

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

**Doc. XXII-bis
n. 5 Allegati
Volume I
Tomo I**

COMMISSIONE PARLAMENTARE D'INCHIESTA

**SUGLI INFORTUNI SUL LAVORO, CON PARTICOLARE RIGUARDO
ALLE COSIDDETTE «MORTI BIANCHE»**

Istituita con deliberazione del Senato del 23 marzo 2005

RACCOLTA DI ATTI

VOLUME PRIMO

TOMO I

Relatore sen. Oreste TOFANI

Approvata dalla Commissione nella seduta dell'8 marzo 2006

INDICE GENERALE

Volume primo (3 Tomi)

Tomo I

SEDUTE PLENARIE.....

Seduta del 5 luglio 2005.....

INAIL

- L'andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali nell'ultimo decennio (1995-2004) (5.7.05); .. Pag. 1
- Nota del Presidente INAIL, prof. avv. Vincenzo Mungari, relativa alle domande presentate per l'accesso ai benefici pensionistici in favore dei lavoratori esposti all'amianto (1.12.05); “ 19
- Infopass – Manuale rivolto a rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza, responsabili del SPP, datori e datrici di lavoro del comparto dei lavori in legno (giugno 2004) “ 21

INAIL-CENSIS

- Verso un modello partecipato di prevenzione – Rapporto finale. Vol. I e vol. II (aprile 2001) “ 323

IPSEMA

- Eventi infortunistici – Anno 2004 – Elaborazioni ESAW .. “ 473

Tomo II

SEDUTE PLENARIE.....

Seduta del 5 luglio 2005 (segue)

ISPESL.....

- Prevenzione dei rischi per la salute negli ambienti di lavoro: un quadro degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Italia (5.7.05);Pag. 1
- Prevenzione Oggi – Rivista Trimestrale – 2/2005 (giugno 2005);..... “ 39

- 3° Rapporto sull'attività di sorveglianza del mercato svolta per prodotti che rientrano nella direttiva 98/37/CE (settembre 2004);..... “ 161
- Documento sul sistema informativo prevenzione Ispesl (5 luglio 2005), con il CD-ROM “Indagine integrata per l'approfondimento dei casi di infortunio mortale” (Progetto Ispesl, Inail, Regioni e C.P.T.) “ 351

Tomo III

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 12 luglio 2005	
CISL.....	
• Osservazioni sul T.U. e contributi di merito sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro a cura di Cinzia Frascheri (20.7.005), responsabile nazionale Salute e Sicurezza sul Lavoro	Pag. 1
UIL	
• UIL-Ufficio Salute e Sicurezza sul Lavoro: Nota per la Commissione parlamentare d'inchiesta sugli infortuni sul lavoro;.....	“ 67
• Atti seminario UIL su infortuni professionali e incidenza tra i lavoratori stranieri (14.7.05);	“ 75
• Atti Commissione Consultiva Permanente gruppo di lavoro “formazione” (18.7.05);	“ 109
• CGIL, CISL e UIL: note sulle questioni relative alle norme di buona tecnica;	“ 125
• CGIL, CISL e UIL: Documento unitario relativo alla proposta di legge T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro (20.7.05)	“ 129
CONFSAL.....	
• Appunto (11.7.05)	“ 141
CIDA.....	
• Note di sintesi della Cida per l'audizione del 12.7.05 (Ing. Giacomo Manzo);.....	“ 143
• Considerazioni aggiuntive alle Note di sintesi (dott. Umberto Immacolato)	“ 147

