

CRISS

Centro di ricerca e servizio
sull'integrazione socio-sanitaria

UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE



Salute e sicurezza sul lavoro.
I rappresentanti dei lavoratori
per la sicurezza nella Regione Marche

a cura di Bianca Maria Orciani

Quaderni di Ricerca CRISS n° 1 - 2015

ISSN 2421-6704

QUADERNI
DI RICERCA



Quaderni di Ricerca CRISS

n° 1 - 2015

Quaderni di Ricerca CRISS

Direzione

M. Giovanna Vicarelli

Comitato Scientifico

Ugo Ascoli, Micol Bronzini, Carla Moretti, Elena Spina, M. Giovanna Vicarelli

Redazione

Stefania Sottili

Direzione, Redazione e Stampa: CRISS Università Politecnica delle Marche, P. le
Martelli n. 8, 60121 - Ancona

Per informazioni: criss@univpm.it

I Quaderni sono liberamente scaricabili all'indirizzo www.criiss.univpm.it

Finito di stampare il 29 luglio 2015

Indice

	Prefazione <i>Giuliano Tagliavento</i>	3
	Introduzione <i>Roberto Rimini</i>	6
1.	Il Testo Unico e la rappresentanza per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro <i>Bianca Maria Orciani</i>	8
2.	Il ruolo dei servizi SPSAL <i>Antonello Lupi</i>	25
3.	Sicurezza sul lavoro e percezione del rischio <i>Irene Leonelli</i>	31
4.	La percezione dei rischi e i reticoli relazionali degli RLS. Un'indagine sulla realtà marchigiana <i>Elena Spina</i>	39
5.	I risultati dei focus group. La solitudine degli RLS e gli strumenti per rafforzarne il ruolo <i>Bianca Maria Orciani</i>	51

Prefazione

L'interesse del sistema marchigiano nei confronti della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza si è concretizzato a seguito della ricerca *“Monitoraggio e controllo sulla applicazione del D. Lgs 626/94”* realizzata tra il 2000 ed il 2003. La convinzione della Regione Marche e delle ASL che fosse utile effettuare una valutazione sullo stato di applicazione nel territorio delle direttive europee si tradusse, allora, in un concomitante forte impegno per trasformare questa opportunità in un rilancio della tematica della prevenzione nei luoghi di lavoro. Rilancio che venne accolto dalle parti sociali con convinzione e che condusse alle *“Tre giornate di approfondimento”* svoltesi nel giugno del 2004, le cui riflessioni sono alle base degli indirizzi politici e di programmazione strategica contenuti nella Delibera Consiliare n. 164/2005 *“Un'alleanza per la salute nei luoghi di lavoro”*.

In occasione di quel confronto si condivise la necessità di conoscere chi fossero e che bisogni avessero i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza del nostro tessuto produttivo, figure sostanzialmente “nuove” e “comprese” tra le varie fattispecie di soggetti con ruoli storicamente riconosciuti nelle dinamiche relazionali aziendali. Quella intuizione, anticipatrice dell'importanza del ruolo riconosciuto agli RLS dal D.Lgs n. 81 del 2008, dette il via alla realizzazione, tra il 2006 ed il 2008, di una ulteriore ricerca promossa dalla Regione Marche e dall'INAIL Marche ed affidata al CRISS della Facoltà di Economia dell'Università Politecnica delle Marche. I risultati consentirono di mettere a punto gli strumenti a sostegno di tali figure che furono realizzati negli anni successivi.

Quella ricerca, una delle pochissime nel panorama nazionale su questo specifico tema, capace di unire la partecipazione di tutti gli attori nella costruzione del progetto al rigore metodologico della sua realizzazione, ha qualificato il nostro sistema prevenzionale. Ad essa ha fatto seguito la partecipazione della regione Marche al *“Programma strategico di sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione”*, ideato dall'allora ISPESL assieme al Coordinamento interregionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro ed approvato dal Ministero della Salute nell'ambito del Programma per la Ricerca Sanitaria 2008.

Le vicissitudini legate alla abolizione dell'ISPESL e la sua incorporazione all'interno dell'INAIL hanno determinato forti ritardi nell'avvio e nella realizzazione del progetto

e nell'attività di ricerca che si è svolta con modalità diverse da quelle immaginate nella prima progettazione con ripercussioni a livello operativo. In particolare, il nuovo assetto di coordinamento centrale e lo spostamento di obiettivi dalla ricerca di risultati rappresentativi a favore della messa a punto di sistemi informativi hanno reso più difficile la possibilità di “condivisione” del percorso, degli obiettivi, degli strumenti, all'interno del sistema marchigiano.

Pur in tale contesto, grazie alla disponibilità del CRISS, degli operatori dei SPSAL dell'ASUR e, soprattutto, delle parti sociali, il lavoro finale risulta valido nel fornire una fotografia aggiornata della condizione degli RLS. Ciò è particolarmente utile in rapporto alle profonde mutazioni del contesto produttivo e dei rapporti tra lavoratori, aziende e pubblica amministrazione conseguenti alla gravissima e perdurante crisi sopraggiunta nel 2008.

L'insieme del percorso sopra descritto che si sviluppa, non del tutto casualmente, nel decennio 2004–2014, rappresenta bene un periodo temporale in cui le vicissitudini che hanno caratterizzato il tema della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro in Italia possono dividersi in due fasi:

1. la prima, nella quale si realizzano per la prima volta, su scala nazionale e coordinata, le esperienze volte a promuovere la cultura della prevenzione cresciuta nei territori a seguito della riforma sanitaria del 1978. Nel 2004 viene creato il Centro per il Controllo delle Malattie presso il Ministero della Salute (che per la prima volta si fa carico anche della prevenzione nei luoghi di lavoro). Ad esso faranno seguito l'emanazione del primo piano nazionale della prevenzione del marzo 2005; la realizzazione concreta del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro ideato nel 2002 dal sistema integrato Regioni – ISPESL – INAIL; l'emanazione del DPCM “*Patto per la salute nei luoghi di lavoro*” del dicembre 2007 (con la prima vera programmazione nazionale integrata - piani edilizia ed agricoltura) fino all'approvazione del D.Lgs. n. 81 del 2008 che rappresenta concretamente ed efficacemente la “concorrenza” dei livelli istituzionali nazionali e territoriali al raggiungimento di un alto obiettivo di interesse per tutta la società mediante la “leale collaborazione” (art. 117 Cost.) all'interno di un percorso caratterizzato dalla partecipazione delle parti sociali;
2. la seconda, databile con l'emanazione del D.Lgs. n. 106 del 2009 che apporta le prime modifiche al D.Lgs. n. 81 del 2008. In questo secondo periodo sono ravvisabili, con intensità crescente nel tempo, elementi che sottendono la volontà di un ritorno a modelli centralizzati ed unilaterali di governo complessivo della materia da parte del Ministero del Lavoro. Vanno in questa direzione lo smantellamento del Centro Controllo Malattie del Ministero della Salute; la resistenza all'avvio dei lavori del comitato ex art. 12 del D.Lgs. n. 81 del 2008; il recente declassamento del comitato ex art. 5 a “gruppo di lavoro” all'interno del Ministero della Salute, peraltro, oggi fermo, fino alla mancata approvazione del

decreto istitutivo del Sistema Informativo Integrato (SINP) ex art. 8 del D.Lgs. n. 81 del 2008.

In un futuro ormai prossimo, si intravedono modifiche importanti nell'assetto complessivo della materia; sarà necessario un impegno straordinario di tutte le componenti interessate al fine di non disperdere, anche culturalmente, i risultati raggiunti. Sarebbe un grave danno per la società se le modifiche istituzionali avessero come conseguenza il consolidamento di modelli organizzativi e di azione paragonabili alla ricerca nazionale 2013–2014 e non alla ricerca regionale 2007-2009.

Giuliano Tagliavento

*Dirigente PF prevenzione e promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro
Regione Marche*

Introduzione

Sulla figura e sul ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella regione Marche, l'INAIL si è impegnata a partire dal 2007 con la decisione del Comitato di Coordinamento ex art. 7 del D.Lgs. n. 81 del 2008 e smi di affidare al CRISS della Facoltà di Economia dell'Università Politecnica delle Marche lo studio “*Ricerca conoscitiva sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)*”. A ciò ha fatto seguito, dal 2008 ad oggi, il costante impegno dell'INAIL nell'organizzazione e nella realizzazione di specifici incontri formativi ed informativi che hanno coinvolto oltre mille RLS della Regione.

Nell'affrontare il tema degli RLS, la prima riflessione riguarda il “Sistema di promozione della salute e sicurezza” di cui all'art. 2, c.1, lett. p) del D.Lgs. n. 81 del 2008 e smi, all'interno del quale gli RLS, direttamente ed attraverso le organizzazioni sindacali che li rappresentano, costituiscono un elemento fondamentale per la tutela complessiva della salute ed il benessere dei lavoratori. Questo “Sistema” può essere considerato come una *Polis*, una società, una *communitas* della salute e sicurezza che cresce, si sviluppa e migliora se tutti i componenti portano il loro concreto contributo non solo di idee ma anche e soprattutto di risorse economiche, professionali e strumentali.

L'INAIL e l'Assessorato alla Salute della Regione Marche hanno dimostrato, in questi anni, che mettendo in comunione le risorse si possono raggiungere risultati ben più ampi ed ambiziosi di quelli che un singolo ente potrebbe da solo conseguire. Tuttavia, occorre fare di più. Occorre fare in modo che nella *Polis* tutti i soggetti mettano le proprie risorse, ognuno secondo le proprie possibilità, a fattore comune per conseguire più alti obiettivi di prevenzione. Occorre, in particolare, costruire un “bilancio” della prevenzione marchigiana per programmare ed attuare in modo più puntuale, evitando una duplicazione delle iniziative, tutte quelle priorità che ben si conoscono, ma che non sempre si è in grado di realizzare per la carenza di risorse.

La figura del RLS costituisce una di queste priorità, va sostenuta e rilanciata con il contributo economico, professionale e strumentale di tutti. Da questo punto di vista, i risultati della nuova ricerca svolta dal CRISS devono diventare il sub-strato di analisi da cui ripartire con nuovo slancio progettuale ed operativo.

Qui si inserisce la seconda riflessione che attinge agli studi di Psicologia sociale (Tuckman, Smith e Mackie, Quaglino, ecc.) diretti a comprendere le dinamiche che caratterizzano i gruppi di lavoro.

Nell'ambito del Sistema della prevenzione aziendale (artt. 15 e seg. del titolo II del D.Lgs. n. 81 del 2008 e smi) sono presenti diverse figure della prevenzione - datore di

lavoro, RSPP, RLS, medico competente, addetti, addetti antincendio, evacuazione, primo soccorso, ecc. - che in una logica di compartecipazione e coinvolgimento devono contribuire, lavorando insieme, in piena sinergia, a rendere sicuro il posto di lavoro dai rischi aziendali.

Normalmente, le istituzioni ed il sistema della prevenzione regionale spendono molte energie economiche e professionali per sostenere e migliorare ogni singola “figura” ed il ruolo che ciascuna di esse svolge all’interno all’azienda. Al contrario, questo stesso sistema è meno impegnato per integrare tali ruoli mentre è noto che una squadra vince e migliora le proprie performance se tutti i “ruoli” della squadra sono pienamente integrati e lavorano per gli stessi bisogni, vale a dire il miglioramento della qualità della salute e della sicurezza in azienda.

L'impegno per il futuro dovrà sempre più essere quello di passare da una interazione, che tende ad esaltare l’individualità piuttosto che la collettività, ad una solida e fluida integrazione di ruoli e di obiettivi comuni, più idonea a far emergere il bisogno di sicurezza di tutto il gruppo piuttosto che del singolo individuo.

E' fondamentale, inoltre, che nel nostro paese non vi sia più un'organizzazione per la produzione ed una organizzazione - prevista dal D.Lgs. n. 81 del 2008 e smi - per la prevenzione, ma la prevenzione sul lavoro sia componente essenziale per migliorare la qualità del prodotto erogato dall’azienda, per cui si avrà una sola organizzazione diretta ad erogare un prodotto all’interno del quale il lavoro in sicurezza sia parte essenziale e fondamentale

La terza e ultima riflessione riguarda la percezione del rischio. La percezione del rischio, inteso come processo cognitivo che orienta i comportamenti delle persone e dei lavoratori non solo ha un ruolo fondamentale nelle strategie prevenzionali, perché indica il modo in cui i lavoratori valutano soggettivamente il rischio, ma, soprattutto, perché aiuta a mettere al centro il “fattore umano” nella sicurezza sul lavoro. “Fattore umano” che contribuisce, più di ogni altro elemento, al determinismo dell’infortunio sul lavoro. Pertanto, anche strumenti decisivi e fondamentali per la salute e la sicurezza sul lavoro come la formazione e l’informazione dovranno essere riposizionati sulla persona anziché sul mero elemento oggettivo e tecnico del rischio.

Sotto questo profilo, l’analisi dei bisogni, come fase fondamentale e decisiva del “processo di formazione”, dovrà sempre più essere diretta a rilevare non solo i rischi aziendali e il target del lavoratore, ma anche e soprattutto come quel singolo lavoratore percepisce (sovrastimando o sottostimando) quello specifico rischio aziendale, al fine di calibrare con più efficacia il progetto e l’azione formativa e informativa conseguente.

Roberto Rimini

INAIL – Regione Marche

Il Testo Unico e la rappresentanza per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Bianca Maria Orciani

1. Premessa

Le riflessioni che seguono sono dedicate all'analisi del modello di rappresentanza delineato dal d.lgs. n. 81 del 2008 (Testo Unico) al fine di coglierne gli elementi di novità e i nodi problematici¹.

Nel complessivo disegno di riforma affidato alla legge delega n. 123 del 2007² le indicazioni relative alla revisione della figura e delle prerogative dei protagonisti del sistema prevenzionale³ tradiscono la storia di una “rappresentanza dimezzata” negli anni di vigenza del d.lgs. n. 626 del 1994. Il bilancio del primo decennio di applicazione della normativa⁴ rivela come “i sistemi aziendali abbiano curato l’applicazione del d.lgs. n. 626 del 1994 dal punto di vista formale, faticando maggiormente ad adeguarsi alle richieste culturali e metodologiche di tale nuova normativa”⁵. Il *deficit* di rappresentanza a livello aziendale non ha trovato sufficiente compensazione nella figura del Rls territoriale⁶. La presenza di una disciplina

¹ Per un più ampio approfondimento sul tema della rappresentanza per la salute e la sicurezza sul lavoro si rinvia a B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Esi, 2014.

² O. BONARDI, *Considerazioni “a caldo” sul disegno di legge delega per l’emanazione di un testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, p. 45 ss.; F. BACCHINI (a cura di), *Legge 3 agosto 2007, n. 123. Commentario alla sicurezza del lavoro*, Milano, Ipsoa, 2008.

³ Art. 1, comma 2, lett. g) della l. n. 123 del 2007. In proposito si veda M. LAI, *Il Rls e gli organismi paritetici*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2007, p. 552.

⁴ *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell’applicazione del d.lgs. 626/1994*, 2003. Si veda anche lo studio svolto dal Censis e dall’Inail, *Un modello partecipato di prevenzione*, Roma, 2001. In proposito si veda anche Capitolo 5.

⁵ C. SCARCELLA, P. NEBEL, S. GARATTINI, D. SOTTONI, *La sicurezza sui luoghi di lavoro: normativa, progetti e strumenti di attuazione*, in P. GRANDI (a cura di), *Il risk management: teoria e pratica nel rispetto della normativa*, Milano, Angeli, 2010, p. 309.

⁶ M. RICCI, *Sicurezza sul lavoro: controllo e partecipazione aziendale tra iure condito e de iure condendo*, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, p. 119 ss. L’A. evidenzia lo scarso radicamento della figura del Rls territoriale a livello di sistema.

contrattuale compromissoria⁷ e il regime di *favor* nei confronti della piccola impresa⁸ hanno impedito il radicamento a livello di sistema della rappresentanza territoriale⁹. In un numero ancora troppo elevato di casi si è ancora lontani da un'ampia e completa collaborazione tra gli Rls e il sistema aziendale¹⁰. Prevale un coinvolgimento formale mentre molto più ridotta è stata la partecipazione sostanziale degli Rls alle attività di prevenzione. Nelle aziende piccole e piccolissime la riunione annuale, "in assenza di un preciso obbligo sanzionato, non si tiene"¹¹. Non sono mancate, infine, situazioni, al limite del patologico, in cui il rituale della nomina del "Rls di facciata" è andato di pari passo con l'esercizio sterile delle prerogative¹².

In tale scenario, l'intervento della legge delega è apparso sostenuto da un duplice obiettivo: rafforzare in chiave precettiva il diritto alla sicurezza di tipo collettivo¹³,

⁷ P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo e prospettive di riforma*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, p. 160. In merito all'Accorso Interconfederale dell'artigianato del 3 settembre 1996, l' A. evidenzia nello stretto legame con gli organismi paritetici l'indebolimento delle funzioni del Rls territoriale. Per A. TAMPIERI, *La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d.lgs. n. 626/94 al Testo Unico: tra diritto dell'alternanza e incertezza del diritto*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, p. 230, salvo qualche eccezione, la contrattazione collettiva non ha risolto l'aspetto essenziale delle forme di finanziamento a sostegno dello svolgimento dell'attività del rappresentante territoriale.

⁸ Salvo la presenza di particolari fattori di rischio, l'art. 4, comma 11, del d.lgs. n. 626 del 1994, escludeva il datore di lavoro di aziende familiari e di aziende fino a dieci addetti dall'obbligo di predisposizione del documento di valutazione dei rischi, sostituendolo con una autocertificazione dell'effettuata valutazione (dei rischi).

⁹ Cfr. C. OGRISEG, *Sicurezza sul lavoro: primi interventi in vista del testo unico*, in *Mass. Giur. lav.*, 2008, p. 26, che sottolinea la pesante assenza della figura del Rls territoriale nelle piccole medie imprese. Per un'analisi delle esperienze maturate sul territorio, si rinvia a M. LAI, *Il rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza*, in *Ig. Sic. Lav.*, 2002, p. 135.

¹⁰ *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del d.lgs. 626/1994*, 2003. Si veda anche lo studio svolto dal Censis e dall'Inail, *Un modello partecipato di prevenzione*, Roma, 2001. In proposito si veda anche Capitolo 5.

¹¹ *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del d.lgs. 626/1994*, 2003, p. 113.

¹² Si veda Capitolo 5.

¹³ Art. 3, comma 1, lett. c) e d) della l. n. 123 del 2007 che, al fine di assicurare l'effettiva presenza della rappresentanza per la sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, ha sancito, da un lato, il carattere "di norma" elettivo del Rls territoriale e, dall'altro, ha introdotto il c.d. *election day*.

collocandolo al centro di un progetto di più ampio respiro di ridefinizione strutturale e funzionale della rappresentanza¹⁴.

Il risultato finale, lungamente atteso, è un modello di rappresentanza sindacalizzato, che presenta il tratto della necessarietà, della specializzazione e della legittimazione in quanto soggetto esponenziale degli interessi dei lavoratori¹⁵ secondo orizzonti per certi versi inediti e per questo più problematici.

Si allude, anzitutto, all'estensione dell'ambito di tutela oltre il lavoro c.d. *standard*¹⁶. Tra le sue principali novità, il d.lgs. n. 81 del 2008 annovera il notevole ampliamento del campo soggettivo di applicazione attraverso l'estensione del diritto alla sicurezza a tutti i lavoratori e lavoratrici, autonomi e subordinati, nonché ai soggetti ad essi equiparati, prevedendo una tutela modulata per determinate categorie e per specifiche tipologie di lavoro o settori di attività, in ossequio alle indicazioni di cui alla raccomandazione n. 2003/134/CE richiamata nei principi e criteri direttivi della legge delega n. 123 del 2007. Sebbene non si possa parlare di un'estensione delle tutele *sic e simpliciter*¹⁷, nondimeno il cambio di paradigma contribuisce a ridisegnare il rapporto fra il diritto alla sicurezza di tipo collettivo e la rappresentanza sia sotto il profilo funzionale sia sul versante della sua stessa legittimazione¹⁸.

¹⁴ O. BONARDI, *Considerazioni "a caldo" sul disegno di legge delega per l'emanazione di un Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, in *Riv.giur.lav.*, 2007, suppl. al n.2, p.33; C. SMURAGLIA, *Promemoria per una delega valida ed efficace per la redazione di un Testo Unico della sicurezza e igiene del lavoro*, Roma 16 gennaio 2007, in *Riv.giur.lav.*, 2007, I, p.277 ss.

¹⁵ I P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 479, ove l'A. evidenzia che la rappresentanza "non potrà mai essere confusa con altri soggetti che, pur svolgendo un ruolo analogamente propulsivo di quel sistema, risultano espressione degli interessi del datore di lavoro e sono da essi nominati". In tale logica trova giustificazione il principio d'incompatibilità dell'esercizio delle funzioni del Rls con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione sancito dall'art. 50, comma 7, del d.lgs. n. 81 del 2008.

¹⁶ M. LAI, *Flessibilità e sicurezza del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2006.

¹⁷ M. BIAGI, L. FANTINI, (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (d.lgs.n. 106 del 2009)*; P. SOPRANI, *Lavoratori autonomi: prospettive di sicurezza sul lavoro*, in *DPL*, 2003, pp.1367 ss.

¹⁸ In proposito si veda P. PASCUCI, S. COSTANZI, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*, in *www.olympus.it*, 2010, p 5, per i quali 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".

Parimenti significative risultano le implicazioni legate all'acquisizione di un concetto olistico di salute rispetto al quale parte della dottrina non ha mancato di evidenziare il rischio di una "indiscriminata espansione della responsabilità datoriale"¹⁹. Si allude all'estensione dell'obbligo prevenzionale alla "totalità" dei rischi, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato²⁰, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 151 del 2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. La previsione, a cui non è estraneo il contributo del diritto dell'Ue²¹, assume contenuti ancor più pregnanti alla luce della nozione di salute accolta dall'art. 2, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008. Questa viene indicata come "lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità". Stando così le cose, l'art. 2, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008 diventa il significante dell'obbligo datoriale di sicurezza, sì da radicare sul piano contrattuale non solo la tradizionale tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore ma anche la tutela della persona umana nella sua dimensione esistenziale²². Senza giungere alla pretesa del riconoscimento di un diritto alla felicità anche in azienda, la dilatazione del concetto di salute nella prospettiva indicata appare, dunque, destinata ad ampliare non solo l'obbligo di sicurezza²³, ma, modo del tutto

¹⁹ Cfr. C. OGRISEG, *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, 3, p. 131.

²⁰ M. PERUZZI, *La valutazione del rischio da stress lavoro correlato ai sensi dell'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008*, in *I Working Papers di Olympus*, 3, 2011; V. PASQUARELLA, *La disciplina dello stress lavoro correlato fra fonti europee e nazionali: limiti e criticità*, in *I Working Papers di Olympus*, 6, 2012; L. ANGELINI, *La prevenzione dei rischi da stress da lavoro correlato. Profili normativi e metodiche di valutazione*, in *I Working Papers di Olympus*, 31, 2014.

²¹ Si allude alla sentenza della Corte di Giustizia Ce del 15 novembre 2001, C-49/00, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, p. 221, con nota di C. SMURAGLIA, *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*. Come noto la Corte ha condannato l'Italia per inadeguata trasposizione della dir. 89/391/Cee. Alla condanna ha fatto seguito l'emanazione della legge n. 39 del 2002 che ha modificato l'originaria formulazione dell'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 626 del 1994.

²² Cfr. L. MONTUSCHI, *Problemi di danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, p. 317 ss., ove si sottolinea come "in nessuna relazione obbligatoria è così intenso e durevole il rischio di indebite pretese, lesive dei diritti della persona del lavoratore".

²³ C. OGRISEG, *Sicurezza sul lavoro: novità e prospettive*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, p. 134, parla di indeterminatezza del bene giuridico protetto (salute n.d.r.) con la conseguenza "di espandere oltremodo gli obblighi contrattuali di prevenzione e il conseguente ambito di risarcibilità di eventuali danni non patrimoniali".

speculare, il potere di verifica e di controllo attribuito ai lavoratori mediante il Rls, a ciò rilevando anche la relazione fra rischi alla salute e pratiche discriminatorie²⁴.

2 . Il profilo strutturale della rappresentanza

Fatta salva la definizione del legislatore del 1994²⁵, il d.lgs. n. 81 del 2008 contempla il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls), il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (Rlssp). Un'attenta lettura delle disposizioni sembra dare ragione a quanti ritengono che si tratti non tanto di un'articolazione su più livelli di una medesima rappresentanza quanto “di figure o tipologie assai diverse con proprie caratteristiche e funzioni al punto di rendere difficile una loro *reductio ad unum*”²⁶. Indubbiamente la scelta di affidare alla rappresentanza territoriale il compito di garantire la tutela del diritto alla salute in tutti i luoghi di lavoro è alla base del rafforzamento della figura del Rls territoriale. Non mancano, tuttavia, profili di più ampio respiro che rimandano alla valorizzazione della rappresentanza territoriale come risposta alle istanze di cambiamento delle politiche sindacali²⁷ e, più in generale, delle politiche istituzionali di governo del territorio. Da questo punto di vista, la dimensione

²⁴ Cfr. E. ALES, *L'art. 9 statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, p. 69, che rispetto ai nuovi rischi tutelati dalla norma, evidenzia come, in passato, “spesso inutilmente si è cercato di individuare il *proprium* senza però poter andare oltre la configurazione di un rischio generico di ghettizzazione in posizioni lavorative di scarsa qualità e, quindi, di maggiore pericolosità”.

²⁵ Art. 1, comma 2, lett. i) del d.lgs. n. 81 del 2008, che identifica il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nella “persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro”.

²⁶ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 479. Contra A. BALDASSARRE, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e il rilancio della filosofia partecipativa*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, Giuffrè, 2008, p. 534, per il quale si tratterebbe di una sola figura variamente articolata dal punto di vista strutturale.

²⁷ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 480, parla di “orizzontalità della rappresentanza”, sottolineando l'importanza di tale concetto nel dibattito sindacale più recente.

territoriale rappresenta, da un lato, un possibile rimedio al “nanismo” dell’impresa italiana dall’altro, il terreno d’elezione di modelli di *governance* necessariamente *multilevel*²⁸.

Al carattere obbligatorio della rappresentanza territoriale e/o di sito²⁹ è affidato il compito di garantire l’universalità della tutela collettiva del diritto alla salute a prescindere dalla dimensione aziendale. Fatta salva la disciplina collettiva, qualora non si proceda alle elezioni del Rls, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate, *ope legis*, dai rappresentanti territoriali o di sito³⁰. Le prevedibili censure di legittimità per violazione dell’art. 39 Cost. appaiono, al riguardo, superabili alla luce del profilo pubblicistico della tutela della salute e della sicurezza che consente di emancipare l’obbligo di sicurezza dalla dimensione esclusivamente contrattual-individualistica, offrendo, al contempo, la possibilità di un bilanciamento fra il diritto alla salute di cui all’art. 32 Cost. e la libertà sindacale di cui all’art. 39 Cost.³¹. Quanto al rischio di una istituzionalizzazione *in toto* della rappresentanza, lo stesso deve ritenersi scongiurato dall’ampia apertura di credito a favore dell’autonomia collettiva e dal necessario legame del mandato rappresentativo alla manifestazione di volontà dei lavoratori interessati, ciò malgrado le ombre proiettate dal termine “designazione” e dall’*election day*³². Ulteriore conferma del carattere comunque volontario della rappresentanza aziendale sembra, infine, venire, dal regime surrogatorio a favore del Rls territoriale rispetto al quale va condivisa l’affermazione di quanti ritengono errato interpretare la previsione di un simile intervento “come incentivo all’inerzia in punto di costituzione del Rls”³³. Il radicamento della rappresentanza nella comunità di rischio si presta, infatti, a garantire la possibilità di

²⁸ In proposito si veda P. PASCUCI, *Brevi note sulle competenze delle Regioni in tema di disciplina della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori*, in *I Working Papers di Olympus*, 13, 2012.

²⁹ L’importanza delle funzioni del Rls territoriale risulta confermata dal regime di incompatibilità con l’esercizio di altre funzioni sindacali operative. Si veda in proposito l’art. 48, comma 8, del d.lgs. n. 81 del 2008.

³⁰ Come si evince dalla lettura dell’art. 48, commi 1 e 3, del d.lgs. n. 81 del 2008, l’elezione o la designazione del Rls territoriale e/o del Rls di sito opera anche con riferimento alla mancata designazione del Rls.

³¹ Per ulteriori approfondimenti si rinvia a B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Esi, 2014, p. 68 ss.

³² *Ibidem*

³³ P. 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, p. 157.

intervenire più efficacemente sul progetto prevenzionale grazie a una migliore conoscenza dell'ambiente di lavoro e delle dinamiche aziendali. Sotto questo profilo, spetta alla contrattazione collettiva³⁴ garantire il necessario equilibrio fra effettività della rappresentanza e salvaguardia della dimensione aziendale come elemento cardine del sistema³⁵, a ciò rilevando anche la possibile convivenza fra rappresentanza aziendale e territoriale³⁶.

Di certo, il rapporto fra rappresentanza aziendale ed extraaziendale appare influenzato anche dall'allargamento della comunità di rischio oltre il lavoro c.d. *standard*. Ai sensi dell'art. 47, comma 3, d.lgs. n. 81 del 2008 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 del d.lgs. n. 81 del 2008. Per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori 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 è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno³⁷. A differenza del d.lgs. n. 626 del 1994, il d.lgs. n. 81 del 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 del 2008. Si tratta di una modifica destinata a favorire il radicamento della rappresentanza aziendale a ciò rilevando, tuttavia, il tasso di sindacalizzazione del tessuto produttivo e l'esistenza di un volontà costitutiva in tal senso.

Si è volutamente lasciato in ultimo la figura del Rappresentante dei lavoratori di sito produttivo. La valorizzazione del sito produttivo come luogo esponenziale di un interesse collettivo alla tutela della salute e della sicurezza non rappresenta un'esperienza inedita. La predisposizione di protocolli sulla gestione della sicurezza in alcuni grandi porti italiani (Napoli e Genova) e/o da parte di gruppi di imprese dimostra l'interesse, emerso negli ultimi anni, verso una gestione della sicurezza attenta a tutelare i lavoratori nei confronti del rischio interferenziale. In tale ottica si muove il d.lgs. n. 81 del 2008, prevedendo una nuova forma di rappresentanza chiamata ad operare in "specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di

³⁴ Artt. 47 e 48 del d.lgs. n. 81 del 2008.

³⁵ Si veda in proposito l'Accordo Interconfederale dell'Artigianato del 28 giugno/13 settembre 2011, applicativo del d.lgs. n. 81 del 2008, che contiene una chiara opzione a favore del Rls territoriale tanto da subordinare la rielezione degli Rls presenti in azienda alla volontà delle parti di concordare la prosecuzione del Rls aziendale (punto 2).

³⁶ Sul punto si rinvia a L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*, in *I Working Papers di Olypmus*, 20, 2013, p. 15 ss.

³⁷ Art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81 del 2008.

più aziende e cantieri”. A ben vedere l’elemento identificativo del sito produttivo è rappresentato, *in primis*, dal fattore della “compresenza”, sì da ricomprendervi anche il fenomeno delle cd. “imprese contenitori”. Con tale definizione il legislatore mostra, dunque, di aver chiari gli effetti dei processi di destrutturazione del lavoro e del modello classico d’impresa sulla tutela degli interessi collettivi³⁸. Il riconoscimento del Rls di sito, volto a tutelare tutti coloro che a prescindere dall’azienda di appartenenza e dalla tipologia contrattuale operano in uno stesso contesto ambientale, “consente di ricomporre la rappresentanza del lavoro secondo una prospettiva riunificante situazioni altrimenti escluse e ripristinando, almeno in parte, un sistema unitario di regole”³⁹.

La successiva specificazione, nella forma di elenco tassativo, dei siti meritevoli di una rappresentanza *ex lege* permette di cogliere la *ratio* della selezione: vale dire il maggior grado di pericolosità per la sicurezza e la salute da ricercarsi nel tipo di attività svolta, nelle dimensioni occupazionali e/o nelle complesse problematiche legate all’interferenza delle lavorazioni presenti nel sito⁴⁰.

In un’ottica di cooperazione e coordinamento, la rappresentanza di sito si caratterizza per la natura volontaria⁴¹ e integrativa⁴² rispetto alla rappresentanza aziendale. Il Rls di

³⁸ Cfr. P. 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, p. 157; ID., *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 502, che evidenzia come la polverizzazione del tessuto produttivo abbia “privato l’agire collettivo di un luogo fisico come presupposto socio tecnico del rapporto di rappresentanza”.

³⁹ M. LAI, *Il Rls e gli organismi paritetici*, in *Ig. Sic. Lav.*, 10, 2007, p. 552.

⁴⁰ Ai sensi dell’art. 49, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008, “i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri: a) i porti di cui all’articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della Legge 28 gennaio 1994, n. 84(N), sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con Decreto dei *Ministri del lavoro, della salute e delle politiche sociali* e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente Decreto; b) centri intermodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858; c) impianti siderurgici; d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere; e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell’area superiore a 500”. Con particolare riferimento alla tutela della salute e della sicurezza nei porti, si rinvia a A. GIURINI, O. LA TEGOLA, L. MIRANDA, *La sicurezza sul lavoro nei porti*, in *I Working Papers di Olympus*, 9, 2012.

⁴¹ Art. 49, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2008 in forza del quale “nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

sito non si sostituisce al Rls, ma svolge funzioni di coordinamento fra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito. Solo in caso di assenza della rappresentanza interna, la figura del Rls di sito è destinata ad acquisire il connotato della necessità al pari del Rls territoriale con funzioni surrogatorie. Per il resto, prevale un atteggiamento di prudente *self restraint* del legislatore che rimette alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare la fisionomia del Rls di sito insieme a quelle prerogative indispensabili per lo svolgimento delle funzioni di coordinamento⁴³. Sul punto, invero, oltre alla complessità in sé della figura⁴⁴, non può tacersi la possibilità di un sovraccarico di funzioni nell'ipotesi in cui il Rls di sito si trovi in una contestuale condizione di supplenza della rappresentanza aziendale. Si tratta di un problema ulteriormente gravato anche dall'assenza di un regime di incompatibilità pari a quello previsto per il Rls territoriale. Pertanto, sarà ancora una volta cura della contrattazione collettiva fare in modo che la rappresentanza di sito non risulti "schacciata" sulla rappresentanza aziendale finanche su quella generale.

Al pari del d.lgs. n. 626 del 1994, il Testo Unico riafferma il connotato specialistico della rappresentanza di derivazione comunitaria⁴⁵. L'intento è chiaro, l'opzione verso modelli specializzati per funzioni connesse alla tutela prevenzionale contribuisce a rafforzare il ruolo svolto dal soggetto collettivo sia nei confronti della complessità delle questioni legate alla materia *de qua*, sia nei confronti delle istanze di tutela generale degli interessi collettivi. In tale logica trovano giustificazione sia la puntuale indicazione delle prerogative attribuite al Rls, fra cui spicca il diritto ad una formazione specifica e adeguata, ulteriore rispetto a quella riconosciuta al lavoratore *uti singuli*⁴⁶, sia la

⁴² Art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2008. In tal senso si veda A. GIURINI, O. LA TEGOLA, L. MIRANDA, *La sicurezza su lavoro nei porti*, in *I Working Papers di Olympus*, 9, 2012, p. 45 ss.

⁴³ Art. 50 del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁴⁴ A. TAMPIERI, *La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d.lgs. n. 626/1994 al testo unico: tra diritto dell'alternanza e incertezza del diritto*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, p. 232, che sottolinea come la figura del rappresentante di sito produttivo "sia ancora più problematica rispetto a quella territoriale, specie se la si immagina come destinata ad operare in contesti assai diversificati quanto a settori di attività e accomunati soltanto da una medesima collocazione geografica o temporale".

⁴⁵ S. MARETTI, *Normativa comunitaria in materia di sicurezza: le nozioni di datore di lavoro, lavoratore e rappresentante per la sicurezza*, in *Mass. Giur. lav.*, 2001, p. 581, parla di "individuazione di specifiche e distinte attribuzioni del rappresentante sindacale investito del ruolo di rappresentante per la sicurezza".

⁴⁶ Per ulteriori approfondimenti si rinvia a B.M. Orciani, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Esi, 2014, p. 33 ss.

previsione del numero minimo legale di Rls⁴⁷. A cui si aggiunge l'estensione del regime di tutele previsto per le rappresentanze sindacali a ulteriore riprova della non sovrapponibilità della rappresentanza per la sicurezza con la rappresentanza generale⁴⁸. A onor del vero tutto ciò non ha impedito di assistere all'assorbimento da parte della rappresentanza generale (*rectius* Rsu) della rappresentanza per la sicurezza, assorbimento parzialmente compensato dalla previsione di permessi ulteriori per l'espletamento delle funzioni di Rls⁴⁹. Rispetto ai dubbi sul possibile "sovraccarico di funzioni"⁵⁰ o sulla "pericolosa contaminazione"⁵¹ fra la gestione della sicurezza e la gestione contrattuale (monetizzazione) degli interessi collettivi più generali, è prevalsa la logica di privilegiare un approccio globale alla tutela delle condizioni di lavoro. Se ciò abbia rappresentato la scelta più giusta non è facile a dirsi⁵². Di fatto, la sindacalizzazione della figura del Rls e il suo assorbimento da parte delle Rsu rappresentano un nodo problematico diversamente percepito dagli stessi Rls. E' opinione comune che la crisi abbia rappresentato un fattore di esasperazione della conflittualità fra materie negoziabili e materie non negoziabili come il diritto alla salute.

⁴⁷ Art. 18, comma 6, del d.lgs. n. 626 del 1994. Il numero minimo, derogabile in *melius* dalla contrattazione collettiva, è stato riconfermato nell'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81 del 2008: a) un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive.

⁴⁸ Si veda in tal senso G. FERRARO, M. LAMBERTI, *La sicurezza sul lavoro nel decreto legislativo attuativo delle direttive Cee*, in *Riv. giur. lav.*, 1995, I, p. 53.

⁴⁹ ¹Si veda in proposito l'Accordo Interconfederale Confindustria 22 giugno 1995, il Protocollo d'Intesa Centrali cooperative 5 ottobre 1995, l'Accordo Interconfederale Confapi 27 ottobre 1995, l'Accordo per i dipendenti dell'ENEL 1° giugno 1995. Al contrario, l'Accordo Interconfederale Confesercenti 20 novembre 1996 riconduce la rappresentanza per la sicurezza all'interno della r.s.a./r.s.u.. Lo stesso dicasi per il Ccnl del settore edile, attuativo del d.lgs. n. 81 del 2008, che riconduce le rappresentanze per la sicurezza alle r.s.a. ove esistenti.

⁵⁰ M. CARRIERI, *L'incerta rappresentanza*, Bologna, Il Mulino, 1995, p. 495. Per C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Riv. giur. lav.*, 2000, p. 623, "la competenza tecnica e la specializzazione tecnica richiedono ben altro (dei permessi aggiuntivi n.d.r.), a partire da un'attività formativa seria e costante e presuppongono un impegno difficilmente compatibile con l'approfondimento e la trattazione di tutti gli altri problemi esistenti nell'impresa".

⁵¹ G. PROIA, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 201,

⁵² Si veda in proposito il Documento dell'Assemblea Nazionale dei Quadri e Delegati - CGIL, CISL e UIL - *Qualità, benessere e sicurezza sul lavoro. Prevenire si può e si deve*, Roma, 12 gennaio 2007, p. 3 in cui si parla di "ruoli distinti ma di compito unico".

Il “cambio di giacca” tra Rsu e Rls è sempre meno agevole e sebbene alcuni evidenzino come la complessità aziendale e dei contesti in cui l’azienda opera per effetto della globalizzazione richieda un approccio globale ai temi della rappresentanza, non mancano voci che sottolineano il rischio di una marginalizzazione finanche un appiattimento del tema della salute della sicurezza sui temi di carattere più generale⁵³.

3. Il profilo funzionale della rappresentanza

L’analisi dei contenuti dell’art. 50 del d.lgs. n. 81 del 2008 - *Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* - si rivela deludente per quanti auspicavano dal legislatore soluzioni coerenti con le istanze di cambiamento emerse dal fallimento del d.lgs. n. 626 del 1994⁵⁴.

Prima di entrare nel merito, va detto come i diritti di consultazione, di partecipazione e di controllo previsti dal d.lgs. n. 81 del 2008 siano riconosciuti non solo al Rls, ma anche al Rls territoriale e al Rls di sito allorquando questi svolgano funzioni surrogatorie rispetto alla rappresentanza aziendale⁵⁵. Si tratta di un *discrimen* che risponde alla diversità funzionale e strutturale della rappresentanza a ciò rilevando la delega di funzioni alla contrattazione collettiva. Spetta, infatti, alla fonte negoziale definire tempi e modi di esercizio delle attribuzioni del Rls/Rlst/Rlss con toni via via più assorbenti quanto più la rappresentanza oltrepassa l’azienda per investire il territorio e/o il comparto fino al sito produttivo.

Per il resto, sembra doversi condividere l’opinione di quanti parlano di una partecipazione “di facciata nonostante gli sforzi profusi dalla contrattazione collettiva”⁵⁶. Eccezion fatta per la riunione periodica⁵⁷, spicca la perdurante assenza di norme specifiche sulla partecipazione. Quanto alla consultazione, questa si arricchisce

⁵³ Si veda Capitolo 5.

⁵⁴ A TAMPIERI, *La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d.lgs. n. 626/1994 al testo unico: tra diritto dell’alternanza e incertezza del diritto*, in *Mass. Giur. lav.*, 2009, 4, p. 229, parla di novità “sostanzialmente marginali”.

⁵⁵ Artt. 48, comma 1, e 49, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁵⁶ Così E. ALES, *L’articolo 9 dello statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, p. 64.

⁵⁷ Cfr. P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Ipsoa, 2010, p. 508, in cui sottolinea come l’ampliamento dell’oggetto della riunione periodica offra maggiori spazi di intervento per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

degli ambiti relativi alla designazione del medico competente⁵⁸ e all'organizzazione della formazione non più limitata, come in precedenza, agli addetti alle emergenze⁵⁹. Trattasi di modifiche apprezzabili, che, tuttavia, non incidono sulla sostanza del modello delineato dal legislatore che rimane quello di una partecipazione debole, di fatto, affidata allo spirito di iniziativa personale⁶⁰.

La ritrosia nei confronti di un modello di partecipazione più pregnante, la cui implementazione rimane comunque nelle prerogative della contrattazione collettiva, è testimoniata anche dagli interventi correttivi sul diritto di accesso al documento di valutazione dei rischi. L'obbligo della consegna materiale del documento al RIs, di cui all'art. 18, comma 1, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008, è mitigato dalla previsione che ne confina la consultazione all'interno dell'azienda⁶¹. Si tratta di una limitazione che opera anche con riferimento al d.u.v.r.i. rispetto al quale si osserva un crescente processo di semplificazione dagli esiti incerti⁶².