Seduta del 19 luglio 2005	
CONFINDUSTRIA	
• Iniziative e contributi per la comprensione del fenomeno infortunistico e la valutazione delle azioni utili alla sua riduzione (19.7.05)	“ 150
CONFAGRICOLTURA.....	
• Dati infortunistici e interventi legislativi specifici per il settore agricolo (19.7.05).....	“ 170
ANCE.....	
• ANCE, Una proposta dell’ANCE: Agenzia nazionale per la cultura della sicurezza nell’edilizia (18.07.2005);	“ 176
• Nota informativa sul tema della sicurezza in edilizia	“ 180
• Opuscolo: Cantieri Sicuri: un obiettivo di civiltà, il nostro obiettivo (14.12.04)	“ 186
FEDARLINEA	“
• Appunto sulla sicurezza nel settore marittimo (19.7.05)	“ 194
CONFSERVIZI.....	
• Protocollo d’Intesa tra Associazione Regionale, Confservizi-Cispel Toscana e CGIL, CISL, UIL Toscana, in materia di salute e sicurezza sul lavoro (19.7.05)	“ 200
CONFCOMMERCIO	
• Appunto (19.7.05)	“ 202
CONFESERCENTI.....	
• Appunto (19.7.05)	“ 206
Seduta del 4 ottobre 2005	
ANMIL.....	
• Note per l’audizione (4.10.05);	“ 209
• Opuscolo illustrativo su ANMIL.....	“ 241
LEGACOOP, U.N.C.I., CONFARTIGIANATO, CIDEC, CASARTIGIANI, AGCI.....	
• Note per l’audizione (4.10.05)	“ 247
Seduta del 11 ottobre 2005	
FE.NEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL	
• Nota sugli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo al settore dell’edilizia (11.10.05).....	“ 295
AGCI.....	

- Nota relativa al fenomeno degli infortuni sul lavoro in generale (04.10.2005)..... “ 299
- Nota sugli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo al settore dell’edilizia (11.10.05)..... “ 303

Volume secondo (2 Tomi)

Tomo I

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 19 ottobre 2005	
ACER.....	
• Appunto in materia di sicurezza sul lavoro e lavoro sommerso (19.10.05).....	Pag. 1
ANAS S.P.A.-LAZIO	“
• Relazione infortuni sul lavoro – Autostrada del Grande Raccordo Anulare, Quadrante Nord-Ovest	“ 11
FE.NEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL	
• Appunto	“ 16
Seduta del 7 novembre 2005	
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI NAPOLI.....	
• Relazione ed Integrazione alla Relazione concernente l'attività di vigilanza nei cantieri ferroviari per l'alta velocità (4 ed 11.11.05).....	“ 21
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO DI ROMA.....	
• Comunicazione alla Commissione infortuni sul lavoro (7.11.05)	“ 25
PREFETTURA DI ROMA	
• Protocollo d'intesa per il coordinamento delle attività di vigilanza delle aziende U.S.L. e della direzione provinciale del lavoro di Roma (5.7.04).....	“ 27
D.P.L. – ASL RMB E ASL RMC	
• Proposta di coordinamento vigilanza cantieri TAV (21.09.05)	“ 31
FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.....	
• Proposta di articolato normativo per la qualità dell'impresa e la qualità del lavoro nei lavori pubblici	“ 32
• I lavori della TAV e della metro B e C nella capitale (7.11.2005)	“ 36
REGIONE TOSCANA – DIREZIONE GENERALE DEL DIRITTO ALLA SALUTE.....	
• La realizzazione della linea veloce Bologna-Firenze: gli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro attuati dalla Regione Toscana e dall'U.S.L. 10;.....	“ 39

- Libro n. 16: atti del Convegno di Firenze del 22.5.03, “La prevenzione nei lavori di costruzione della TAV: un punto di arrivo e un punto di partenza” (giugno 2004); “ 57
- Libro n. 21: Profili di rischio nei lavori di costruzione di grandi infrastrutture – gallerie naturali e strade (giugno 2005)..... “ 189

Tomo II

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 15 novembre 2005

CNEL		
• Documento n. 31, Salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (19.12.02);.....	Pag.	1
• Documento n. 50, Riordino delle norme per la prevenzione, per la sicurezza e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro (25.03.04).....	“	29
REGIONE TOSCANA- DOTT. ENRICO ROSSI ASSESSORE DIRITTO ALLA SALUTE E COORDINATORE DELLA COMMISSIONE SALUTE DELLE REGIONI E P.A.....		
• Documento sulla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: le direttrici di azione delle regioni e delle province autonome (15.11.05).....	“	53
COORDINAMENTO TECNICO INTERREGIONALE DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO		
• Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell’applicazione del D.lgs. 626/94 (novembre 2003).....	“	81
FEDERMECCANICA, FIM-CISL, FIOM-CGIL, UGL-METALMECCANICI, UILM.....		
• Documentazione varia.....	“	239