⁵⁸ Art. 50, comma 1, lett. c) del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁵⁹ Art. 50, comma 1, lett. d) del d.lgs. n. 81 del 2008. C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al titolo primo del decreto legislativo n. 81/2008*, Milano, Ipsoa, 2008, p. 237 ss.

⁶⁰ Vedi Capitolo 5.

⁶¹ Art. 18, comma 1, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008. Di contro va valutata positivamente l'introduzione dell'obbligo di data certa del documento di valutazione dei rischi *ex art.* 28 del d.lgs. n. 81 del 2008. Ai sensi del citato articolo la data di redazione e dei successivi aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi deve essere attestata attraverso l'apposizione della data certa o, in alternativa, dalla sottoscrizione del documento oltreché dal datore di lavoro, anche dal Rssp, dal Medico competente e dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o in assenza da quello territoriale o di sito. La disposizione si applica ai documenti redatti con i contenuti dell'art. 28 del d.lgs. n. 81 del 2008 e a quelli adottati secondo le procedure standardizzate. Per ulteriori approfondimenti si rinvia a B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Esi, 2014, p. 49 ss.

⁶² Art. 18, comma 1, lett. p) del d.lgs. n. 81 del 2008. In ultimo, il d.l. n. 69 del 2013 (decreto del fare), conv. con l. n. 98 del 2013 ha introdotto un regime semplificato per i settori a basso rischio di infortuni. Ai sensi del novellato art. 26 del d.lgs. n. 81 del 2008, le aziende operanti nei settori a basso rischio infortunistico hanno la facoltà di non redigere il d.u.v.r.i. purché il committente individui un proprio incaricato "in possesso di formazione, esperienza e competenze professionali, adeguate e specifiche in relazione all'incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere a tali cooperazione e coordinamento". L'obbligo del d.u.v.r.i. o dell'incaricato non si applica ai servizi di natura intellettuale, le mere forniture di materiali o attrezzature e i lavori o servizi la cui durata è al di sotto dei cinque addetti per un giorno, e che non comportino rischi derivanti dal rischio incendio alto, secondo il dm 10/3/1998, dallo svolgimento di attività in ambienti confinati secondo il dpr 177 del 2011 o dalla presenza oltre ad agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive, dalla presenza dei rischi particolari anche di agenti mutageni e amianto.

Il rischio di un indebolimento dell'azione di tutela del Rls appare visibile anche nei diritti di informazione. Eccezion fatta per il documento di valutazione dei rischi e per il documento di valutazione integrata dei rischi, il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro⁶³ non appare più supportato, come in precedenza, dal correlativo obbligo del datore di lavoro di permetterne l'accesso⁶⁴. Trattasi di una deprecabile "svista", verosimilmente colmabile in via interpretativa, che poteva essere evitata. Ed ancora, rileva il regime di accesso telematico ai dati sugli infortuni sul lavoro⁶⁵. Rispetto a quest'ultimo vale la pena di osservare, *ad adiuvandum*, come la richiesta di un'estensione del diritto di accesso ai dati sulle malattie professionali sia rimasta lettera morta e come anche in questo caso si sia persa l'occasione per un maggior coinvolgimento del rls⁶⁶. E lo stesso dicasi per la documentazione informatizzata di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 81 del 2008 di cui, eccezion fatta per il documento di valutazione dei rischi, rileva la mancanza di uno specifico diritto di accesso. Invero, merita sottolineare come il d.lgs. n. 106 del 2009 abbia introdotto uno specifico diritto di accesso relativamente ai dati inerenti ai costi della sicurezza da indicarsi all'interno dei contratti di appalto, subappalto e somministrazione⁶⁷. Benché

⁶³ Art. 50, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁶⁴ L'obbligo di consentire al rappresentante per la sicurezza l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale di cui all'art. 19, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 626 del 1994 era espressamente previsto dall'art. 5, comma 5, lett. m) del medesimo decreto legislativo.

⁶⁵ Ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008, il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, ai fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni". La disposizione fa seguito all'abrogazione dell'obbligo di tenuta dei registri per gli infortuni previsto dall'art. 4, comma 5, lett. o) del d.lgs. n. 626 del 1994.

⁶⁶ Sul punto valga quanto sottolineato dalla dottrina in occasione della riformulazione del comma 5 dell'art. 19 del d.lgs. n. 626 del 1994 ad opera dell'art. 3, lett. e) della l. n. 123 del 2007 relativo all'obbligo di consegna al Rls di copia del registro infortuni. In proposito si veda C. FRASCHERI, *Non solo efficienza ma anche efficacia per il riordino delle norme di sicurezza*, in A&S, 2007, p. 57 ss.. Per l'A. "sarebbe stato meglio prevedere un preciso obbligo a carico del datore di lavoro di coinvolgimento diretto del Rls per ciascuna nuova registrazione di infortunio che la mera copia del registro".

⁶⁷ Trattasi dei costi relativi alle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. Così art. 26, comma 5, del d.lgs. n. 81 del 2008.

meritevole, la disposizione rischia di rivelarsi scarsamente efficace a causa dell'eccessiva genericità quanto al suo ambito di applicazione⁶⁸.

Anche le disposizioni sul rapporto fra vigilanza "collettiva" e pubblica tradiscono un approccio legislativo poco incline al cambiamento. Il grado di partecipazione del Rls continua ad essere "confinato" fra il diritto di ricevere le informazioni provenienti dagli organi di vigilanza e quello di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti⁶⁹. Il carattere ordinario che dovrebbe caratterizzare il dialogo fra organi di vigilanza e il Rls⁷⁰ rappresenta un risultato modesto se confrontato con le dichiarazioni d'intento contenute nella *Carta 2000 – Sicurezza sul lavoro*⁷¹. In quel documento si sottolineava come l'intervento pubblico dovesse assumere un maggiore contenuto partecipativo delle componenti sociali, attraverso il coinvolgimento, nella fase programmatica, degli organismi paritetici e, nella fase ispettiva, dei lavoratori interessati per il tramite delle loro rappresentanze. In tale logica la circolare interministeriale del 23 febbraio 2000 rafforzava il profilo partecipativo attraverso la previsione di colloqui con il Rls/RIst in occasione delle ispezioni e della consegna al Rls/RIst della copia del verbale di ispezione opportunamente depurato degli aspetti strettamente penali⁷². Sul punto, dunque, il legislatore delegato si dimostra meno energico, con ciò confermando anche la resistenza nei confronti delle istanze sindacali volte a rivendicare l'introduzione di un diritto di partecipazione del Rls ai sopralluoghi compiuti sia dagli organi di vigilanza sia dai soggetti coinvolti a vario titolo nella gestione della sicurezza⁷³.

Nel quadro dei rapporti con gli organi di vigilanza, rileva l'estensione del diritto del Rls di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e

⁶⁸ P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, 2° ed., Milano, Iposa, 2010, p. 513.

⁶⁹ Art. 50, comma 1, lett. f) del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁷⁰ Si allude all'inciso "di norma" previsto dall'art. 50, comma 1, lett. i) del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁷¹ Trattasi del documento programmatico sottoscritto da Governo, Regioni e Parti Sociali con l'obiettivo di promuovere e realizzare le condizioni legislative e gli strumenti idonei per raggiungere migliori risultati nel settore della sicurezza.

⁷² "Ove necessario il personale ispettivo al fine di arricchire di ulteriori elementi conoscitivi la vigilanza in corso, raccoglie le dichiarazioni dalle (...) rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (Rls)". Così art. 12, comma 1, del dm 15 gennaio 2014 - *Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro*.

⁷³ L. BENEDETTINI, *Ecco la nuova normativa sulla sicurezza. Contenuti in sintesi e commenti sul merito*, in *2087 RLS*, 2008, 3-4, p. 28.

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 lavoro⁷⁴. La disposizione sancisce, una volta per tutte, la giustiziabilità dell'interesse collettivo alla salute e alla salubrità dell'ambiente di lavoro da realizzarsi anche tramite il ricorso agli ordinari mezzi processuali, compreso l'art. 700 c.p.c. L'estensione del potere di iniziativa anche nei confronti dei dirigenti equivale, invece, a garantire una maggiore effettività dell'azione di tutela, a ciò rilevando, tuttavia, la diversa titolarità del diritto in capo alle rappresentanze per la sicurezza. Trattandosi di prerogativa connessa alle funzioni di controllo di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 81 del 2008, la stessa non potrebbe essere esercitata dal Rls di sito produttivo svolgente il ruolo di coordinatore dei Rls.

A differenza delle attribuzioni, le guarentigie non distinguono tra le varie figure di rappresentanti⁷⁵, i quali, dunque, continuano a non poter subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività, potendo contare sulle medesime tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. L'immutata previsione legislativa, ereditata da legislatore del '94 lascia insoluti i problemi sorti nel periodo di vigenza del d.lgs. n. 626 del 1994, a partire dal regime del trasferimento del Rls fino a quello della tutela speciale in caso di licenziamento del dirigente sindacale⁷⁶. Aperti restano anche gli interrogativi legati alla legittimazione processuale del rappresentante per la sicurezza nel caso di pregiudizio arrecato dal datore di lavoro alle prerogative riconosciutegli. Si tratta di una questione centrale, laddove l'assenza di un collegamento con il sindacato esterno impedisce, allo stato dell'arte, al Rls di potersi avvalere della tutela prevista dall'art. 28 stat. lav.⁷⁷. Maggiore successo non ha riscosso, del resto, neanche la prospettazione della costituzione di parte civile del rappresentante per la sicurezza nell'ambito dei procedimenti penali in materia di sicurezza e igiene del lavoro⁷⁸. Anche in questo caso è prevalso il prudente

⁷⁴ Art. 50, comma 1, lett. o) del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁷⁵ Art. 50, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2008.

⁷⁶ Sul punto si veda diffusamente P. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo e prospettive di riforma*, in *Riv. giur. lav.*, 1997, p. 167.

⁷⁷ Cfr. Trib. S. Maria Capua Vetere, 26 aprile 2005, in *Guida Dir.*, 2005, 28, p. 79.

⁷⁸ Si allude all'art. 3 del d.d.l. A.S. n. 51 di iniziativa dei Senatori Smuraglia, De Luca e altri. La costituzione di parte civile delle organizzazioni sindacali degli Rls/Rlst è prospettata nella *Carta 2000 – Sicurezza sul lavoro*. In senso favorevole si è espressa la giurisprudenza più recente. In proposito si veda Trib. Sassari, ordinanza del 19 novembre 2012, ove si afferma che “anche il responsabile per la sicurezza dei lavoratori può vantare *iure proprio* un possibile danno d'immagine e un conseguente discredito della sua azione, conseguente alla frustrazione delle

apprezzamento del legislatore che ha ritenuto fosse un successo di per sé bastevole l'aver riconosciuto alle organizzazioni sindacali e alle associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro la facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 c.p.p., con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale⁷⁹.

4. Conclusioni

Le considerazioni fin qui svolte non possono che condurre a un cauto giudizio sulla validità delle scelte operate dal Testo Unico. A ben vedere, il modello di rappresentanza nato dalle ceneri del d.lgs. n. 626 del 1994 presenta alcune incongruenze laddove al rafforzamento del profilo strutturale non sembra corrispondere un altrettanto significativo rafforzamento del profilo funzionale almeno con riferimento alle prerogative e alle attribuzioni riconosciute dal legislatore che non appaiono in grado, stante la marginalità delle novità e le questioni irrisolte, di trarre la tutela collettiva del diritto alla sicurezza fuori dalle secche di una "partecipazione di facciata".

Il problema come è evidente è più a monte e tocca il cuore stesso delle relazioni industriali chiamando in causa temi come partecipazione, cogestione *versus* contrattazione, conflitto⁸⁰. In tale logica si spiega la ritrosia ad intervenire più incisivamente sui diritti di consultazione e di partecipazione come pure, a maggior ragione, sui diritti di controllo che richiamano la componente conflittuale della tutela collettiva del diritto alla salute e alla sicurezza. Ciò malgrado "la solitudine" degli Rls e la loro incapacità di incidere realmente sul sistema prevenzionale trovino continuo riscontro nel dato empirico⁸¹.

A dispetto del profilo pubblicistico e della vocazione universalistica, neanche la rappresentanza territoriale sembra sfuggire ai problemi di cui sopra. Con l'ulteriore

iniziative adottate nel contesto territoriale o operativo di sua competenza, per prevenire lo specifico rischio evidenziato dal sinistro (...). In senso conforme, Trib. Lucca, ordinanza del 4 marzo 2013 che, in relazione alla strage ferroviaria di Viareggio, ha ammesso la costituzione di parte civile delle organizzazioni sindacali e degli Rls.

⁷⁹ Art. 61, comma 2, del d.lgs. n. 81 del 2008. Tale intervento si differenzia dalla tradizionale costituzione di parte civile, *ex artt.* 74 c.p.p. in quanto non finalizzato a pretese risarcitorie bensì all'iniziativa ed al contributo probatorio che tali associazioni possono produrre in ogni stato e grado del procedimento.

⁸⁰ Sulla rilevanza della "contrattazione partecipativa" come soluzione possibile all'antimonia tra i termini "contrattazione" e "partecipazione" e sul ruolo della contrattazione collettiva sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro si veda M. LAI, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 307 ss.

⁸¹ Si veda Capitolo 5.

aggravio della possibile concorrenza tra Rls e Rls territoriale ma ancor più dell'estraneità di quest'ultimo rispetto alla comunità di rischio (*rectius* legittimazione) e all'ambiente di lavoro sì da essere percepito come un “funzionario”, un “burocrate”, un “estraneo”⁸² finanche una “fonte di aggravio in considerazione della necessità di contribuire ai fondi contrattuali o a quello di sostegno di cui all'art. 52 del d.lgs. n. 81 del 2008”⁸³. La stessa libertà d'azione del Rls territoriale dovuta alla mancanza di vincoli di dipendenza diretta non compensa fino in fondo le difficoltà derivanti dall'eterogeneità delle attività e, dunque, dalla scarsa conoscenza dei rischi e dei problemi di salute di ciascuna di esse⁸⁴. Da questo punto di vista, possibili prospettive di cambiamento appaiono legate allo sviluppo degli organismi paritetici a ciò rilevando il processo di ampliamento di funzioni e di poteri ad essi attribuiti dal d.lgs. n. 106 del 2009.

Irrinunciabile e dirimente è, tuttavia, il ruolo della contrattazione collettiva. Spetta a quest'ultima esercitare fino in fondo e con più coraggio le prerogative riconosciute dal d.lgs. n. 81 del 2008 e non solo⁸⁵ al fine di dar vita ad un modello di rappresentanza in grado di inverare il dettato costituzionale (*rectius* art. 32 Cost.) e di far fronte alle sfide poste dalle trasformazioni socio-economiche, nelle forme della produzione, nel mercato del lavoro, nei processi distributivi, nei bisogni di salute che caratterizzano il nuovo secolo⁸⁶.

⁸² *Ibidem*.

⁸³ A. TAMPIERI, *La dimensione collettiva della sicurezza sul lavoro nel testo unico e nel decreto correttivo*, in F. BASENGHI, L. G. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Ipso, a 2009, p. 240.

⁸⁴ Si veda Capitolo 5.

⁸⁵ M. LAI, *Ambiente di lavoro e contrattazione collettiva*, in M. RUSCIANO, G. NATULLO, *Ambiente e sicurezza del lavoro*, Utet, 307 ss.

⁸⁶ Sul punto si rinvia a B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Esi, 2014, p. 12 ss.

Il ruolo dei Servizi SPSAL

Antonello Lupi

L'art. 2 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. (*definizioni*) c-1 lett. i) definisce il “*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*” quale “*persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*”. Il successivo art. 13 (*vigilanza*) precisa che “*La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio...omissis...*”, attribuendo funzioni di vigilanza anche ad altri enti pubblici per loro peculiari competenze.

Sulla base di quanto definito dal dettato normativo, il Rls è quindi un lavoratore che ha funzioni di rappresentanza dei suoi colleghi per le tematiche inerenti la tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro ed è per questo inserito nell'organizzazione della prevenzione aziendale. Il suo ruolo è un ruolo di co-protagonista assieme alle altre figure prevenzionali che il D.Lgs. 81/08 individua in azienda (su tutti in particolare il datore di lavoro/dirigente, il preposto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, il medico competente). Ciò trova riscontro nell'oggettiva trasversalità della figura che conosce (quasi) sempre il luogo di lavoro e le sue criticità, le dinamiche ed i rapporti interni orizzontali e verticali ed in particolare i punti di forza e debolezza; le modalità con cui agiscono tutti gli altri attori della prevenzione (es. medico competente, responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, lavoratori consulenti esterni, lavoratori di imprese in subappalto, i terzi).

Così come è definito, il ruolo del Rls non né scontato né privo di difficoltà. Ecco perché, accanto alla parola “ruolo”, si ritiene sia calzante la parola “sfida”.

Stante le funzioni assegnategli dal legislatore, il Rls è chiamato a:

- integrarsi con tutti i soggetti della prevenzione aziendale;
- fare da raccordo tra questi ed i lavoratori;
- favorire ed incoraggiare l'adozione di stili comportamentali positivi per la prevenzione dei rischi e dei danni da lavoro sia di colleghi sia dei superiori;
- “far vedere” con i propri occhi la realtà produttiva in termini di rischio lavorativo agli altri soggetti della prevenzione e convincerli dell'esistenza di criticità lavorative e dei diversi vantaggi (specie economici) che si otterrebbero nel risolverle.

Sebbene il Rls sia un interlocutore dell'azienda e dei lavoratori, nel “sistema relazionale” aziendale per la gestione della sicurezza, spesso ne rappresenta la figura

più debole. Le ragioni di questa posizione di minor forza possono dipendere da una formazione specifica “*health & safety*” inesistente, scarsa o qualitativamente non adeguata: questo ultimo aspetto può, peraltro, essere motivo di discredito per la figura del Rls, il cui ruolo finisce per non essere sempre riconosciuto dagli altri interlocutori, lavoratori compresi. Inoltre, diversamente da altri professionisti (es. consulenti esterni), non possiede un “budget” da investire. In aggiunta a questo può incontrare più di una difficoltà nel riuscire ad ottenere le informazioni che ritiene indispensabili per l’esercizio delle funzioni. Ultimo, ma non per importanza, è l’aspetto legato alla posizione conflittuale che in talune circostanze il Rls deve assumere e che riassume in sé il vero concetto di sfida. Il Rls rappresenta, infatti, un organo di controllo interno sull’applicazione delle norme, sul rispetto degli accordi stipulati in sede di riunione periodica, sull’efficienza del motore aziendale della sicurezza. Il legislatore ha previsto che il RLS possa ricorrere all’organo di vigilanza, secondo quanto disposto dall’art. 50, comma 1, lettera o D.Lgs. 81/08⁸⁷. Se il Rls ritiene verosimile che i lavoratori siano esposti a rischi residui significativi a cause di tutele carenti o inadeguate, può trovare negli SPSAL assistenza e anche la possibilità di un feed-back (ispezione e controllo) per la risoluzione delle criticità.

Per quanto concerne il ruolo degli SPSAL, questi si occupano in generale di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro ed in particolare di promozione di stili positivi, di controllo e prevenzione dei fattori di rischio, di vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Per quel che concerne l’igiene e la sicurezza sul lavoro, gli SPSAL svolgono una funzione di salvaguardia, attiva e partecipata, della sicurezza, della salute e del benessere dei lavoratori in tutti gli ambienti di lavoro. Tale attività viene esercitata tramite:

- interventi di informazione e formazione rivolti ai datori di lavoro, ai lavoratori e loro rappresentanti, ai responsabili e addetti aziendali per la sicurezza ed ai medici competenti;
- valutazione dei progetti relativi ad insediamenti lavorativi ed a specifici piani di lavoro;
- controlli ispettivi negli ambienti di lavoro anche tramite campionamenti e rilievi strumentali;
- valutazione dei casi singoli o aggregati di infortuni sul lavoro e malattie di sospetta origine professionale, con ricerca delle condizioni e degli agenti che ne sono stati causa diretta o indiretta;

⁸⁷ Il Rls fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

- emanazione di prescrizioni e disposizioni per l'eliminazione delle situazioni di rischio e verifica sulla loro applicazione;
- intervento su segnalazione del Servizio di emergenza 118 o degli organi di Pubblica Sicurezza per casi di infortunio gravi o di altri eventi che configurano emergenza.

Negli SPSAL vengono svolti anche compiti più strettamente attinenti la medicina del lavoro attraverso attività sanitarie di:

- valutazione clinica e medico-legale di casi di malattie di sospetta origine lavorativa;
- valutazione dell'idoneità dei lavoratori a specifiche mansioni lavorative su loro ricorso al giudizio del medico competente;
- rilascio di certificazioni mediche per specifiche tipologie di attività (es. conduttori di generatori di vapore, addetti agli incendi boschivi etc...);
- partecipazione alle commissioni mediche per la definizione delle diagnosi funzionali ai sensi della L. 68/99 e di altre commissioni di invalidità civile.

Infine, un'ulteriore attività è quella legata alle indagini su delega della magistratura, finalizzate ad accertare la presenza di un nesso causale tra lesioni personali o decesso di lavoratori a causa di infortuni o malattie professionali e violazioni di norme per la prevenzione di questi eventi.

Alla luce di quanto detto, la collaborazione con il Rls è spesso indispensabile per l'ODV, in particolare, ogniqualvolta emerga la sensazione che stiano sfuggendo aspetti potenzialmente cruciali nell'ambito delle attività ispettive: si pensi ad esempio al tentativo di meglio capire alcune operazioni o fasi lavorative ritenute critiche per via di tempistiche, modalità o circostanze spaziali in cui avvengono; oppure si immagini di dover conoscere più da vicino quali e come siano le relazioni interne all'azienda, quelle interpersonali, tra colleghi e persino tra diversi Rls. Si pensi a quando occorre far chiarezza sul livello e la qualità dell'applicazione di norme e procedure riferite dall'azienda in momenti produttivi particolari ed al monitoraggio dell'applicazione di quanto prescritto in sede di ispezione.