Seduta del 22 novembre 2005

AGENZIA DI SANITA’ PUBBLICA DELLA REGIONE LAZIO		
• Rapporto regionale sugli infortuni sul lavoro e malattie professionali (novembre 2005).....	“	311
FILT-CGIL.....		
• Appunto sul fenomeno infortunistico riguardante i lavoratori dei servizi portuali (22.11.05).....	“	407
UGL-FEDERAZIONE NAZIONALE MARE.....		
• Elaborato e statistiche sugli infortuni nel settore marittimo anno 2004	“	411

Volume terzo (2 Tomi)

Tomo I

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 12 dicembre 2005		
INAIL, ISPESL, REGIONI E PROVINCE AUTONOME		
• Il progetto nazionale di indagine sugli infortuni mortali e gravi (dicembre 2005, e bozza aggiornata al 13.2.2006);...	Pag.	1
• Dati sugli infortuni e sulle malattie professionali nelle microimprese (settembre 2005).....	"	37
ISPESL		
• Prevenzione Oggi - Rivista trimestrale di studi e documentazione sulla sicurezza n. 2/2005 (giugno 2005) ..	"	57
CIIP.....		
• Proposte al Titolo I della “proposta preliminare” al T.U. sulla sicurezza sul lavoro (28.01.05);.....	"	181
• Resoconto sommario della assemblea del CIIP del 28 giugno 2005.....	"	221
COMUNE DI PESCARA, SOGGETTI PUBBLICI, PARTI SOCIALI		
• Protocollo d’intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni (25.10.04).....	"	225
SIMLII – BARI		
• Il medico competente nella prospettiva del futuro T.U. in materia di sicurezza del lavoro:.....	"	231
Allegato I : Statuto della SIMLII (2004) e Regolamento (2002);.....	"	251
Allegato II: art. 1/bis del D.L. 402/2001, convertito L. 1/2002;	"	265
Allegato III: proposta di modifica dell’art. 1/bis del D.L. 402/2001, convertito L. 1/2002;	"	269
Allegato IV: nota MIUR prot. 7937/2002;	"	271
Allegato V: prima stesura art. 5 Testo Unico;	"	275
Allegato VI: ultima stesura art. 5 Testo Unico;	"	283
Allegato VII: normativa nazionale;	"	287
Allegato VIII: normativa comunitaria;	"	311
Allegato IX: tabelle, aree e standard di addestramento professionalizzante;	"	371
Allegato X: parere legale;	"	389

Allegato XI: atti della Camera e del Senato (in merito alla conversione del D.L. 402/2001 con inserzione dell'art. 1/bis);	"	411
• Osservazioni sui contenuti del T.U. (14.12.05), a cura del Gruppo di Lavoro nominato dal direttivo del SIMLII;	"	417
• Il medico del lavoro e la prevenzione del fenomeno infortunistico (Prof. Leonardo Soleo) (31.05.05);.....	"	457
• Ruolo del medico del lavoro nella prevenzione degli infortuni (2002);	"	501
• Atti del 63° Congresso nazionale sugli infortuni sul lavoro. 6° Volume: "Esperienze e prospettive di prevenzione" (Sorrento, 8-11 novembre 2000).....	"	553
SNOP.....		
• Appunto (12.12.05)	"	667
REGIONE TOSCANA.....		
• Interventi legislativi regionali integrativi emanati in regione Toscana.....	"	671

Tomo II

SEDUTE PLENARIE

Seduta del 20 dicembre 2005		
CIIP.....		
• Salute e sicurezza sul lavoro: il nuovo T.U. a dieci anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 626;.....	Pag.	1
• "Dallo scolaro al cittadino", Atti del Convegno CIIP di Napoli, 3 novembre 2003.	"	41
ASSOCIAZIONE AMBIENTE E LAVORO		
• Nota per l'audizione (20.12.05)	"	127
Seduta del 24 gennaio 2006		
INAIL – CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA.....		
• Posizioni del Consiglio sul fenomeno infortunistico con particolare attenzione ai casi mortali (24.1.06);.....	"	134
• Programma generale - Linee di indirizzo e Obiettivi strategici 2006 (novembre 2005).....	"	138
INAIL – AVVOCATURA GENERALE		
• Relazione sul contenzioso 2004, a cura dell'avv. Luigi La Peccerella (ottobre 2005).....	"	190