Sebbene, per tutto quanto sopra esposto, il Rls sia una preziosa fonte di collaborazione ai fini dell'attività ispettiva e di verifica, non è infrequente che l'ODV non riesca a coinvolgerlo per una serie di ragioni di seguito indicate:

- il Rls è molto "esposto";
- il Rls non vuole essere coinvolto;
- c'è motivo di pensare che il Rls non sia realmente collaborativo;
- il Rls non è di turno (seppur a volte non sia proprio così) al momento dell'ispezione;

Resta il fatto che, ove possibile, il contributo del Rls all'attività di vigilanza può essere dato anche in momenti diversi, prima o dopo l'ispezione, a seconda dei casi.

La relazione RLS-ODV si può quindi tecnicamente descrivere come un circolo fatto di azioni e riscontri (Figura 1) che è potenzialmente in grado di risolvere numerosi problemi anche a costo "zero", perché la soluzione è stata trovata senza "spese vive" ma soltanto con la fruttuosa collaborazione dei principali attori prevenzionali e con l'interlocuzione del Rls.



Figura 1

Le modalità di accesso all'assistenza che lo SPSAL può fornire sono molteplici e note:

- contatto telefonico diretto (magari per i casi urgenti);
- invio lettera firmata per posta o via fax;
- utilizzo della posta elettronica, mezzo utile specie se c'è del materiale da far visionare ed è disponibile in formato elettronico;
- richiesta di incontro/appuntamento presso la sede istituzionale.

Nelle Marche sono ormai da diversi anni attivi gli sportelli informativi, seppure in maniera non perfettamente omogenea, su tutto il territorio. Presso tali sportelli, il personale dello SPSAL è a disposizione dell'utenza per fornire assistenza specifica su problematiche di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

Da una ricognizione informale effettuata presso i vari SPSAL delle Marche è emersa una tendenza comune (Grafico 1): si rilevano pochi accessi di Rls agli sportelli informativi a fronte invece di molti più accessi da parte di datori di lavoro/dirigenti, coordinatori in edilizia e consulenti aziendali. Al di là di tutto, il dato può essere letto positivamente nella misura in cui mostra una propensione del datore di lavoro e dei consulenti d'impresa a fare chiarezza sulle problematiche relative alla sicurezza/salute, in particolare, per quanto attiene al rischio stress lavoro-correlato e all'organizzazione della sicurezza aziendale.

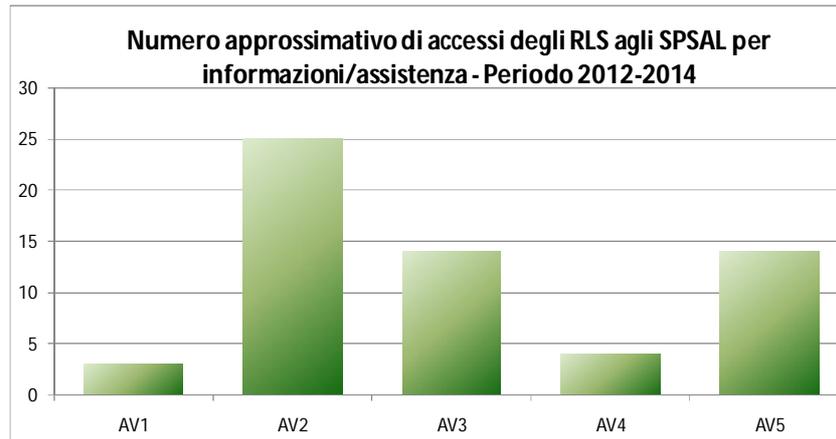


Grafico 1

Sinora si è parlato dello stato attuale della figura del Rls e del rapporto con gli ODV, ma, guardando al futuro, la domanda è come potrebbe cambiare e migliorare questo rapporto. Di seguito vengono riportate alcune ipotesi, parte delle quali prospettate nel corso dei focus group organizzati nell’ambito del progetto strategico nazionale PMS/48/08; *“Ruolo degli RLS/RLSS/RLST nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo”*⁸⁸.

- istituzione della *“Casa del Rls”* alla stegua di spazio fisico messo a disposizione dagli ODV agli Rls con tempi, modi ed obiettivi condivisi. In tale sede si potrebbero programmare e organizzare incontri a cadenze periodiche per consentire lo scambio, la socializzazione delle esperienze vissute in una sorta di tentativo di importazione-esportazione delle stesse (officina di idee);
- in un’epoca storicamente caratterizzata dal proliferare di tecnologie ed applicazioni multimediali e dei social-network, non sono mancati nei focus group inviti a progettare qualcosa che possa assomigliare ad una *“casa degli Rls virtuale”*: WEB-Forum degli Rls marchigiani, profili su social-network in cui eventualmente prevedere la presenza degli operatori SPSAL come moderatori su argomenti proposti e discussi da Rls.
- costruzione di siti web dedicati agli Rls. Ad oggi esistono piattaforme nazionali e regionali (Olympus, i siti internet degli SPSAL marchigiani, il Centro documentazione su rischi e danni da lavoro ZT8, il sito www.marcheinsalute.it etc...). L’ipotesi è quella di pensare a qualcosa che renda ancor più facilmente accessibili e fruibili le informazioni di cui gli Rls hanno bisogno per lo svolgimento delle funzioni.
- la realizzazione di newsletters o di un bollettino (provinciale/regionale) con cui periodicamente gli Rls marchigiani possono ricevere informazioni ed

⁸⁸ Si veda Capitolo 5.

aggiornamenti (esiste già la rivista “*Artù*” del Dipartimento Sicurezza Lavoro – CGIL-CISL-UIL per la provincia di Ascoli Piceno).

Si tratta di ipotesi sulle quali occorre riflettere al fine di valutarne la concreta fattibilità, sapendo che ciò dipende da quante e quali risorse investire in questo tema sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista umano.

Doverosa è una scelta oculata ed orientata all’efficacia, a maggior ragione oggi, se si considera il momento di grande e generale difficoltà socio-economica che tutti viviamo, anche all’interno del servizio sanitario nazionale. Decisioni che non potranno non passare attraverso la condivisione delle linee operative all’interno del Comitato regionale di coordinamento.

Sicurezza sul lavoro e percezione del rischio

Irene Leonelli

La sicurezza è un concetto strettamente collegato alle attività umane nel senso che, laddove ci siano attività direttamente o indirettamente riconducibili all'uomo si pone, sempre, un problema di sicurezza inteso quale possibilità di eventi dannosi dalle stesse derivabili. Dal punto di vista giuridico, ci si esprime in termini di nesso di causalità tra la condotta dell'agente e la verifica del danno. Questo collegamento, sebbene presupponga sempre la volontarietà della condotta, può prescindere, invece, dalla rappresentazione e/o volontarietà dell'evento da parte di chi agisce nel senso che può sussistere la volontà di compiere una certa attività senza volere, tuttavia, dar luogo ad un evento dannoso. In tali casi l'evento va al di là della volontà, è preterintenzionale rispetto ad essa ma proprio per questo, il risultato dannoso si sarebbe potuto evitare qualora il soggetto agente fosse stato in grado di rappresentare a se stesso correttamente le conseguenze del proprio agire e conseguentemente orientare le proprie scelte e controllare le proprie attività. In sintesi, dunque, il danno non si sarebbe prodotto se la condotta fosse stata preceduta e guidata da una corretta gestione del rischio.

Il rischio è un concetto ritenuto moderno che presuppone delle scelte⁸⁹ e quindi la prevedibilità e il controllo delle conseguenze imprevedibili delle stesse⁹⁰. La modernità del rischio deriva dal fatto che solo in epoca moderna si è arrivati a ricondurre al comportamento umano il verificarsi di certi accadimenti negativi con la conseguente presa di coscienza della possibilità di potersi adoperare per porre rimedio ad essi. Nelle società antiche, invece, gli accadimenti erano ricondotti a forze ultraterrene o comunque sovrannaturali ed in tal caso, mancando ogni possibilità di controllo sugli stessi, la verifica degli eventi veniva ricondotta alla fatalità o all'intervento di forze esterne incontrollabili, conseguentemente, la possibilità di evitare l'evento veniva gestita mediante credenze magiche o religiose.

Altro concetto connesso con quello della sicurezza è quello di pericolo. Rischio e pericolo sono termini spesso ritenuti ed utilizzati quali sinonimi. In realtà si tratta di concetti che pur avendo elementi in comune, divergono nel significato. Il pericolo, infatti, ha una valenza esclusivamente oggettiva nel senso che è reale e misurabile

⁸⁹ U. Beck, *Un Mondo a Rischio*, Torino Einaudi, 2003.

⁹⁰ L. Salvadori, R. Rumiati, *Nuovi rischi, vecchie paure*, Il Mulino Contemporanea 2005.

prescinde, quindi, dalla percezione che di esso possa avere un soggetto⁹¹. Il pericolo è strettamente legato all'oggetto, bene, attrezzatura ecc. cui si riferisce costituendo una caratteristica degli stessi e dunque, se una sostanza è pericolosa, tale è e rimane indipendentemente dal fatto che, chi la utilizzi, la percepisca come tale. Altra caratteristica del pericolo è la certezza del prodursi di eventi negativi nel senso che al verificarsi di un fatto pericoloso ne conseguono, sempre, conseguenze negative (si pensi ad esempio allo scoppio di una bomba).

Il rischio, invece, ha una valenza non soltanto oggettiva ma anche soggettiva. Esiste, infatti, una percezione del rischio che dipende da fattori vari e che non necessariamente può corrispondere all'effettiva potenzialità di realizzazione di un evento dannoso (rischio inteso in senso oggettivo). Il rischio, in buona sostanza, è la valutazione della possibilità di entrare in contatto con un pericolo e con il danno ad esso conseguente. Al contrario del pericolo che richiama i concetti di certezza e determinatezza, il rischio postula, invece, quello dell'indeterminatezza ed incertezza. Non è detto, infatti che, un comportamento o una condotta rischiosi producano necessariamente eventi dannosi, si pensi, ad esempio, all'eccesso di velocità. Pericolo e rischio, tuttavia, sono concetti collegati nel senso che in tanto può esistere un rischio, in quanto sussista un pericolo. Entrambi, poi, richiamano il più ampio concetto di sicurezza e quest'ultima è strettamente collegata all'esteso campo delle attività umane.

Applicando quanto sopra detto in termini di rischio e pericolo, è possibile descrivere il rischio lavorativo come “la valutazione della probabilità che il lavoratore entri in contatto con il pericolo in misura proporzionale al fattore di gravità del danno che lo stesso lavoratore potrebbe subire”⁹².

Per conoscere il rischio e farvi fronte occorre in *primis* valutarlo. L'adozione di idonee misure di prevenzione e protezione costituisce la prima e fondamentale attività che deve essere posta in essere anche in ordine temporale per rendere più sicura l'attività lavorativa. Esiste al riguardo una vera e propria disciplina, quella della gestione del rischio (*risk management*) e i soggetti deputati a gestire il rischio sono definiti *policy manager*. Il *risk management* presenta, tuttavia, alcune problematiche in quanto diversi possono essere i modelli di calcolo del rischio e, conseguentemente, diversi possono essere i risultati in termini di entità del rischio. Ad esempio, in tema di sicurezza di un'attrezzatura si giungerà a conclusioni diverse a seconda che si prendano in considerazione l'affidabilità della stessa, oppure il costo, l'utilità del prodotto ecc. La discordanza di risultati crea incertezza sia nel *policy manager* sia nel lavoratore, entrambi, infatti, non possono sapere quale sia la

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² *Ivi*, p. 105.

valutazione più corrispondente alla realtà oggettiva per mancanza di conoscenze specifiche.

Altra difficoltà relativa alla valutazione oggettiva del rischio è la mancanza di dati storici cui far riferimento. Questo problema si incontra sempre rispetto alle nuove tecnologie o attrezzature. Ad esso si può far fronte ricorrendo a simulazioni di laboratorio ma la storia è piena di esempi di valutazioni errate di cui ci si è resi conto solo con il passare del tempo e con il formarsi di adeguata casistica.

Le gestione del rischio deve, inoltre, fare i conti con la “conoscenza” del rischio e del pericolo che il lavoratore ha maturato nel posto di lavoro e che può non coincidere, ad esempio, con il contenuto della formazione e ad essa resistere. La conoscenza di situazioni di rischio o di pericolo possono non essere sufficienti a convincere il lavoratore ad adottare le misure di protezione quando per questi risultassero prioritari altri fattori quali la velocità nello svolgimento della prestazione o la maggiore comodità di svolgimento della stessa. Si pensi alla resistenza tutt’ora presente in molti ospedali all’utilizzo, da parte degli infermieri, dei guanti per effettuare i prelievi o all’adozione di caschi ed imbragature nel settore dell’edilizia. Molto poi incide l’aspetto emulativo nel senso che si è portati a ritenere poco pericolose determinate attività quando colleghi più esperti le svolgono senza adottare misure di protezione. In generale, i lavoratori ritengono che la miglior scuola nel campo della sicurezza sia la propria esperienza personale (*expertise*) o tutt’al più quella dei propri colleghi. Sebbene l’esperienza diretta o indiretta di un incidente sul lavoro porti il lavoratore ad adottare comportamenti “più sicuri”, è di tutta evidenza la necessità di fare in modo che il lavoratore acquisisca una adeguata consapevolezza della sicurezza senza dover incorrere in incidenti sul lavoro o assistere ad essi. Occorre lavorare, quindi, sulla percezione soggettiva del rischio che implica, una complessa valutazione intellettuale che influisce sui comportamenti dei soggetti implicando una valutazione sia sul piano razionale che emozionale delle conseguenze immediate e future delle attività⁹³. Non sempre si percepiscono tutti gli aspetti di una situazione rischiosa e questo può comportare una sovrastima o una sottostima del rischio. Conseguentemente, la percezione soggettiva del rischio può non corrispondere all’effettività o realtà oggettiva dello stesso talché ci si può sentire al sicuro in una situazione che non è affatto sicura o al contrario non sentirsi al sicuro quando in realtà lo si è. Di norma, siamo portati a considerare un certo comportamento come pericoloso quando lo percepiamo come tale e questo significa che anche inconsapevolmente compiamo sempre delle valutazioni circa la possibilità che dal nostro operare possano derivare eventi dannosi (stima del rischio). Ogni volta che poniamo in essere un comportamento, dunque, compiamo una scelta e quindi

⁹³ L. Salvadori, E. Rubaltelli, *Rischio e decisione*, in N. Bonini, F. Del Missier, R. Rumiati (a cura di) *Psicologia del giudizio e della decisione*, Il Mulino, 2008.

assumiamo una decisione. Volendo sezionare il processo potremmo dire che la decisione parte dalla rappresentazione del problema, postula poi la valutazione delle aspettative e degli esiti (valutazione del rischio) e si conclude con la scelta finale (comportamento ritenuto il più idoneo ad evitare o a controllare eventi dannosi). Non sempre, tuttavia, le nostre decisioni sono orientate da valutazioni basate sul rischio oggettivo sebbene compiamo scelte comportamentali in ogni momento.

In genere tali valutazioni si basano su processi mentali che adottiamo in maniera inconsapevole e che in psicologia vengono descritte come “euristiche”. Il ricorso alle euristiche dipende dalla mancanza di conoscenze specifiche che consentano scelte razionali⁹⁴. Accade però che le euristiche di ragionamento conducano ad errori sistematici, (cosiddetti biases) errori che si manifestano anche nel caso della percezione e da cui può derivare la non corrispondenza tra percezione soggettiva e rischio oggettivo. Molteplici sono i fattori che possono influire su questo disallineamento tra percezione e realtà e, quindi, numerosi sono i biases in cui possiamo cadere. Uno di questi è certamente il vissuto personale e quindi esperienze di pericolo o di rischio possono innalzare la soglia della percezione della sicurezza così come la mancata esperienza in tal senso può abbassarla. Quanto appena detto ha anche un risvolto di carattere sociale in quanto le classi più agiate possono avere una percezione della sicurezza diversa da quelle meno agiate in quanto, ad esempio, hanno più ricchezza da difendere. Ecco, quindi, che viene in rilievo anche l’aspetto economico che introduce quello della scelta nel senso che si opterà per una decisione nella misura in cui riterremo che ne valga la pena. Ogni scelta implica, infatti, inevitabilmente, una rinuncia e tanto più saremo disposti a rinunciare quanto più riterremo che ne valga la pena. Per fare un esempio, ci decideremo ad acquistare un sistema di antifurto accettando di sostenerne il relativo costo e, dunque, rinunciando ad impiegare in altro modo quel denaro se abbiamo beni di valore da proteggere e riteniamo, quindi, che valga la pena rinunciare ad altro pur di ottenere quella cosa (il sistema di antifurto) che ci fa sentire più sicuri. La scelta può essere motivata anche da ragioni non economiche potendo riguardare altri aspetti come quello della libertà personale. Pensiamo ad esempio, alla scelta di munirsi di un portiere o di mettere delle sbarre alle finestre delle nostre abitazioni.

Altra questione di rilievo da prendere in considerazione è la giustezza delle scelte operate perché, quando si parla di sicurezza, dalla giustezza della scelta può dipendere la sopravvivenza. Si pensi ad esempio alle scelte che hanno dovuto compiere i nostri progenitori e da cui è dipesa l’evoluzione della nostra specie. Anche oggi noi compiamo continuamente scelte ma non possiamo dire aprioristicamente che siano scelte giuste perché, ancora una volta, le scelte che

⁹⁴ *Ibidem.*

andiamo facendo rispondono più a quella che è la nostra percezione della sicurezza (basata sulle euristiche) che la realtà della sicurezza, concetti che già abbiamo detto non essere sempre coincidenti. Per fare un esempio, poniamo l'attenzione sul fatto che siamo soliti dare maggior risalto ai rischi rari che fanno notizia piuttosto che a quelli comuni che in quanto tali non fanno notizia. Di questi ultimi, infatti, non se ne parla e quindi, siamo portati a dimenticarli, o almeno a sottovalutarli. Questo comporterà la percezione come maggiormente pericolose di situazioni che in realtà per la rarità del loro verificarsi hanno scarsa possibilità di venire a riguardarci, e come sicure situazioni che al contrario per la loro normalità e facilità di accadimento dovrebbero invece preoccuparci (bias percettivo). Nella percezione del rischio, risentiamo anche della paura atavica dell'ignoto, dello sconosciuto, mentre abbiamo istintivamente un atteggiamento di tranquillità rispetto a ciò che ci è familiare. Un esempio lampante è quello della violenza che temiamo, soprattutto, riferendola ad estranei mentre statisticamente essa proviene, nella maggior parte dei casi, dall'ambito parentale e/o comunque conosciuto. Temiamo, inoltre, maggiormente i rischi personificati rispetto a quelli anonimi nel senso che un fatto ci crea maggior allarme se è riferibile ad una persona o ad un gruppo ben individuato, es. temiamo di più il terrorismo islamico che l'ipotesi di un'invasione aliena.

La nostra percezione del rischio è, infine, inferiore quando operiamo in situazioni di cui riteniamo di avere il controllo anche se dette situazioni sono oggettivamente pericolose. Il fenomeno è noto come "illusione del controllo" ed è stato studiato da Ellen Langar⁹⁵. La convinzione di essere in grado di controllare una situazione costituisce il cosiddetto bias ottimistico perché ci porta ad enfatizzare le nostre capacità e quindi, a ritenere preponderanti nella stima del rischio (controllo delle attività e predizione degli esiti) fattori di carattere personale, come ad esempio può avvenire quando ci si mette alla guida di un'autovettura. Analogamente chi svolge da molto tempo un'attività può cadere nel bias ottimistico di sovrastimare la propria competenza lavorativa a scapito di altri fattori. Questo dal punto di vista soggettivo crea una minore percezione del rischio ma da quello oggettivo, invece, un aumento dello stesso poiché il lavoratore che cade in biases ottimistici è portato a familiarizzare con le attrezzature e quindi a diminuire l'attenzione.

Non si deve pensare, tuttavia che, la percezione del rischio sia sempre frutto di valutazioni esclusivamente soggettive o strettamente personali, in quanto fattori esterni, come ad esempio i media, possono influire sulle nostre scelte anche in termini di sicurezza. La televisione, i giornali, internet ed in genere le fonti di informazione da cui veniamo quotidianamente bersagliati sono portate, come sopra già accennato, ad enfatizzare i fatti rari perché questi fanno maggiormente notizia,

⁹⁵ E. Langar, *Reduction of psychological stress in surgical patients*, in *Journal of Experimental Social Psychology*, 1973.

mentre tralasciano i fatti comuni perché questi in quanto tali non richiamano l'attenzione. In realtà, il fatto raro, essendo di difficile accadimento, è per sua natura meno idoneo a creare allarme. Si tratta di un concetto intuitivo, ma allora com'è che accade che la percezione soggettiva risulti influenzata dalla rilevanza meramente giornalistica di un evento? La realtà è che noi risentiamo fortemente del modo in cui un evento ci viene rappresentato, se infatti, dello stesso evento ci fosse stata fornita la giusta dimensione statistica la nostra percezione del rischio sarebbe stata bassa e quindi tendenzialmente adeguata alla realtà del rischio. Fattori esterni possono quindi, alterare la nostra percezione del rischio rispetto alla realtà, sicché come già detto all'inizio, possiamo sentirci insicuri in situazioni oggettivamente sicure o viceversa sentirci sicuri quando esistono invece situazioni di pericolo.

Dobbiamo però aggiungere che, quanto più la percezione di sicurezza ci proviene dall'esterno e la subiamo passivamente, tanto più è possibile che percezione soggettiva e realtà non coincidano. Abbiamo già detto quanto i media possano influire sulla nostra percezione della sicurezza sia direttamente sia in quanto eventuali portatori di politiche della sicurezza, intendendo così sia quelli che sono gli indirizzi generali dei nostri governanti sia invece scelte di carattere economico/impresoriale. Queste ultime possono non solo ingenerare bisogni di sicurezza fittizi, ma anche convincerci che siamo al sicuro in situazioni che tali in realtà non sono. Questa differenza tra percepito e reale dipende dalla mancata conoscenza delle situazioni, quindi, quanto più approfondiamo la conoscenza del mondo che ci circonda e ci appropriamo dei meccanismi di funzionamento e di interazione delle cose, tanto più saremo in grado di riallineare i due elementi soggettivo ed oggettivo della sicurezza e di non sbagliare le scelte. Certamente, non è sempre possibile arrivare alla conoscenza delle cose in quanto, spesso, gli strumenti per arrivarci ci sfuggono, non siamo in grado, quindi, di poter giudicare se le misure adottate per far fronte a situazioni di pericolo (es. misure di sicurezza sanitaria) siano davvero efficaci e, dunque, se le situazioni siano davvero sicure o no. La nostra percezione di sicurezza dipende, pertanto, da quanto ci fidiamo ed affidiamo rispetto a chi ha operato le scelte di sicurezza.

Esiste, quindi, a ben vedere, un terzo elemento che viene ad inserirsi tra la percezione e la realtà della sicurezza ed è il modello ragionato o comunque accettato razionalmente della sicurezza che possiamo definire una rappresentazione cognitiva che ci permette di decidere velocemente come comportarci in situazioni più o meno conosciute e di valutare gli effetti della nostra condotta⁹⁶ Il modello mentale è pertanto, frutto di ragionamento spesso, tuttavia, derivante o influenzato da una sorgente esterna (religiosa, popolare, tecnologica, scientifica ecc.). In altri termini, è la percezione soggettiva della sicurezza che consegue alla fiducia che veniamo a dare

⁹⁶ D. Malaguti, *Fare squadra. Psicologia dei gruppi di lavoro*, Il Mulino 2007.

a chi al nostro posto ha svolto valutazioni sulla pericolosità di situazioni e/o sulle conseguenze in termini di sicurezza di nostri comportamenti. L'esempio delle radiazioni ionizzanti è molto esplicativo in quanto noi le radiazioni non le vediamo né le percepiamo in alcun modo, tuttavia abbiamo metabolizzato che laddove esistono fonti di radiazioni ionizzanti esistono situazioni di pericolo per cui le nostre attività debbono essere corrispondenti a modelli di sicurezza che abbiamo imparato ad utilizzare. I modelli sono quindi più oggettivi delle percezioni ma sono variabili nel tempo e nelle diverse realtà. Il processo di cambiamento dei modelli non è tuttavia semplice perché le convinzioni "ragionate" sono particolarmente tenaci e difficili da cambiare perché tendiamo a difenderle accettando i dati e le teorie che le rafforzano e respingendo quelle che le contrastano. Noi difendiamo, dunque, i nostri modelli accettando di cambiarli solo a seguito di eventi traumatici, generali (ad es. misure di sicurezza aerea post 11 settembre) o soggettive (ad es. incidente) o quando nuovi modelli ci vengono proposti in maniera particolarmente convincente. Anche il tempo, infatti, influenza fortemente i modelli perché spesso all'inizio siamo diffidenti o impauriti rispetto ad una scoperta poi, utilizzandola, pian piano familiarizziamo con essa. Tornando al tema di nostro interesse, quando il modello diventa percezione di sicurezza, non ci accorgiamo più della sua esistenza e la percezione viene a corrispondere alla realtà, quindi, con naturalezza e spontaneità, ci muoviamo in condizioni di sicurezza. Rispetto alle misure di prevenzione e protezione da utilizzare sul luogo di lavoro la situazione ottimale si ha dunque, quando i lavoratori riescono ad elaborare una percezione soggettiva della sicurezza tale per cui si sentono sicuri solo adottando le stesse, in tal modo si realizza, dunque, la corrispondenza tra percezione soggettiva e realtà oggettiva del rischio. Perché ciò avvenga debbono concorrere vari fattori, innanzitutto la fiducia nella circostanza che il datore di lavoro abbia effettivamente adottato le misure più idonee per la protezione e la salvaguardia della loro salute. Questa fiducia, tuttavia, non deve nascere da un atteggiamento passivo di accettazione ma di consapevolezza. Per lo svilupparsi di quest'ultima è importante l'opera del legislatore che con leggi e regolamenti disciplina la materia, delle autorità competenti (ASL, Vigili del fuoco, magistratura ecc.) che vigilano sull'effettiva attuazione della normativa intervenendo laddove ciò non accada con misure correttive e repressive, delle rappresentanze del lavoratore in materia di sicurezza che ha possibilità di accesso ad informazioni più ampie di quelle del lavoratore, ha poteri consultivi anche di tipo preventivo rispetto agli strumenti e alle misure di sicurezza nonché il diritto/dovere di avvisare le autorità competenti qualora rilevi o ritenga che le misure di sicurezza (prevenzione e protezione) adottate non siano idonee o sufficienti a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori, di progetti di formazione ed informazione efficaci ovvero in grado di arrivare veramente al lavoratore arricchendolo di conoscenze e fornendogli gli

strumenti di conoscenza e valutazione. Molta importanza, dunque, avrà il modo in cui viene effettuata la formazione e soprattutto la comunicazione del rischio.

La percezione dei rischi e i reticoli relazionali dei RLS. Un'indagine sulla realtà marchigiana

Elena Spina

Premessa

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è una figura prevista dal decreto legge 626/1994 (attraverso la quale è stata recepita la direttiva europea 89/391) che ha introdotto nell'ordinamento italiano una importante novità nella politica di prevenzione e di sicurezza sui luoghi di lavoro. Successivamente, il Testo Unico – D. Lgs. 81 del 2008 - ha sottolineato l'importanza del RLS e ne ha confermato la centralità di rappresentanza in materia di salute e sicurezza, ponendolo come necessario collegamento tra il lavoratore e il datore di lavoro.

Stante tale quadro normativo, la sicurezza dei lavoratori sembra rivestire una sempre maggiore importanza sia come fattore legislativo, sia come fattore di sensibilizzazione da parte di tutti i lavoratori nel rispetto delle norme di sicurezza, al fine di ridurre sempre più i rischi di incidenti e di malattie professionali.

Compito fondamentale del RLS è dunque quello di rappresentare le aspettative dei lavoratori all'interno dell'azienda per ciò che riguarda la loro sicurezza, ponendosi come un tramite tra questi ultimi e il datore di lavoro, affinché si realizzino tutte le procedure attinenti la sicurezza individuale e complessiva dell'azienda. Utilizzando un approccio integrato e partecipato, il RLS interagirà con le altre figure della prevenzione aziendale, partecipando al processo di individuazione e valutazione dei rischi, nonché al conseguente processo di adozione delle misure di prevenzione.

Stante il rilievo rivestito da tale figura, risulta evidente la necessità di analizzare la percezione del RLS sia in relazione alla consapevolezza del proprio ruolo nel contesto normativo di tutela, sia per quanto concerne le interazioni con le altre figure della prevenzione e con gli organi di vigilanza.

A tale scopo, nel contesto del Progetto INSuLa è stata condotta un'indagine dal titolo: “Il ruolo dei RLS nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo”.

Le pagine che seguono riportano i risultati preliminari dell'indagine che, previa successive analisi, potranno contribuire ad individuare i reali bisogni informativi/formativi e di assistenza per il RLS, al fine di ottimizzare gli interventi a sostegno del ruolo e delle relazioni con le altre figure della prevenzione.

Metodologia della ricerca

L'indagine ha coinvolto complessivamente 600 RLS (aziendali, territoriali e di sito produttivo) appartenenti prevalentemente ai tre contesti regionali - Toscana, Marche ed Emilia Romagna - particolarmente attivi sul territorio, per la presenza di reti regionali di RLS consolidate. La rilevazione è stata condotta nel periodo Dicembre 2013 - Febbraio 2014, previa una fase di test pilota.

I RLS afferenti alle suddette reti regionali sono stati invitati - tramite email - alla compilazione del questionario online attraverso il collegamento ad una piattaforma web dedicata. Il questionario, composto da 46 quesiti, è stato strutturato in 5 specifiche sezioni:

4. Caratteristiche socio-demografiche e lavorative;
5. Ambiente lavorativo-Percezione del rischio;
6. Formazione;
7. Attività del RLS e rapporti con le altre figure della prevenzione;
8. Percezione del proprio ruolo in qualità di RLS.

Ricalcando la struttura del questionario, viene di seguito proposta una lettura dei primi risultati raccolti ed elaborati con riferimento esclusivamente alla realtà marchigiana.

Principali risultati

Le caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei partecipanti all'indagine

Il gruppo marchigiano, composto da 122 RLS che pesano per il 20% sul totale degli intervistati, è formato principalmente da maschi (84,4%) con un'età media pari a 47,4 anni. Il 57,9% è in possesso del diploma e il 14% ha un titolo di studio superiore.

I partecipanti all'indagine operano in prevalenza in aziende di medie (43,0%, da 50 a 249 dipendenti) e di grandi dimensioni (41,3%, oltre 250 dipendenti) riconducibili principalmente al settore produttivo manifatturiero (59,9%).

Guardando al ruolo rivestito dai rispondenti nell'ambito dell'organizzazione aziendale, emerge come nelle imprese marchigiane il 65,6% di essi sia contrattualmente inquadrato come operaio, categoria seguita da quella degli impiegati (29,5%), mentre solo l'1,6% ha un contratto da dirigente e quadro.

Prima di passare ad osservare la modalità con cui tale incarico è stato assunto dai rispondenti, va ricordato come a seconda del numero di dipendenti presenti in azienda il D.Lgs 81/2008 preveda diverse modalità di nomina/elezione: nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno; nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle Rappresentanze Sindacali in azienda (RSU o RSA) ed in assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Nella presente indagine emerge il 60% dei RLS è stato designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda mentre il restante 40% sia stato eletto direttamente dai lavoratori. Per il 47,5% si tratta di soggetti che svolgono tali compiti di rappresentanza da meno di 5 anni, il 34,4%, invece, riveste l'incarico da un periodo maggiore (da 6 a 10 anni) mentre il restante 18,0% da oltre 10 anni.

L'ambiente lavorativo e percezione del proprio stato di salute

Dai quesiti volti a conoscere la qualità dell'ambiente lavorativo, inteso sia in termini di supporto ricevuto dall'organizzazione ai vari livelli, sia come entità del carico di lavoro vero e proprio, dall'indagine emerge un quadro piuttosto incoraggiante. La grande maggioranza dei rispondenti dichiara infatti di avere un certo grado di libertà nell'assunzione di decisioni relative al proprio lavoro (66,3%), di avere chiari gli obiettivi e i traguardi del proprio reparto (77,2%), di non essere soggetto a violenze e vessazioni (84,2%) e di non percepire le scadenze prefissate come irraggiungibili (71,2%). Anche le relazioni instaurate con gli altri soggetti facenti parti dell'organizzazione contribuiscono a rendere gradevole l'ambiente di lavoro. I rispondenti sostengono infatti di essere aiutati e supportati dai colleghi (73,1%), valutano sufficienti le opportunità di chiedere spiegazione ai superiori in merito ai cambiamenti del lavoro (67,8%) e ritengono di poter parlare con il proprio superiore in caso di eventuali problemi riscontrati sul lavoro (77,3%). Tale clima aziendale positivo, alimentato dal fatto di vedere adeguatamente riconosciuti gli sforzi e i risultati del lavoro (58,8%), determina un elevato livello di soddisfazione da parte dei RLS (il 69,1% si dichiara soddisfatto del proprio lavoro) e accresce il loro senso di appartenenza all'azienda (61,4%)

Ad incidere sullo stato di benessere è anche il livello di salute goduto dagli intervistati: il 48,7% di essi valuta buono il proprio stato di salute (percentuale che sale di quasi 12 punti sommando quanti lo considerano molto buono); coerentemente con questo dato, l'85% dichiara di non essere stato ostacolato nelle attività lavorative da malattie o da forme di invalidità, infermità o problemi di salute mentale. Lo stato di benessere generale percepito dal gruppo di intervistati emerge anche dalle risposte al quesito che chiedeva di indicare la frequenza con la quale, pensando alle due settimane precedenti l'indagine, avessero avvertito uno scarso interesse nel fare le cose, circostanza che non si è mai verificata per il 63,0% dei rispondenti. Il 65,2% afferma, tuttavia, di essersi "sentito giù" e di aver avvertito per alcuni giorni una sensazione di tristezza.

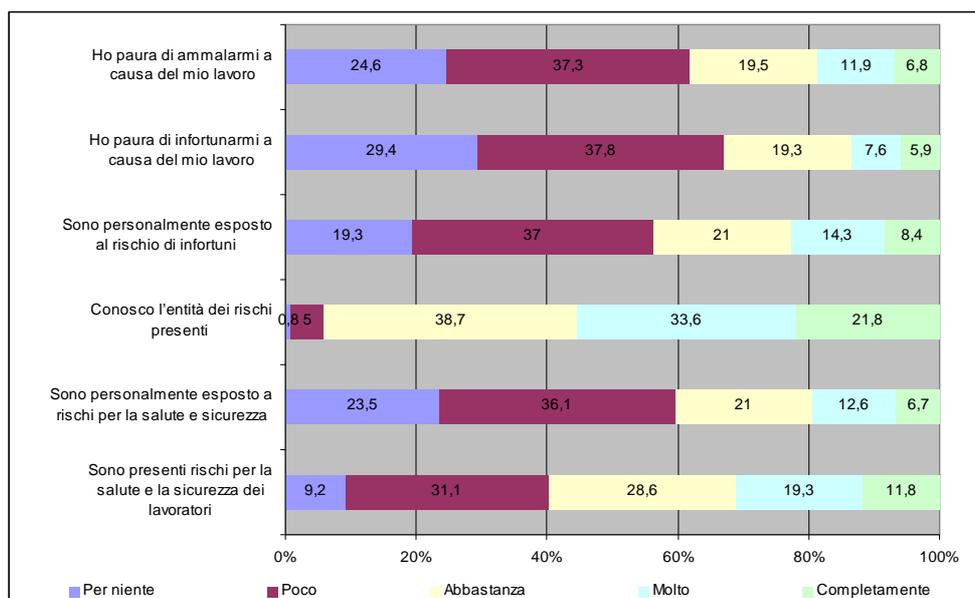
Guardando agli aspetti ritenuti più importanti in relazione all'attività lavorativa svolta, gli intervistati indicano al primo posto la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro (58,4%); segue il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata (43,1%) mentre

relativamente meno importante risulta essere l'aspetto riguardante la stabilità del posto di lavoro (indicato al terzo posto dal 55,6% degli intervistati).

La percezione del rischio in azienda

Uno dei fattori ritenuti più importanti per il verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro è la percezione dell'esposizione al rischio, inteso come eventualità connessa a circostanze più o meno prevedibili di subire un danno. Per prevenire gli infortuni e per ridurre la probabilità che questi si verifichino è necessario dunque aumentare la consapevolezza, in tutti coloro che partecipano al processo produttivo, della ineliminabilità del rischio, potenziando la cultura della percezione di quest'ultimo. A tale riguardo l'indagine porta alla luce una realtà sostanzialmente positiva considerando come oltre il 90% dei RLS dichiarati di essere consapevole dell'entità dei rischi presenti in azienda (Figura 1).

Figura 1 - Grado di accordo su affermazioni riguardanti la percezione del rischio per la salute e sicurezza sul lavoro (valori %)



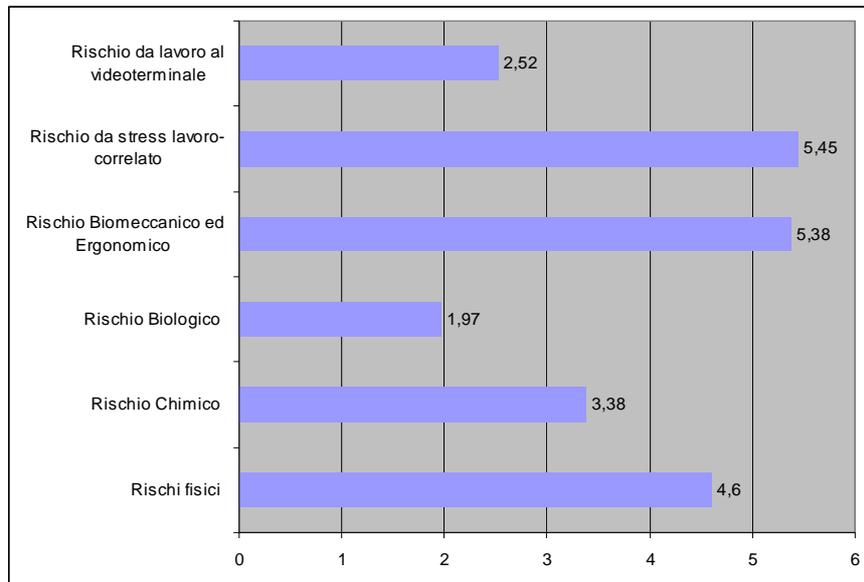
Fonte: nostra elaborazione

Del resto gli ambienti lavorativi in cui i RLS sono inseriti vengono percepiti dal 59,7% degli stessi come luoghi in cui sono presenti rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, benché le percentuali di quanti dichiarano di essere personalmente esposti a rischi di infortuni e a rischi per la propria salute e sicurezza scendano sensibilmente (rispettivamente 43,7% e 40,3%).

Coerentemente con tali dati, soltanto il 38,2% teme di ammalarsi a causa del proprio lavoro e circa un terzo ha paura di incorrere in qualche infortunio.

Guardando al tipo di rischio cui gli intervistati si sentono esposti (questione indagata attraverso l'attribuzione di un punteggio su una scala da 1 a 10, dove 0 indica per niente esposto e 10 completamente esposto) ad una serie predefinita di rischi, emerge come il principale rischio sia quello da stress lavoro-correlato (Figura 2), seguito dal rischio biomeccanico ed ergonomico e dai rischi fisici.

Figura 2 - Quanto i RLS si sentono esposti alle varie tipologie di rischio (valori medi) (*)



Fonte: nostra elaborazione

(*) 0 = nessuna esposizione; 10 = massima esposizione

Ma quali sono gli aspetti che, secondo i RLS, contribuiscono a determinare un infortunio? Coerentemente con quanto affermato in precedenza sull'importanza della consapevolezza dei rischi, l'indagine evidenzia come la mancanza di conoscenza e consapevolezza dei pericoli sul luogo di lavoro sia il fattore a cui i RLS intervistati attribuiscono un peso maggiore (valore medio pari a 7,09 su una scala da 0 a 10), subito seguito dai comportamenti inadeguati dei lavoratori (7,04) e dalla inadeguata adozione di misure di sicurezza (6,85). Meno significativi risultano la mancanza/inadeguatezza delle procedure di lavoro (6,6), l'insufficiente coinvolgimento dei lavoratori (6,59) e le fatalità difficilmente prevedibili (5,06).

La formazione

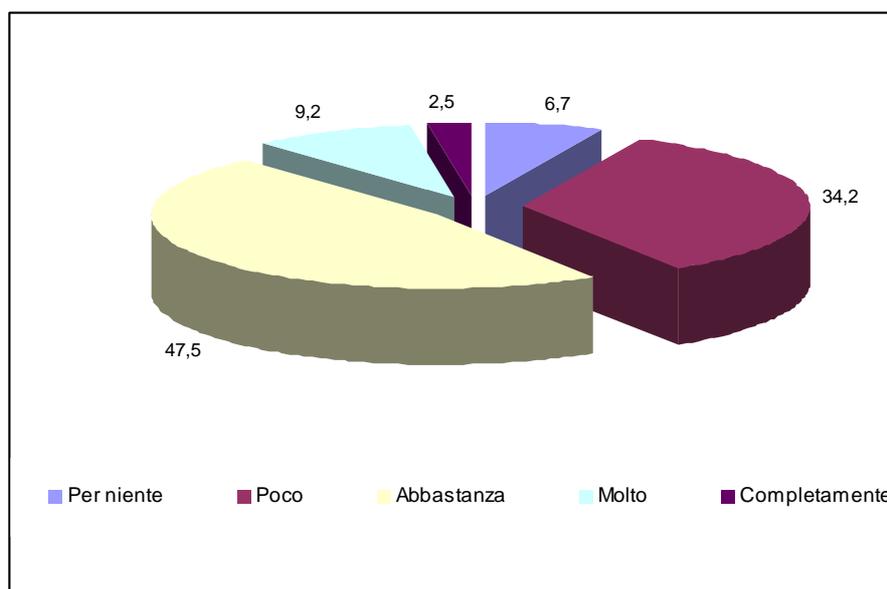
Se, come si è detto, la riduzione dei rischi passa attraverso una maggiore consapevolezza dell'esistenza degli stessi, appare cruciale focalizzare l'attenzione sui processi formativi al fine di potenziare la cultura della percezione del rischio.

Il D.Lgs 81/08 tratta la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'art. 37 laddove testualmente prevede che "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza anche rispetto alle conoscenze linguistiche". Per poter svolgere efficacemente il suo ruolo il RLS riceve una formazione particolare e specifica con verifica finale di apprendimento. L'investimento in attività di informazione-formazione dei lavoratori risulta dunque fondamentale oltre che obbligatorio in quanto espressamente previsto dalla legge.