Volume quarto (2 Tomi)

Tomo I

Sopralluoghi

Sopralluogo a Milano del 25 luglio 2005	
PREFETTURA DI MILANO.....	
• Dati infortuni lavoro avvenuti a Milano e in Lombardia nel 2004 e 2005 e raffronti con anni precedenti;.....	Pag. 1
• Protocollo di legalità tra Prefettura Milano e Tav-Treno Alta velocità S.p.A. (14.3.05);.....	" 33
• Protocollo di intesa per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e il contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di manodopera (5.10.04);	" 41
• Protocollo di intesa per la tutela della legalità nei rapporti di lavoro e il contrasto a fenomeni di intermediazione abusiva di manodopera nel settore dell'edilizia (5.10.04);	
• Protocollo di legalità tra Prefettura di Milano e Milano Mare - Milano Tangenziali S.p.A. (23.3.04);.....	" 51
• Protocollo d'Intesa per la regolarità e la sicurezza del lavoro nel settore delle costruzioni (11.12.2003);.....	" 69
• Attività del Gruppo di lavoro permanente per la sicurezza sul lavoro ed il lavoro sommerso (costituito presso la Prefettura di Milano nell'ottobre 2000).....	" 81
ASL – CITTA' DI MILANO	
• Contesto e rischi lavorativi nel settore edilizia: sintesi situazione del settore edilizia dal punto di vista della sicurezza ed igiene sul lavoro (21.10.05).....	" 115
FILLEA-CGIL, SEGRETERIA PROVINCIALE DI MILANO ...	
• Dati relativi ai lavoratori stranieri iscritti alle Casse Edili nelle Province di Milano e Lodi negli anni 1996-2004.....	" 121
REGIONE LOMBARDIA-AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO.....	
Vademecum informativo: Conoscere il mio lavoro (testo in varie lingue).....	" 123
INAIL – LOMBARDIA	
• Rapporto annuale regionale 2004 (pubblicato ottobre 2005);.....	" 155
EDIZIONI COMEDIT 2000	
• L. Lusenti- P. Pinardi, Vite da cantiere, (luglio 2005).....	" 247

Sopralluogo a Taranto e Brindisi del 26 settembre 2005		
GRUPPO ILVA		
• Scheda tecnica sullo stabilimento di Taranto (2005)	"	367
INAIL-TARANTO		
• Andamento infortuni e malattie professionali 2002, 2003, 2004 e proiezioni 2005	"	399
MINISTERO LAVORO – SERVIZIO ISPEZIONE		
• Attività ispettiva svolta nel 2004-2005 in provincia di Taranto (26.09.05)	"	427
POLIMERI EUROPA		
• Scheda tecnica sullo stabilimento di Brindisi (26.09.05);...	"	437
• Scheda informativa sui rischi di incidente (gennaio 2004) .	"	459
CGIL-BRINDISI		
• Infortuni sul lavoro del 2004 in provincia di Brindisi denunciati all'INAIL;	"	477
• Sintesi degli studi esistenti sullo stato di salute della popolazione a Brindisi (marzo 2004)	"	481
LEGAMBIENTE.....		
• Documentazione concernente gli infortuni sul lavoro nel Petrolchimico di Brindisi ed i relativi procedimenti penali	"	491
FORUM AMBIENTE SALUTE E SVILUPPO		
• Note relative al Forum sui morti del petrolchimico (26.09.05);	"	495
• Cambiare rotta, a cura del Forum Ambiente salute e sviluppo c/o studio De Carlo – Brindisi (maggio 2005)	"	507
MEDICINA DEMOCRATICA.....		
• Aspetti sanitari ed epidemiologici (26.09.05)	"	643

Tomo II

Sopralluoghi

Sopralluogo a Genova del 17 ottobre 2005

PREFETTURA DI GENOVA		
• Appunto dell'Ufficio per la sicurezza negli ambienti di lavoro;.....		Pag. 1
• Protocollo d'intesa (16.12.03)	"	7
DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO		
• Dati statistici	"	11
INAIL-SEDE DI GENOVA.....		