Dall'indagine emerge come il 90% dei RLS abbia ricevuto la formazione specifica richiesta dalla legislazione in materia di SSL che prevede un corso base di 32 ore, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda, e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Benché la normativa prescriva al comma 6 del citato art. 37 che "la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi", la formazione ricevuta dai rispondenti risale nell'82,8% dei casi ad oltre tre anni fa, ma viene considerata efficace dalla maggior parte di essi (Figura 3).

Figura 3 - Giudizio sull'efficacia della formazione specifica richiesta dalla normativa. (valori %)



Fonte: nostra elaborazione

Le modalità formative ritenute più efficaci sono quelle che prevedono attività svolte in aula con lavori di gruppo e simulazioni di situazioni specifiche, che appaiono preferite sia rispetto alle lezioni frontali, sia rispetto alle esercitazioni tecnico pratiche.

Il livello di formazione del datore di lavoro e dei lavoratori in materia di salute e sicurezza viene inoltre percepito come adeguato. Rispetto a questi ultimi, tuttavia, i

rispondenti ritengono che le modalità formative più efficaci siano rappresentate dalle lezioni tradizionali svolte in aula da docenti esterni all'azienda.

Ma quali sono gli ambiti specifici verso cui l'attività formativa dovrebbe essere orientata?

Secondo i partecipanti all'indagine la valutazione dei rischi costituisce l'aspetto più importante (valore medio di 8,82 su una scala da 0 a 10) seguito dalla definizione ed individuazione dei fattori di rischio (8,66) e dall'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (8,52). Ciò conferma come la corretta consapevolezza e conoscenza dei fattori di rischio siano dimensioni fondamentali per evitare/gestire eventi potenzialmente dannosi.

Tra gli strumenti e le risorse più frequentemente utilizzati per la gestione della salute e della sicurezza in azienda, vengono indicati in ordine di importanza gli interpellati (24,3%) come prima risposta, gli atti di indirizzo regionale (25,2%) come seconda risposta, e la documentazione prodotta da società scientifiche e professionali (23,5%) come terza risposta.

Guardando, infine, agli aspetti considerati più utili per lo svolgimento adeguato della propria attività i RLS coinvolti nell'indagine attribuiscono un'importanza maggiore all'ascolto dei lavoratori (valore medio 9,36), alla sensibilizzazione di questi ultimi su tematiche relative alla salute e sicurezza (9,34), alla necessità di essere informati rispetto alle risposte da fornire a seguito di segnalazioni da parte dei lavoratori (9,32), alla partecipazione alle iniziative formative/informative (9,21) e alla necessità di essere coinvolti dal datore di lavoro sulle problematiche di salute e sicurezza (9,15). L'aspetto ritenuto meno utile, ma che ottiene in ogni caso un valore elevato (8,62), è relativo alla consultazione dei dati e delle informazioni riguardanti gli infortuni sul lavoro.

L'attività svolta in azienda e i rapporti con le altre figure della prevenzione

La normativa prevede che i RLS assumano il ruolo di soggetti attivi e alla pari con gli altri soggetti impegnati nella gestione della sicurezza e della salute, ovvero il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e il Medico Competente.

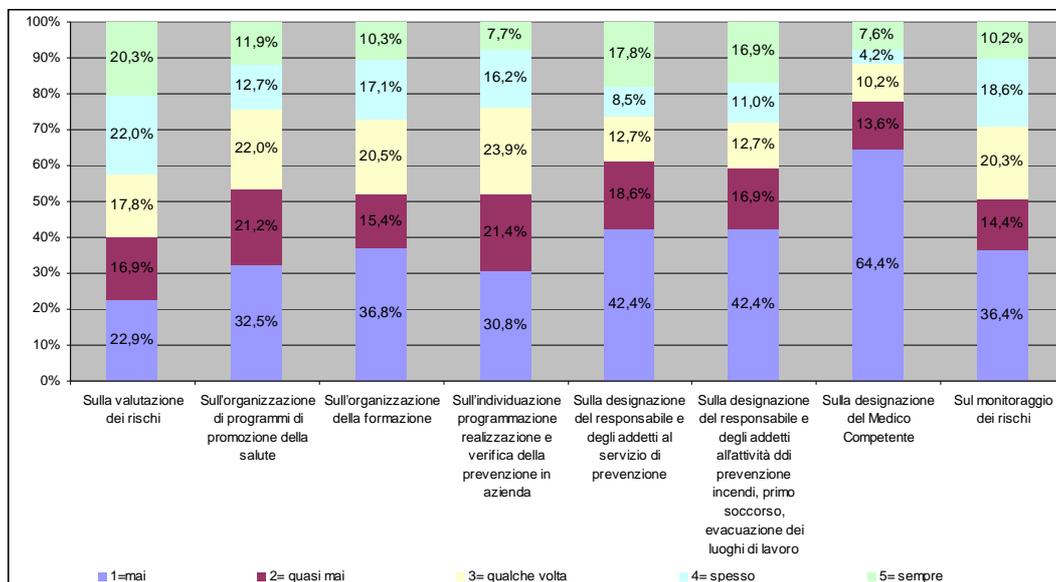
Perché possa svolgere la sua funzione nelle dinamiche di gestione della sicurezza, l'RLS deve dunque essere inserito in un contesto di partecipazione e di integrazione con i lavoratori innanzitutto, ma anche con gli altri organismi aziendali.

Dall'indagine sembra emergere un buon livello di collaborazione tra i RLS e i soggetti che compongono la realtà aziendale. Una prima conferma di ciò deriva dal fatto che, per la gestione della salute e sicurezza aziendale, gli intervistati consultino principalmente i sindacati (38,7%) e i datori di lavoro (32,8%), mostrando una discreta capacità di

interlocuzione con tali soggetti. Con riferimento alla parte datoriale, in particolare, il coinvolgimento appare reciproco e il ruolo degli RLS sembra essere piuttosto valorizzato. Gli aspetti relativamente ai quali i RLS vengono principalmente consultati dai datori riguardano la valutazione dei rischi (Figura 4), il monitoraggio dei rischi e l'organizzazione di programmi di promozione della salute.

Del resto, guardando agli aspetti che i RSL ritengono importanti in relazione alla loro attività, va osservato come, su una scala da 1 a 5 (dove 1 indica nessuna importanza e 5 massima importanza), decisiva significatività venga attribuita alla comunicazione con i lavoratori e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (4,59 e 4,43); un po' meno rilevante, ma ugualmente significativa, risulta essere la comunicazione con il medico competente (4,03), con i dirigenti (4,01) e con il datore di lavoro (3,95).

Figura 4 - Frequenza con cui il RLS è consultato dal DL in relazione a vari ambiti (valori %)

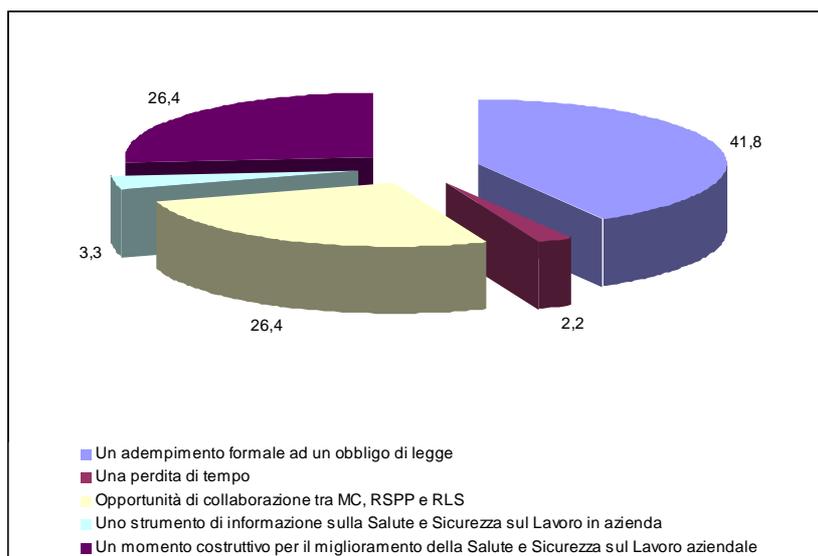


Fonte: nostra elaborazione

Le relazioni instaurate dai RSL con tali figure appaiono in molti casi stabili e costruttive. L'attività del Medico competente, figura prevista nel 98,3% delle aziende in cui lavorano i soggetti coinvolti nell'indagine, viene considerata adeguata dal 65,2% degli intervistati. Questi ultimi dichiarano di avere rapporti diretti con il medico, sebbene per lo più di natura formale (73,3%), e spesso l'occasione è rappresentata dalla necessità di discutere le problematiche relative alla gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori (64,8%). Stante il rapporto di collaborazione tra RLS e medico competente, soltanto il 26,4% dei RSL considera il sopralluogo di quest'ultimo negli ambienti di lavoro come uno strumento costruttivo per il miglioramento dell'azienda; la maggior parte lo giudica, infatti, come un adempimento puramente formale (41,8%) e come un'occasione di collaborazione tra il medico competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Figura 5).

Guardando poi alla figura di quest'ultimo, l'indagine evidenzia come risulti essere facilmente identificabile dai RLS intervistati (98,3%) che vi instaurano rapporti partecipativi (63,8%) e che giudicano adeguato il suo operato (65%). Ciò sembra essere favorito dal fatto che nel 66,1% dei casi tale figura è interna all'azienda e nell'11% coincide con il datore di lavoro (soltanto nel 22,9% è esterna).

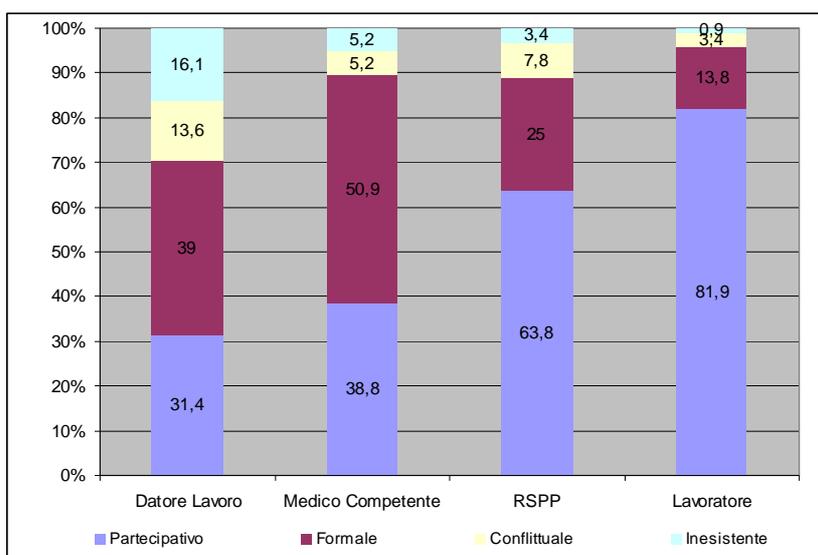
Figura 5 - Cosa rappresenta per il RLS il sopralluogo negli ambienti di lavoro effettuato dal medico competente (valori %)



Fonte: nostra elaborazione

Se, infine, le relazioni tra gli RSL e i lavoratori vengono considerate dalla maggior parte dei primi come partecipative (81,9%), con i datori di lavoro l'opinione non è altrettanto unanime: a fronte di un 39% che le considera puramente formali, il 31,4% le giudica partecipative.

Figura 6 - Giudizio sul rapporto tra il RLS e le altre figure (valori %)



Fonte: nostra elaborazione

Soltanto il 38,6% degli intervistati dichiara di aver avuto, nella propria esperienza di RLS, dei contatti con gli organi di vigilanza; l'occasione è stata rappresentata principalmente dal sopralluogo e dalle verifiche effettuate da questi ultimi in azienda (38,3%) nonché dall'attività di supporto ai lavoratori nel ricorso avverso il giudizio di idoneità del medico competente (31,9%). Molto positiva appare la valutazione degli intervistati circa l'efficacia del controllo operato dagli organi di vigilanza nel migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro (il 42,2% si dice molto o completamente d'accordo con tale affermazione e il 38,8% è abbastanza d'accordo); altrettanto positivo risulta essere il giudizio espresso circa le modalità con cui viene svolta l'attività di controllo, ritenute eque, professionali e competenti (76,7%). Il 53,1% de RSL non ritiene che vi siano sovrapposizioni di ruoli e competenze tra i vari organi di vigilanza.

Buoni appaiono infine la collaborazione con gli organismi interni all'azienda, il livello di partecipazione alle iniziative aziendali così come le aspettative riposte nei soggetti esterni. Il 70,8% dei rispondenti dichiara infatti di collaborare frequentemente con la Rappresentanza Sindacale Aziendale /Rappresentanze Sindacali Unitarie (che sono presenti nel 70,8% dei casi nelle aziende), per le iniziative relative alla salute e sicurezza in azienda. Il livello di partecipazione alla vita aziendale è invece dimostrato dal fatto che oltre il 95% degli intervistati prende parte alla riunione periodica, prevista dall'art. 35 del D.Lgs. 81/08, alla quale debbono partecipare anche il datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il medico competente. Va ricordato a riguardo che, oltre a rappresentare un'importante occasione di collaborazione tra i soggetti deputati alla gestione e alla tutela della sicurezza, tale riunione assume sia un valore strategico, in quanto impegna l'azienda rispetto alle attività di prevenzione e protezione, sia un valore programmatico dal momento che, oltre a verificare l'efficacia dei sistemi di sicurezza adottati, impone l'individuazione dei supporti (organizzativi ed economici) necessari alle attività future. Guardando, infine, alle aspettative riposte nei soggetti esterni alla realtà aziendale emerge come oltre il 70% riponga fiducia nell'operato delle Istituzioni Pubbliche deputate al sistema di prevenzione e controllo della salute e della sicurezza sul lavoro.

Percezione del proprio ruolo in qualità di RLS

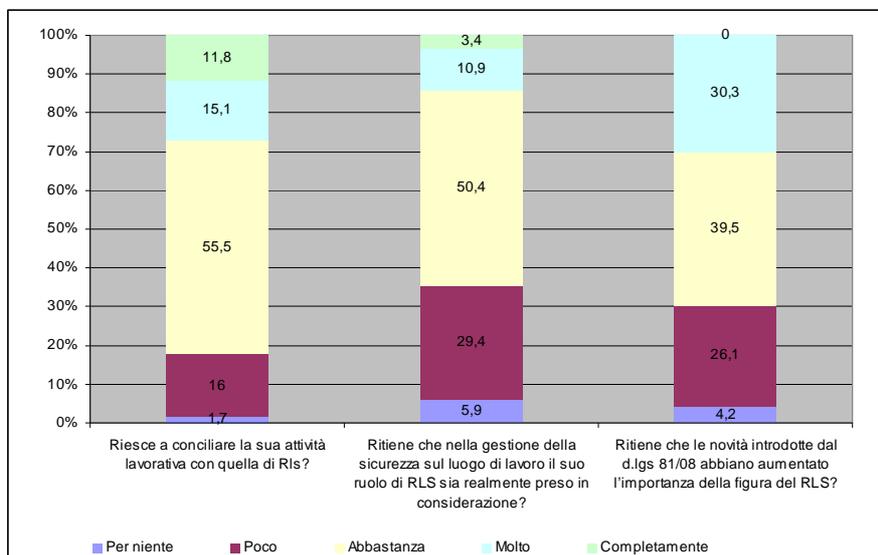
Guardando alle motivazioni che hanno spinto gli intervistati ad accettare la carica di RLS l'indagine evidenzia come le principali siano costituite dall'interesse rivolto verso i temi della salute e della sicurezza sul lavoro (44,5%) e dalla pregressa o attuale esperienza nelle rappresentanze sindacali (31,9%).

L'assunzione di tale incarico non sembra costituire un problema in termini di sovraccarico di lavoro, a dimostrarlo è il fatto che oltre l'80% dei rispondenti dichiara di riuscire a conciliare la propria attività lavorativa con i compiti che gli derivano dall'assunzione di tale ruolo (Figura 7).

A motivarli nel portare avanti l'attività di rappresentanza vi è anche la percezione che il loro ruolo venga realmente preso in considerazione nell'economia della gestione della sicurezza sul luogo di lavoro (64,7%). Coerentemente con tale dato, quasi il 70%

dei rispondenti ritiene che le novità introdotte dal D. Lgs 81/08 abbiano aumentato l'importanza di tale figura e abbiano innalzato il livello di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (61%).

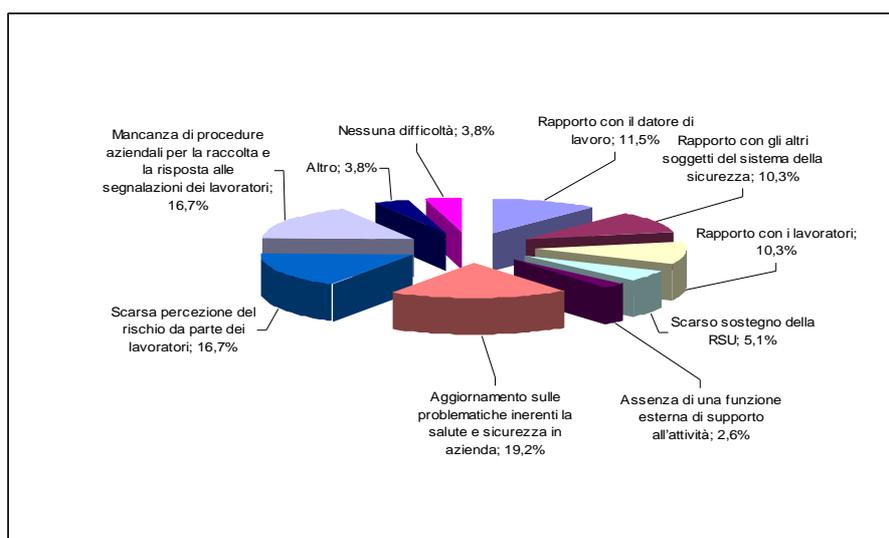
Figura 7 - Grado di accordo su affermazioni riguardanti il ruolo del RLS. (valori %)



Fonte: nostra elaborazione

Nonostante l'entusiasmo legato al riconoscimento del loro ruolo, gli intervistati non negano di incontrare ostacoli nello svolgimento quotidiano della loro attività. Tra le difficoltà più rilevanti vi sono quelle relative all'aggiornamento sulle problematiche inerenti la salute e sicurezza in azienda (Figura 8), alla mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori e alla scarsa percezione del rischio da parte di questi ultimi.

Figura 8 - Difficoltà maggiormente percepite nello svolgimento del ruolo di RLS. (% di risposte)



Fonte: nostra elaborazione

Considerazioni conclusive

Rispetto alla normativa che disciplina il ruolo, le attribuzioni e i rapporti tra RLS e le altre figure aziendali deputate alla sicurezza e alla prevenzione, l'indagine fotografa, almeno nel contesto marchigiano, una realtà piuttosto positiva.

Il quadro che emerge è quello di una figura integrata nell'ambiente lavorativo, in grado di muoversi con un buon livello di discrezionalità e di autonomia, forte sia del sostegno ricevuto dai lavoratori che rappresenta, sia del rapporto instaurato con la parte datoriale, rapporto che non si configura quasi mai come problematico,

Il RLS dimostra di essere consapevole di rischi presenti in azienda così come dei fattori che con maggiore probabilità possono trasformarsi in pericoli veri e propri, tra i quali emerge in particolare la difficoltà da parte dei lavoratori di percepire i rischi stessi nel luogo di lavoro e/o la tendenza a sottovalutarli.

Per questo valuta la formazione propria e degli altri soggetti operanti in azienda come uno strumento fondamentale per creare una cultura della prevenzione che possa tradursi nell'adozione di comportamenti responsabili in grado di determinare una concreta riduzione degli infortuni sul lavoro.

I risultati dei focus group.
La solitudine degli RLS e gli strumenti per rafforzarne il ruolo

Bianca Maria Orciani

Premessa

Il progetto di ricerca *“Il ruolo degli RLS/RLSSP/RLST nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo”* fa parte del *“Programma Strategico di sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione”* finanziato dal Ministero della Salute nell'ambito del *“Programma per la ricerca sanitaria 2008: attività di ricerca finalizzata alla tutela della salute nei luoghi di lavoro”*.

Al progetto, coordinato dall'INAIL Nazionale, hanno partecipato:

- Centro di Ricerca e Servizio sull'Integrazione Socio Sanitaria dell'Università Politecnica delle Marche (CRISS)
- ASUR Marche – Area vasta 5 Ascoli Piceno San Benedetto del Tronto – Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro di Ascoli Piceno
- Regione Toscana
- SIRS della Regione Emilia Romagna.

Il progetto si prefigge di valutare la percezione del rischio da parte di un numero significativo di RLS/RLSSP/RLST appartenenti ai tre contesti regionali di Emilia-Romagna, Marche e Toscana.

L'obiettivo è quello di individuare i bisogni formativi, informativi e di assistenza e su questi meglio calibrare gli interventi di sostegno al ruolo ed alle relazioni degli RLS/RLSSP/RLST con le altre figure della prevenzione aziendale. In tale ottica si prevede la sperimentazione di forme innovative di comunicazione (circoli di studio, sportelli, workshop) tra gli RLS ed il Sistema Sanitario Nazionale (SSN) che possano essere trasferite anche a livello nazionale.

I risultati dello studio consentiranno, inoltre, di realizzare un parziale aggiornamento della ricerca regionale sugli RLS effettuata dal Centro di Ricerca e Servizio sull'Integrazione Socio Sanitaria dell'Università Politecnica delle Marche (CRISS) nel corso del 2007, che aveva l'obiettivo di sviluppare nella Regione Marche un'azione istituzionale a sostegno del ruolo partecipativo e di controllo svolto da tali figure in azienda.

L'attività di ricerca, affidata al CRISS, è stata realizzata attraverso un percorso partecipato e condiviso con la Regione Marche ARS - Prevenzione e Promozione della

salute nei luoghi di vita e di lavoro, con l'ASUR Marche - Area Vasta n. 5 Servizio PSAL di Ascoli Piceno e con le parti sociali, in specifico con le organizzazioni sindacali CGIL/CISL/UIL.

A tal fine sono stati organizzati vari incontri durante i quali sono stati condivisi gli obiettivi del progetto, la metodologia e i contenuti dell'indagine quali-quantitativa. Ciò ha consentito di:

- mettere a punto il contenuto del questionario *on line* per la rilevazione dei bisogni informativi e formativi degli RLS/RLSSP/RLST nella Regione Marche;
- avviare un'attività di sensibilizzazione degli RLS/RLSSP/RLST marchigiani per la compilazione del questionario *on line*;
- programmare e organizzare *focus group* territoriali volti ad integrare l'indagine quantitativa.

Le pagine che seguono illustrano i risultati dei *focus group*. I *focus group* rappresentano uno strumento di ascolto, comunicazione e confronto utilizzato nell'ambito della ricerca sociale per indagare questioni sfuggenti o controverse e definire contenuti utili alla proposizione di strategie.

Il metodo del *focus group* prevede un soggetto moderatore che ha il compito di introdurre l'argomento di discussione su cui i partecipanti al focus sono invitati a confrontarsi ed a esprimere la propria opinione. Il risultato finale è la "coproduzione" di risultati che costituisce il vero valore aggiunto della metodologia impiegata.

Nella regione Marche, tra il mese di marzo e il mese di aprile 2014, si sono svolti quattro *focus group* negli ambiti provinciali di Ancona, Ascoli Piceno - Fermo, Macerata e Pesaro Urbino.

Data	Sede	Referente organizzativo
25/03/14	Civitanova Marche (MC) c/o la sala Multifunzionale dell'ASUR Marche - Area Vasta n. 3	Dott. Antonello Lupi Dott. Roberto Calisti
31/03/14	Fano (PU) presso la sede provinciale dell'EBAM	Dott. Antonello Lupi
09/04/14	Ascoli Piceno c/o l'Ufficio Formazione e Aggiornamento dell'ASUR Marche - Area vasta 5	Dott. Antonello Lupi
14/04/14	Ancona c/o la sede regionale della CGIL Marche	Dott. Antonello Lupi

I *focus group* sono stati organizzati dal Dott. Antonello Lupi, Dirigente Medico SPSAL della sede di Ascoli Piceno, ASUR Marche - Area vasta 5, in collaborazione con le Organizzazioni Sindacali CGIL/CISL/UIL e condotti dalla Prof.ssa M. Giovanna Vicarelli, dalla Dott.ssa Bianca Maria Orciani e dalla Dott.ssa Giulia Mancinelli del CRISS. Ogni focus group ha visto la presenza di operatori dei Servizi di Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) dell'ASUR Marche: il Dott. Roberto Calisti, Direttore U.O.C. Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro

SPSAL, ASUR Marche - Area Vasta n. 3 (Civitanova Marche) e la Dott.ssa Nicoletta Orazi, Dirigente Medico SPSAL, ASUR Marche - Area Vasta n.3 (Civitanova Marche). Per l'ASUR – Area Vasta n. 2 (Jesi): la Dott.ssa Barbara Balzani, Dirigente Medico SPSAL, la Dott.ssa. Maria Grazia Lorenzetti, il Dott. Maurizio Mosca e il Dott. Michele Stronati. Per l'ASUR Area Vasta n. 4 (Ascoli Piceno): la Dott.ssa Maria Nicolazzo, Dirigente Medico. La Dott.ssa Irene Leonelli, Responsabile U.O. Affari Legali e Contenzioso dell'INRCA ha partecipato in qualità di osservatrice per il Pubblico Impiego.

L'obiettivo dei *focus group* è stato quello di comprendere attraverso “*l'ascolto della voce degli RLS*” come è cambiato il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, quali sono le problematiche che incontrano nello svolgimento dell'attività e quali potrebbero essere gli strumenti di sostegno e di rafforzamento delle funzioni svolte. Al tal fine sono state formulate 4 domande tendenti a verificare: a) il grado di effettività del modello di partecipazione delineato dal TU sotto il profilo del concreto esercizio dei diritti di consultazione, di informazione, di partecipazione e di controllo; b) il sistema delle relazioni interne ed esterne all'azienda; c) le possibili misure di sostegno al ruolo e alle funzioni del RLS.

Tabella 1 – Domande rivolte agli RLS/RLST durante i focus group

2. Alla luce di quanto previsto dal TU e dalla contrattazione collettiva, quanto sente di esercitare un reale controllo sull'adempimento degli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro?
3. Alla luce di quanto previsto dal TU e dalla contrattazione collettiva, quanto ritiene di partecipare realmente alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro?
4. Qual'è il rapporto con i vari soggetti che a vario titolo partecipano alla gestione della salute e della sicurezza (medico competente, RSPP, etc, le rsu, gli organi di vigilanza, spsal etc)? Come potrebbe essere migliorato tale rapporto?
5. Quali misure ritiene siano necessarie per rafforzare il ruolo del RLS/RLST/RLSS in azienda e/o sul territorio?

Ai quattro *focus group* hanno partecipato 80 rappresentanti per la sicurezza. Di questi, 70 sono RLS e 10 sono RLST (Tab. 2). Come si evince dalla tabella meno di ¼ degli RLS è rappresentato da donne a conferma della persistenza di un *gender gap* nel sistema di rappresentanza. Un ulteriore dato su cui riflettere è la totale assenza nei *focus group* di RLS extracomunitari. A dispetto della crescita dei fenomeni immigratori e dei processi di integrazione del lavoro immigrato nel contesto produttivo e sociale del paese, il soggetto attivo della rappresentanza mostra un profilo nettamente autoctono. Eccezion fatta per un RLS di Ascoli Piceno (pienamente soddisfatto del rapporto con la direzione aziendale), la partecipazione di RLS di imprese di piccole dimensioni è stata del tutto marginale. La prevedibilità del risultato

va posta in relazione alla scarsa sindacalizzazione del tessuto produttivo marchigiano radicato sulla piccola impresa e all'introduzione della rappresentanza territoriale (RLST) come espressione di un modello di tutela a carattere universale.

Tabella 2 – Numero di RLS/RLST che hanno partecipato ai 4 focus group presso la Regione Marche (2014)

Ambiti provinciali	N. uomini	N. donne	Totale	RLS	RLST	Totale
Ancona	21	6	27	24	3	27
Ascoli Piceno - Fermo	18	1	19	17	2	19
Macerata	15	4	19	16	3	19
Pesaro Urbino	11	4	15	13	2	15
Totale	65	15	80	70	10	80

I *focus group* si sono svolti in un clima costruttivo e fortemente partecipato che ha consentito agli RLS/RLST di raccontare e di raccontarsi, scambiando informazioni utili ed evidenziando le difficoltà che incontrano quotidianamente nello svolgimento dell'attività di promozione e di controllo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La presenza dei Servizi di Prevenzione Sicurezza Ambienti di Lavoro (SPSAL) ha contribuito ad arricchire il confronto sia sotto il profilo tecnico sia sul versante relazionale e dell'ascolto. Più volte nel corso degli incontri è stato rimarcato il ruolo dell'assistenza fornita dagli sportelli informativi degli SPSAL nell'azione di sostegno all'attività degli RLS/RLST e l'importanza di un loro utilizzo da parte di quest'ultimi. La richiesta degli RLS/RLST di una “*restituzione dei risultati*” ha chiuso ciascun *focus group*. Si tratta di un dato che conferma l'esistenza di un sistema della rappresentanza dialogante, dove il confronto interno ed esterno alla “*comunità di saperi*” contribuisce alla costruzione identitaria del RLS e al rafforzamento dell'esercizio del ruolo.

Analisi dei contenuti

Le quattro direttrici di contenuto (*items*) per la gestione dei *focus group* hanno generato un proficuo dibattito. I nodi concettuali emersi nei quattro incontri riguardano: a) la crisi economica, b) gli assetti proprietari e la dirigenza c) l'organizzazione del lavoro d) la questione culturale e) il sistema delle relazioni interne ed esterne all'azienda f) le misure a sostegno della rappresentanza per la sicurezza in azienda.

La crisi

L'incidenza della crisi economica sui temi della salute e della sicurezza rappresenta una costante della narrazione di tutti gli RLS che hanno partecipato ai *focus group*. La

crisi ha ridefinito gli spazi di intervento degli RLS, obbligando quest'ultimi a “rinegoziare”⁹⁷ il diritto collettivo alla sicurezza.

Nel settore metalmeccanico vengono evidenziate situazioni di cassa integrazione straordinaria, di lavoro saltuario, che non permettono alla figura del RLS di essere costantemente presente in azienda e di controllare adeguatamente la situazione. Non di rado i meccanismi di rotazione vengono utilizzati per “*allontanare il RLS dal luogo di lavoro*”. Un RLS di Civitanova afferma “*la figura di RLS ha perso valore con la cassa integrazione. La produzione è concentrata in una settimana e il ruolo del RLS è quasi vano*”. Quasi tutti gli RLS evidenziano come a seguito della crisi si sia modificato il rapporto con il datore di lavoro e come quest'ultimo sia sempre meno disponibile ad investire risorse sulla sicurezza. Prevale per lo più un atteggiamento difensivista che considera l'abbattimento dei costi come la leva principale per uscire dalla crisi economica. Afferma un RLS di Ascoli Piceno “*si pensa che la sicurezza sia un costo ed in momenti di crisi sul paragrafo sicurezza vengono messi meno costi*”. Per gli RLS è difficile far comprendere al datore di lavoro che “*la sicurezza è un investimento*”. Il RLS si trova a dover sostenere una vera e propria battaglia all'interno dell'azienda. Afferma un RLS di Ascoli Piceno “*il RLS è in guerra per non barattare la sicurezza con i soldi*”. Nel caso, ad esempio, di *start up* di produzione conseguenti a processi riorganizzativi legati alla crisi, si parla di “*linee di produzione simili a quelle da sottoscale degli anni Settanta, con macchinari poco collaudati e certificati, dove è difficile conciliare la sicurezza con i pochi denari a disposizione per far ripartire l'attività*”. Il risultato è “*un imbarbarimento del lavoro*” che porta a contrapporre la salute all'esigenza di conservare il posto di lavoro. La maggior parte degli RLS evidenzia con preoccupazione la crescente disponibilità dei lavoratori ad operare in condizioni di “*non sicurezza*”. L'incertezza lavorativa, il costante timore della perdita del posto di lavoro agiscono da deterrente all'esercizio del diritto alla sicurezza da parte dei lavoratori che finiscono per accettare i rischi legati all'aumento dei ritmi lavorativi e alla ripetitività del lavoro (es. dolori agli arti superiori, tunnel carpale ecc.). Racconta un RLS di Ancona “*La crisi ha abbassato i tempi per la produzione di ogni pezzo. Si deve competere con la Cina, l'India. Aumentano i tunnel carpalii*” a causa dei “*ritmi di lavoro serrati, concitati*”. “*I lavoratori stessi dismettono le protezioni di sicurezza dei macchinari per lavorare di più*” afferma un RLS di Civitanova Marche. Un RLS di Ancona sottolinea come il lavoratore si trovi “*talmente stritolato in questa routine da non rendersi conto dei pericoli per la propria sicurezza*”. Val la pena di osservare come l'aumento dei ritmi lavorativi sia vissuto con

⁹⁷ Il termine “negoziare” è utilizzato in senso lato. Come noto, il TU non attribuisce agli RLS poteri di negoziazione che costituiscono una prerogativa delle RSU/RSA.

disagio soprattutto dai dipendenti più anziani. La crisi ha bloccato le assunzioni dei giovani nelle aziende. Come dichiara un RLS di Ancona *“L’età media è alta. L’azienda non assume più e le persone sono sfinite”*.

Il timore di perdere il posto di lavoro concorre a indebolire non solo la posizione di credito del singolo lavoratore ma anche il sistema delle relazioni interne ed esterne all'azienda. Mentre aumentano le denunce di malattia professionale da parte dei cassaintegrati e dei lavoratori licenziati, lo stesso non può dirsi per i lavoratori occupati. Pur consapevoli dei rischi a cui sono esposti, i lavoratori non denunciano le malattie professionali per timore di essere licenziati e non è raro che gli infortuni vengano mascherati nella forma di *“malattia comune”*. I più colpiti sono i lavoratori con contratti di lavoro a termine, intermittente o di somministrazione. La condizione di *temporary worker* e la transizione professionale come costante dell'esperienza umana li rende più vulnerabili e disponibili ad accettare condizioni di lavoro insalubri e pericolose. Emblematica, per la sua drammaticità, è la narrazione *“di alcuni lavoratori a termine che tentavano di nascondere le emorragie nasali provocate dai vapori tossici per il timore di non essere riassunti alla scadenza del contratto”*.

L'aumento della vulnerabilità lavorativa indotta dalla crisi rende difficile l'esercizio della rappresentanza. Quanto più la salute e la sicurezza sono considerati beni disponibili rispetto al diritto al lavoro, tanto più aumenta il divario tra il lavoratore e la comunità di rischio. L'interesse collettivo degrada ad interesse individuale e il soggetto deputato alla tutela dell'interesse collettivo finisce per essere percepito come un ostacolo alla realizzazione dei propri fini individuali. La fotografia che ne esce è quella di una rappresentanza che fa fatica a dialogare con i lavoratori al punto che il RLS è visto dai colleghi come *“rompiscatole”*, *“scocciatore”*, *“quello che si impiccchia e rischia di far perdere il posto di lavoro”*.

La perdita di centralità della tutela collettiva della salute è più marcata nelle imprese di minori dimensioni eccezion fatta per quelle familiari dove la relazione parentale aumenta la sensibilità verso le questioni legate alla sicurezza. Nella maggior parte dei casi si tratta di aziende non sindacalizzate, dove il controllo e la promozione della sicurezza sono affidati ad un organismo esterno alla comunità di rischio (RLST). In tali contesti l'esercizio della rappresentanza appare più complesso anche a motivo del fatto che il RLST viene percepito dalla comunità di rischio come un *“funzionario”*, un *“burocrate”*, un *“estraneo”*. Non mancano valutazioni diverse laddove si sottolinea la maggiore libertà d'azione del RLST dovuta alla mancanza di vincoli di dipendenza diretta sebbene si evidenzino le difficoltà derivanti dall'eterogeneità delle attività e, dunque, dalla scarsa conoscenza specifica dei rischi e dei problemi di salute di ciascuna di esse. In tale contesto, possibili prospettive di cambiamento appaiono legate allo sviluppo degli organismi paritetici che svolgono funzioni di supporto alla figura del RLST, creando le condizioni per un dialogo costruttivo con le imprese. Sulle piccole imprese, soprattutto quelle artigiane, pesa, infine, la presenza di costi elevati

per la formazione e per le consulenze esterne di professionisti “*che applicano gli stessi prezzi previsti per aziende di maggiori dimensioni*”. Nell'insieme ciò contribuisce a deprimere il grado di attenzione e di intervento nei confronti delle politiche prevenzionistiche.

Seppur con modalità diverse, anche il settore dei servizi alla persona, privato e pubblico, si confronta con una realtà problematica. Nel caso di una grande struttura riabilitativa, la necessità di contingentare i tempi delle prestazioni (1 paziente ogni 45 minuti) porta le fisioterapiste a non utilizzare il sollevatore o a non fare “*attenzione alle piccole cose*” con conseguenze dirette in termini di rischi per il paziente e per le stesse operatrici. Quest'ultime, come riporta un RLS, lamentano conseguenze anche in termini di stress psicofisico, dovendo confrontarsi direttamente con l'insoddisfazione dei pazienti (che subiscono la riduzione dei tempi della prestazione, per loro immotivata).

Sempre nel campo dell'assistenza, un RLS di una cooperativa riferisce che per problemi dipendenti dalla scarsità del personale in servizio spesso si è costretti a svolgere anche mansioni diverse e più pesanti di quelle di appartenenza senza conoscerne i rischi.

Anche nell'ambito dei servizi al cittadino (Comuni, Regioni, ecc) si riscontra la difficoltà di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro. La scarsità di risorse tende a ridimensionare il ventaglio degli interventi possibili, dilatandone i tempi di attuazione. Emerge, inoltre, una netta preferenza per gli interventi che richiedono investimenti medio-bassi rispetto a quelli più onerosi. Tutto ciò non consente di far fronte in modo adeguato alla prevenzione dei rischi legati alla presenza di “*ambienti malsani, di strumentazione inadeguata, di edifici da ristrutturare*”. Per non parlare della “*poca formazione*” dovuta alla scarsità di risorse. Anche le vicende legate alla *governance* politica pesano sulle politiche prevenzionistiche. Il clima di incertezza e il ricambio della dirigenza non consente di dar vita a rapporti stabili e costruttivi, rendendo difficile “*fare una programmazione seria*”.

I cambiamenti negli assetti proprietari e la dirigenza

Proprietà e dirigenza sembrano svolgere ruoli diversi a seconda della grandezza delle aziende e della loro territorialità. Spesso se il proprietario è del luogo, è conosciuto e comunque disponibile, il rapporto si presenta più diretto e facilitante. Quando l'azienda ha una proprietà lontana e non conosciuta, il dirigente fa da filtro, ma non sempre risulta adeguato al compito. “*Il problema è la direzione non la proprietà*” afferma un RLS di Fano. In generale si lamenta la non conoscenza dei problemi reali da parte dei consigli di amministrazione o degli stessi direttori generali che delegano la sicurezza a professionisti non in grado di svolgere bene il loro compito. Alcuni RLS di Ancona evidenziano che per effetto dell'acquisto di imprese e società italiane da parte

di soggetti stranieri si presentano anche problemi di comunicazione derivanti dalla mancata conoscenza della lingua. Afferma un RLS di Civitanova Marche *“Il middle management deve partecipare ai progetti sulla sicurezza altrimenti non si va avanti”*.

Il problema maggiore è rappresentato dal fatto che spesso, sebbene la proprietà sia intenzionata a portare avanti progetti sulla sicurezza, questi vengano tralasciati dalla dirigenza la quale privilegia il raggiungimento di obiettivi di budget. Molti RLS affermano che in presenza di aziende di medie dimensioni dove è possibile *“dialogare con la proprietà”* si tende spesso a superare le figure dirigenziali che rappresentano un ostacolo alla realizzazione dei progetti sulla sicurezza.

Nel caso invece di grandi aziende o di proprietà straniere dove gli assetti organizzativi prevedono un'ampia delocalizzazione aziendale, si complica ulteriormente la situazione poiché oltre all'assenza della proprietà spesso anche i dirigenti o gli stessi delegati alla sicurezza da parte aziendale non sono presenti in loco o lo sono in misura molto limitata.

Gli RLS vivono inoltre la difficoltà di rapportarsi con una classe dirigente che viene sostituita frequentemente dalla proprietà con la conseguenza che non vi è una *“una figura di riferimento costante”*. Tale problema si riscontra maggiormente nella PA dove *“il problema è la figura del datore di lavoro”*. Afferma un RLS di Ancona *“ogni servizio ha un proprio responsabile che spesso non la pensa allo stesso modo dell'altro e rende difficile attuare un unico progetto sulla sicurezza”*. C'è la difficoltà di impostare un vero e proprio progetto sulla sicurezza poiché *“durante le fasi di programmazione del percorso cambiano i tuoi interlocutori. Non si riesce a fare una vera programmazione”*.

Nuovi e vecchi modelli organizzativi

Conseguenza della crisi, ma non solo, è la presenza nella stessa azienda di modelli organizzativi molto differenti tra loro, ognuno dei quali con proprie culture della sicurezza. Un RLS di Ancona riferisce che per evitare la predisposizione del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi da interferenze) talvolta le ditte committenti impongono alle ditte terziste di lavorare in *“locali indipendenti”*. La presenza di ditte appaltanti e di cooperative pone, inoltre, il problema del regime di responsabilità rispetto agli obblighi legati alla sicurezza. In un'azienda, ad esempio, la manutenzione dei macchinari di produzione è affidata in parte ad una ditta esterna. La difficoltà maggiore, denuncia un RLS, è quella di comprendere se le mancate revisioni ai macchinari siano una *“responsabilità dell'azienda o della ditta che si occupa di manutenzione”*. In una azienda metal meccanica, invece, lavorano fianco a fianco nello stesso capannone sia i lavoratori dipendenti che i lavoratori di una cooperativa esterna di saldatori. In tal caso non solo variano i tempi di lavoro e le modalità di produzione, ma la stessa attenzione alla sicurezza. La medesima situazione si riscontra

anche in presenza di forza lavoro assunta tramite agenzie di somministrazione. I lavoratori in somministrazione lavorano per brevi periodi all'interno dell'azienda (un mese, tre mesi) e risultano maggiormente esposti al rischio di infortunio rispetto ai lavoratori dipendenti dall'impresa utilizzatrice. Tali lavoratori, definiti da un RLS “*carne da macello*”, non sono adeguatamente tutelati e raramente partecipano ai corsi di formazione che si svolgono in azienda a causa dell'alto *turnover*.

La presenza di lavoratori provenienti da ditte appaltanti, da agenzie di somministrazione o da cooperative risulta essere anche motivo di conflitto in quanto i dipendenti dell'azienda lamentano l'assenza di adeguate misure di sicurezza che mettono a rischio oltre che i lavoratori esterni anche gli stessi dipendenti.