• Primi dati parziali sugli infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'area portuale e nel settore della cantieristica genovese (12.10.05);	"	13
• Aziende operanti nel settore della cantieristica, riparazioni e costruzioni (tabelle)	"	21
ASL3 – GENOVA.....		
• Infortuni avvenuti nel territorio del Porto di Genova: tabelle e dati statistici (12.10.2005);	"	37
• Appunto della dott.sa Rosaria Carcassi sull'attività di vigilanza della ASL3 nel porto di Genova (17.10.05)	"	41
AUTORITA' PORTUALE DI GENOVA		
• Relazione: La sicurezza nel porto di Genova: l'approccio al problema (30 maggio 2005);	"	45
• Progetto di pianificazione territoriale (aprile 2005)	"	53
UGL-FEDERAZIONE NAZIONALE MARE DI GENOVA		
• Appunto (17.10.05)	"	57
FINCANTIERI		
• Opuscolo (2005)	"	59
COMPAGNIA PORTUALE PIETRO CHIESA		
• Appunto sull'attività della Compagnia di sbarco ed imbarco nel porto di Genova di carbone minerale e rinfuse minerali e ferrose (02.11.05)	"	101
CONFERENZA DEI PRESIDENTI DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME – REGIONE LIGURIA – SERVIZIO DI IGIENE PUBBLICA E VETERINARIA		
• Atti del Seminario nazionale di Genova del 20 giugno 2000: Sicurezza e salute a bordo delle navi e nei porti – D.Lgs. 271/99 e 272/99 (febbraio 2001)	"	119

Volume quinto

Sopralluoghi

Sopralluogo nelle province di Massa-Carrara e della Spezia del 25 ottobre 2005.....

D.P.L. DI MASSA CARRARA	
• Relazione sull'attività di vigilanza svolta sugli agri marmiferi di Massa-Carrara (25.10.05).....	Pag. 1
ASL 1-MASSA CARRARA	
• Breve relazione sull'attività nel settore lapideo ed estrattivo nella provincia di Massa-Carrara propedeutica all'audizione del 25 ottobre (a cura del dott. ing. M. Pellegrini)	" 5
AZIENDA USL N° 1 – MASSA CARRARA	
• Osservatorio Infortuni, Dati per la Commissione parlamentare morti bianche, a cura del dott. Giovanni Galli (ottobre 2005)	" 51
ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI DI MASSA-CARRARA.....	
• Appunto: Imprese e associazione industriali per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni (25.10.05)	" 65
INAIL	
• Relazione sull'andamento infortunistico nella provincia di Massa Carrara;.....	" 71
• Rapporto annuale regionale 2003 - Liguria.....	" 75
INAIL – MASSA CARRARA	
• Documento trasmesso alla Commissione Parlamentare di Inchiesta sugli infortuni sul lavoro, relativo al numero di aziende, assicurati Inail ed infortuni nel settore lapideo	" 97
INAIL – LUCCA E MASSA-CARRARA.....	
• Relazione sul fenomeno infortunistico nel settore "marmo" (31.07.1997)	" 121
DITTA BORDIGONI S.R.L. - CARRARA.....	
• Relazione sulle attività di sicurezza e prevenzione nelle cave Piastrone e Vittoria.....	" 147
ASL 5 – LA SPEZIA.....	
• Appunto (22.10.05), a cura del dott. Umberto Ricco.....	" 151
INAIL-ASL 5 LA SPEZIA	
• Elaborato relativo alla individuazione dei settori di attività economica con maggiori criticità in relazione al rischio infortuni nella provincia della Spezia e linee di indirizzo per la costituzione di un "Osservatorio Territoriale degli Infortuni sul Lavoro" (luglio 2004).....	" 157