Il superamento dell'azienda/luogo fisico come presupposto del rapporto di rappresentanza/tutela collettiva della salute è solo una delle conseguenze della crisi. La qualità della vita e del lavoro vengono messe in discussione non solo dalla moltiplicazione delle tipologie contrattuali e dalla dissociazione del lavoro dall'impresa ma anche dal ritorno a modelli organizzativi di tayloristica memoria in cui il tempo di lavoro diventa l'unica leva delle strategie di flessibilità produttiva. Significativo è il caso di un'azienda ad alto rischio chimico che per garantire la continuità dell'attività lavorativa ha previsto la possibilità per il lavoratore di lavorare in solitudine durante il periodo di pausa del collega in quanto dotato di un dispositivo di sicurezza capace di segnalare la caduta a terra di un corpo.

La sensibilità culturale

In alcune situazioni si sottolinea l'accresciuta attenzione verso la sicurezza da parte della dirigenza e della proprietà, soprattutto nelle aziende di più grandi dimensioni, e la minore cultura della sicurezza da parte dei lavoratori. Nel caso, ad esempio, di un grande supermercato, il RLS evidenzia il grande investimento fatto sulla sicurezza in termini di formazione interna, esterna, prove di evacuazione, incontri *ad personam* con il medico aziendale ecc. Gli RLS che lavorano in grandi aziende e gli RLS che lavorano per imprese che collaborano a loro volta con grandi aziende affermano che vi è da parte della propria azienda una maggiore attenzione alla sicurezza. È il caso ad esempio di un'impresa che ha tra i suoi clienti principali la FIAT. Per poter lavorare assieme a tale grande azienda vi è la necessità di fornire opportune certificazioni di sicurezza sul luogo di lavoro poiché la stessa FIAT ha interesse ad ottenere dei premi annuali per le opportune misure di sicurezza adottate.

Gli RLS affermano che occorre una maggiore diffusione della cultura della sicurezza tra i datori di lavoro di piccole/medie imprese e ciò può essere fatto anche attraverso opportune informazioni sugli sgravi fiscali e sugli incentivi presenti per le imprese che adottano forme di sicurezza sul lavoro. Un RLS di Fano afferma che “*se ci crede il datore di lavoro, le norme sulla sicurezza vengono rispettate. Occorre dare l'esempio ai*

lavoratori". Gli RLS dichiarano, infatti, che in alcuni casi manca la cultura della sicurezza soprattutto tra i lavoratori. Secondo un RLS di Civitanova Marche ciò è dovuto anche al fatto che *"manca la cultura della sicurezza anche all'interno dei sindacati"*. Vi è una discrepanza tra *"rapporti formali e rapporti sostanziali in tema di sicurezza"* afferma un RLS di Ancona. *"Formalmente è cresciuta l'attenzione alla sicurezza"* ma manca una *"sensibilità alla sicurezza"* come afferma un RLS di Ascoli Piceno.

Gli RLS sottolineano come sia difficile comunicare a volte con i lavoratori i quali non conoscono il RLS e non sono nemmeno a conoscenza dell'esistenza della figura del RLS in azienda.

Gli RLS dichiarano che da dieci anni a questa parte è migliorata l'attenzione verso la sicurezza, ma occorre ancora fare molto per diffondere una vera e propria *"cultura della sicurezza"* sia tra i lavoratori che tra i datori di lavoro.

La stessa situazione viene riscontrata dagli RLST che affermano come vi sia una maggiore cultura della sicurezza ed una maggiore attenzione alla stessa soprattutto all'interno delle piccole aziende (1/2 dipendenti) dove lavorano i familiari del datore di lavoro. Anche nelle piccole imprese si evidenzia una carenza di informazione riguardo agli sgravi fiscali ed incentivi per l'applicazione delle norme di sicurezza e vi è l'errata concezione da parte del datore di lavoro che il compito dell'osservanza delle norme della sicurezza da parte dei lavoratori sia totalmente a carico del RLST.

Gli RLST avvertono, inoltre, la necessità di diffondere una maggiore cultura della sicurezza tra i lavoratori stranieri i quali per ragioni culturali o legate a situazioni di sfruttamento non rispettano le norme vigenti. Da questo punto di vista si pone l'attenzione in maniera particolare sul settore dell'edilizia il quale ancora oggi *"sfugge completamente ad una vera e propria cultura sulla sicurezza"* come afferma un RLST di Ancona.

Il rapporto con gli altri soggetti della sicurezza

La figura del medico competente risulta essere la più criticata. La maggioranza degli RLS denuncia la mancanza di un tetto all'attività professionale in termini di numero di aziende e di dipendenti da seguire. Spesso il medico competente è poco presente ed è difficilmente rintracciabile, inoltre la sua presenza si limita alle visite mediche dei dipendenti e non si preoccupa di avere un confronto con il RLS/RLST e il RSPP. L'esistenza di un conflitto di interessi tra il ruolo di medico e la condizione di professionista nominato e retribuito dal datore di lavoro rappresenta una costante della discussione fra i partecipanti ai focus group. Numerose sono, in proposito, le richieste di riforma da parte degli RLS: si va dalla proposta di maggiori forme di controllo sull'operato alla possibilità di prevedere una rotazione dei medici, fino alla modifica delle forme di compenso. Nello specifico, gli RLS/RLST propongono di diminuire il tetto di aziende che possono essere seguite da ogni medico competente e di prevedere

che la retribuzione non avvenga da parte dell'azienda ma da parte di altri enti/organismi preposti (quali ad esempio l'INAIL). Un RLS di Fano ha portato l'esempio della Francia dove i medici competenti *“vengono retribuiti da una cooperativa di medici competenti, finanziata da tutte le aziende del territorio”*.

Di particolare interesse appaiono le prospettive di cambiamento che si stanno delineando nel settore pubblico. Secondo un RLS di Ancona, per effetto della necessità di ricorrere al reperimento degli stessi mediante CONSIP, nella PA la figura del medico competente tende *“a dissolversi”*, trattandosi di professionisti che seguono molteplici enti e che spesso risiedono in luoghi diversi e lontani da dove sono chiamati a svolgere la propria attività

Il rapporto con il RSPP risulta per molti versi difficile. La maggior parte degli RLS evidenzia la mancanza di terzietà di tale figura che agirebbe nell'interesse dell'azienda piuttosto che dei lavoratori. Vi sono situazioni in cui la difficoltà di relazione è legata alla scarsa presenza del RSPP che svolge la propria attività in aziende delocalizzate in altri paesi.

L'aspetto più criticato nel sistema delle relazioni interne riguarda, in ogni caso, l'assenza di coinvolgimento da parte del datore di lavoro e del RSPP nella compilazione del DVR (documento di valutazione dei rischi). Il più delle volte il DVR risulta redatto senza la collaborazione del RLS che lo firma per *“presa visione”*. La scarsa partecipazione del RLS alla costruzione del progetto prevezionale viene segnalata anche rispetto alle indagini finalizzate a rilevare le situazioni di rischio in azienda e ciò malgrado il contributo che il RLS potrebbe fornire grazie alla conoscenza dei macchinari e dei processi lavorativi. Nel corso degli incontri alcuni RLS hanno, inoltre, evidenziato l'opportunità con cui le indagini vengono condotte: le misurazioni avvengono con cadenze temporali inadeguate oppure in modo tale da sottostimare il rischio presente in azienda. Da questo punto di vista, un maggior clima di collaborazione e partecipazione contribuirebbe ad aumentare la fiducia nei confronti degli operatori deputati alla rilevazione del rischio e la credibilità dei risultati sotto il profilo della loro attendibilità e veridicità.

A dispetto di quanto previsto dal TU, il diritto del RLS di essere consultato in merito all'organizzazione della formazione sembra *“rimanere sulla carta”*. In occasione del *focus group* tenutosi a Fano è emerso come *“in nessuna proposta di formazione è presente un allegato da cui risulti il coinvolgimento del RLS”*.

A detta di molti RLS/RLST la presenza di figure esterne all'azienda (i consulenti per la sicurezza) risulta spesso *“dannosa”* poiché tali figure non sono adeguatamente formate e *“se ne occupano per soli fini lucrativi”*. Alcuni RLS sottolineano, inoltre, la mancanza di relazioni consolidate malgrado il consulente per la sicurezza eserciti, in molti casi, un ruolo *“dominante”* nei confronti del datore di lavoro. D'altro canto, buone relazioni del RLS con la figura dell'*expertise*, come narrato da alcuni RLS, non

sono gradite al datore di lavoro che in alcuni casi *“ha deciso di allontanare il consulente del lavoro troppo disponibile a dialogare con il RLS”*.

La necessità di consolidare il rapporto fra gli RLS e gli organi di vigilanza è una questione ricorrente nella discussione fra i partecipanti ai *focus group*.

Per alcuni RLS *“in un momento di crisi del lavoro l'organo di vigilanza dovrebbe fare più controlli”*. Al contrario, questo viene percepito come *“poco attivo”* e poco disponibile ad interloquire con le rappresentanze per la sicurezza. Sul punto si evidenzia l'importanza di rendere obbligatoria la presenza e la consultazione del RLS/RLST in occasione delle visite ispettive, dell'espletamento delle procedure legate agli infortuni sul lavoro e delle procedure di raccolta dei dati per il riconoscimento delle malattie professionali. Relativamente a tale aspetto, assume rilievo anche il problema della inidoneità lavorativa connessa alla malattia professionale che spesso è alla base del licenziamento del lavoratore. La maggior parte degli RLS/RLST rivendica l'importanza di un maggior coinvolgimento nella gestione della *“inidoneità”* attraverso interventi sull'organizzazione del lavoro e/o sulle scelte di ricollocazione del lavoratore inidoneo o, quanto meno, ritiene un RLS di Ancona, che il ricollocamento sia effettuato da soggetti terzi piuttosto che dal datore di lavoro.

Tutti gli RLS evidenziano l'importanza di una maggiore comunicazione tra l'organo di vigilanza e il RLS. Un RLS di Ascoli Piceno auspica: *“l'ASL e gli RLS insieme, per dare maggiore credibilità al RLS”*.

Come rafforzare il ruolo del RLS

Alcuni RLS lamentano la mancanza di un *“luogo”* deputato, un ambiente *“protetto”* ma al tempo stesso *“competente”* per un dialogo fattivo tra gli stessi responsabili della sicurezza.

Un elevato numero di RLS avverte il bisogno di confrontarsi, di *“creare una rete”* tra RLS/RLST anche attraverso la costruzione di *“un'apposita banca dati”*. Ciò consentirebbe di condividere la soluzione di problemi, di scambiarsi buone pratiche, etc. E' opinione comune che *“di fronte a un problema che non si è in grado di risolvere, il contributo di chi ha già affrontato quella situazione può essere determinante”*.

Si evidenzia come si prediliga un ambiente che esuli dal luogo di lavoro e come questo luogo possa essere punto di riferimento anche per incontri tra lavoratori ed RLS/RLST al di fuori dell'azienda.

Gli incontri tra RLS/RLST dovrebbero essere sia di confronto ma anche di apprendimento/approfondimento di aspetti inerenti la sicurezza attraverso il coinvolgimento di *“esperti”* chiamati a chiarire particolari tematiche e a presentare casi pratici su cui confrontarsi e discutere poiché, come afferma un RLS di Fano, *“c'è bisogno di partire dalle esigenze reali”*.

Si prediligono, inoltre, incontri tra RLS/RLST e gli organi di vigilanza e controllo. Tali incontri dovrebbero essere dedicati alla conoscenza e allo scambio di informazioni, alla comunicazione delle maggiori difficoltà che gli RLS riscontrano nei luoghi di lavoro.

La maggiore comunicazione e le nuove modalità di confronto sono le principali esigenze degli RLS che arrivano ad affermare come la “*comunicazione debba diventare un investimento*”. A tal proposito si propongono nuovi canali di comunicazione delle informazioni attraverso la creazione di bollettini contenenti aggiornamenti della normativa, le novità legate alla sicurezza e alla salute sul lavoro, ecc. Si propone, anche, la creazione di un *forum on-line* dove gli RLS/RLST possano dialogare con esperti e reperire informazioni su particolari tematiche di interesse, suddivise per settori di competenza. Inoltre si propone l’utilizzo dei social network come *facebook* e *twitter* per accedere maggiormente a comunicazioni, circolari, ecc.

In merito alla comunicazione telematica si richiede la possibilità di dotare i luoghi di incontro tra RLS di 1 o 2 postazioni internet dove poter accedere ai siti internet/forum di maggiore interesse.

In merito ai corsi di formazione si evidenzia come sia necessaria una formazione su tre livelli che coinvolga i lavoratori, gli RLS ma soprattutto la dirigenza e/o proprietà dell’azienda.

Per quanto riguarda la formazione degli RLS, si vorrebbe che fossero differenziati i corsi di formazione sulla base dell’anzianità dell’incarico del RLS. Si dovrebbero prevedere quindi corsi di formazione differenti per “RLS giovani” e per “RLS anziani” non solo nella fase iniziale dell’incarico ma anche nelle successive fasi poiché si ritiene che nei primi anni le esigenze potrebbero essere differenti.

Infine, si sottolinea come la formazione dovrebbe essere svolta in orario di lavoro e con un minor utilizzo della formazione in modalità e-learning. Un RLS di Ancona sottolinea, infatti, come tale formazione sia “*inefficace poiché svolta mentre il lavoratore compie altre operazioni, non prestando la dovuta attenzione al contenuto della formazione*”. Si vorrebbero, inoltre, che ci fossero delle penalità per i dipendenti che non partecipano ai corsi di formazione.

Nell’ambito dello svolgimento delle proprie funzioni si sottolinea come sarebbero auspicabili maggiori forme di tutela per gli RLS all’interno dell’azienda. Tutele che impediscano al datore di lavoro di rivalersi sul RLS/RLST per le denunce relative alla mancata osservazione delle norme di sicurezza. A questo proposito alcuni RLS di Ancona, appartenenti ad imprese medio-grandi dimensioni, evidenziano l’utilità dell’appartenenza del RLS alle RSA/RSU ai fini di una gestione globale delle problematiche dei lavoratori. In generale, tuttavia, si suggerisce una maggiore comunicazione tra RLS, lavoratori e organi di vigilanza e controllo, attraverso appositi incontri svolti in azienda.

Sintesi dei risultati

Scenario di contesto

Il tema della salute e della sicurezza risulta profondamente influenzato dalla crisi economica che ha aperto scenari inediti. La necessità di far fronte alla recessione ha costretto molte imprese a ricorrere agli ammortizzatori sociali. La contrazione dell'orario di lavoro (tipico effetto del ricorso alla cassa integrazione guadagni) si è risolta in un aumento dei ritmi lavorativi (nelle ore lavorate si concentra la produzione) a discapito delle esigenze di sicurezza.

Il calo di tensione attorno ai temi della sicurezza appare riconducibile anche alla crescita dei processi di esternalizzazione (interna e esterna) realizzati attraverso lo strumento della delocalizzazione e/o del conto-terzismo. Si tratta di fenomeni che pongono l'accento sul tema delle diseguaglianze di salute a causa dei differenti regimi di tutela applicabili alle situazioni indicate.

In uno scenario di crisi le c.d. start up e/o i processi di trasformazione (totale o parziale) dell'attività svolta contribuiscono a creare nuove situazioni di rischio non adeguatamente compensate sul versante prevenzionistico. Prevalgono logiche di contenimento/abbattimento dei costi che trovano scarsa resistenza nel clima di incertezza che grava sui lavoratori. Il timore di perdere il posto di lavoro è il primo fattore che riduce l'esercizio del diritto di credito alla sicurezza sia sul piano individuale, sia su quello collettivo (il ricorso al Rls finisce per essere percepito, in alcuni casi, come un elemento di disturbo).

Orizzonti culturali

L'espressione che meglio riassume il senso profondo di ciò che sta avvenendo è “*i risultati acquisiti sono stati persi con la crisi*”. La percezione è, dunque, quella di un sistema che è stato capace di cambiare ma non al punto di emanciparsi dal proprio vissuto culturale.

Sul versante datoriale continua a proporsi un modello produttivo ancora radicato sull'idea della sicurezza come costo rispetto al quale la crisi è vissuta come alibi in chiave rafforzativa. Eventuali cambiamenti sono dovuti al timore di ripercussioni penali - la vicenda di Thyssen Krupp *docet* - piuttosto che all'acquisizione di una cultura imprenditoriale adesiva ai principi di sicurezza di derivazione comunitaria. Non è un caso che l'Italia risulti fra i Paesi Membri che ha ricevuto più condanne da parte della Corte di Giustizia dell'Ue a causa del mancato e/o errato adempimento degli obblighi comunitari in materia di tutela della salute e della sicurezza. E' importante, tuttavia, sottolineare come la dimensione occupazionale e/o il grado di complessità organizzativa costituiscano fattori in grado di condizionare le politiche

prevenzionistiche in azienda. Le aziende di maggiori dimensioni presentano un approccio meno antagonista nei confronti dei temi della sicurezza che si riflette in una maggiore collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori e una maggiore attenzione alla responsabilizzazione di tutte le figure presenti in azienda (Auchan di Fano).

Per quanto riguarda i lavoratori, il diritto di credito alla sicurezza continua ad essere condizionato dal timore della perdita del posto di lavoro. Non mancano segnali che testimoniano l'esistenza di una consapevolezza nei confronti dei nuovi fattori di rischio (metodi lavorativi, stress, precarietà, etc.). Tuttavia, l'impressione di fondo è quella di un modello culturale che fa fatica a introiettare il tema della sicurezza in chiave di responsabilità personale (c.d. principio della prevenzione soggettiva). Prevalde un'idea produttivistica dell'esistenza che la crisi ha contribuito ad esasperare. Da questo punto di vista la formazione viene considerata la leva del cambiamento da realizzarsi a partire dalle scuole (importanza dell'educazione).

A proposito del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, l'espressione che rende al meglio il grado partecipazione alla costruzione del progetto prevenzionale, emblematicamente rappresentato dal documento di valutazione dei rischi, è "*liturgia inutile*". Laddove è possibile riscontrare forme più o meno significative di partecipazione (consultazione, collaborazione, etc), si registra comunque la difficoltà di far accettare misure di intervento allorquando queste comportino dei costi.

Nel coro di voci che parlano di una sostanziale "*incapacità di incidere sull'organizzazione dell'impresa e del lavoro*", fanno eccezione i rappresentanti delle imprese di maggiori dimensioni. Negli altri casi il rappresentante viene vissuto come un "*problema*" dal datore di lavoro e dagli stessi lavoratori con toni via via più pregnanti quanto maggiore è il grado di fidelizzazione aziendale (nelle piccole imprese prevale un clima di familiarità fra datore di lavoro e dipendenti). Nelle imprese in cui opera il Rls territoriale (imprese di piccole dimensioni), la figura viene addirittura percepita come un soggetto distante, estraneo, quasi un "*burocrate*".

La sindacalizzazione della figura del Rls e il suo assorbimento da parte delle Rsu rappresenta un nodo problematico diversamente percepito. E' opinione comune che la crisi abbia rappresentato un fattore di esasperazione della conflittualità fra materie negoziabili e materie non negoziabili come il diritto alla salute. Il "*cambio di giacca*" tra RSU e RLS non sempre è agevole sebbene alcuni evidenzino come la complessità aziendale e dei contesti in cui l'azienda opera (mercato, globalizzazione, etc.) richieda un approccio globale anche ai temi della rappresentanza degli interessi sia essi generali o specifici (come la salute). In realtà, la questione, che ha radici lontane, risente di un sistema delle relazioni industriali storicamente radicato sull'antagonismo (contrattazione) piuttosto che sulla partecipazione (vedi le esperienze di co-gestione in Germania).

La rete dei soggetti della sicurezza

Rispetto ai vari attori del sistema prevenzionale (Medico competente, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, etc.), il medico competente risulta essere la figura più discussa.

Non mancano inoltre situazioni in cui la difficoltà di interloquire con le figure deputate alla sicurezza in azienda (Rssp) e/o con il *management* ai vari livelli (es. Direzione) è alla base del confronto diretto con la “proprietà” che viene investita in prima persona del problema.

Unanimemente criticata è la scelta del legislatore di riservare al datore di lavoro la nomina degli attori chiave della prevenzione (Medico competente, Consulenti, Rssp). In proposito, viene sottolineata l’assenza di terzietà di tali figure, accentuata dalla dipendenza economica dal datore di lavoro, che ne fa soggetti subalterni agli interessi dell’impresa, orientando la loro azione e/o le politiche della sicurezza verso una dimensione esclusivamente aziendalistica.

Gli strumenti di sostegno alla figura del RLS

Dai *focus group* emerge un forte bisogno degli RLS di confrontarsi sulle problematiche affrontate quotidianamente al fine di scambiare informazioni, buone pratiche, oppure più semplicemente conoscersi e rafforzare i rapporti. Il confronto fra pari non esclude la presenza dell’expertise (medico del lavoro, responsabile spsal, etc). Questo viene visto come un valore aggiunto che consente di supportare tecnicamente l’attività dei rappresentanti per la sicurezza. Maggiore è la complessità dell’assetto aziendale, dei processi lavorativi, etc., maggiori sono le difficoltà che può incontrare il rappresentante per la sicurezza nell’azione di controllo e/o di promozione di politiche prevenzionali in azienda. L’esigenza di incontri orientati al confronto secondo un approccio volto a privilegiare la dimensione operativa (*case study*) non esaurisce la possibile strumentazione a sostegno della figura. Oltre alla formazione, considerata indispensabile, un ruolo centrale riveste l’informazione/formazione da realizzarsi attraverso l’attivazione di forum (integrati dalla presenza di esperti) e la costruzione di un canale telematico a rete che consenta di diffondere le informazioni e/o contenuti formativi in modo continuativo e aggiornato.