INAIL – LA SPEZIA		
• Memoria integrativa relativa agli infortuni mortali (24.10.05);	“	203
• Memoria integrativa relativa all’infortunistica del settore marmo (24.10.05);.....	”	215
• Analisi congiunturale: il confronto 2004-2003 degli infortuni denunciati, il quinquennio 2000-2004 e prime stime 2005 (22.10.05).....	”	222
Sopralluogo nella provincia di Frosinone del 21 novembre 2005		
INAIL-FROSINONE		
• Schede: infortuni sul lavoro avvenuti nel 2000-2004 e denunciate all’Inail per province, regioni, gestione ed anno in Italia e, in particolare, in provincia di Frosinone, trasmessi dal direttore Elio Schimizzi (7.12.05)	”	237
D.P.L. -FROSINONE.....		
• Relazione tecnica per la Commissione (direttore provinciale dott. Angelo Necci)	”	265
ASL - FROSINONE.....		
• Relazione per la Commissione (direttore Giancarlo Pizzutelli) (21.11.05).....	”	271
FIOM-CGIL.....		
• Comunicato sugli infortuni nel settore metalmeccanico di Frosinone	”	275
UNIONE INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI FROSINONE.....		
• Problematiche settore: estrattivo e metalmeccanico (21.11.05)	”	277
CONSORZIO PER LA VALORIZZAZIONE DEL P.R.C.		
• Manuale del <i>perlato royal coreno</i> , a cura del Consorzio (marzo 2005)	”	283
FIAT AUTO S.P.A.....		
• Notizie generali sull’organizzazione dello stabilimento FIAT di Cassino (21.11.05);.....	”	465
• Dati statistici del Servizio prevenzione e protezione FIAT 2001,2002,2003,2004 e 2005	”	485
COBAS		
• Segnalazioni da parte del S.In. Cobas anni 2002-2005 delle inadempienze da parte della FIAT di Cassino.....	”	493

Volume sesto

Sopralluoghi

Sopralluogo nella provincia di Napoli del 16 gennaio 2006.....

PREFETTURA DI NAPOLI.....		
• Riepilogo attività della Prefettura di Napoli (16.1.06).....	Pag.	1
MINISTERO DEL LAVORO.....		
• Relazione sulla situazione relativa ai controlli sugli infortuni sul lavoro da parte della Direzione provinciale del lavoro di Napoli (16.1.06)	"	7
INAIL-SEDE DI NAPOLI.....		
• Considerazioni del Dirigente Sede Inail di Napoli, dott. Carlo D'Amato;	"	11
• Opuscolo <i>La vita è un dono</i>	"	15
• Opuscolo <i>Scuola sicura</i>	"	36
• Opuscolo <i>La tutela integrata del lavoratore</i>	"	54
• Protocollo d'intesa 30.09.2003 Inail - Provincia di Caserta – Unione Industriali di Caserta.....	"	59
• Dati statistici provvisori anno 2005 infortuni mortali e malattie professionali;	"	64
• Rapporto completo infortuni 2004;.....	"	68
• Direttiva INAIL per l'attuazione del Documento Unico Regolarità Contributiva;	"	124
• Informativa per i lavoratori extracomunitari	"	136
ASL-NAPOLI 4.....		
• Relazione andamento infortuni mortali territorio ASL NA 4 (16.1.06)	"	161
ASL-NAPOLI 5.....		
• Indagine sugli infortuni mortali. Gruppo di Lavoro Regioni, Inail, Ispecl (14.1.06).....	"	165
U.G.L. COSTRUZIONI – NAPOLI.....		
• Sicurezza: evoluzione storica della normativa;.....	"	171
• Schede.....	"	191
ANCE CAMPANIA		
• Memorandum per la Commissione	"	323
FENEAL-UIL NAPOLI		
• Appunto (16.1.06)	"	335
FILLEA-CGIL NAPOLI.....		
• Scheda sinottica della situazione infortuni nel settore delle costruzioni	"	337
COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PROVINCIA DI NAPOLI.....		

• Statuto, funzioni e rapporto sull'attività 2005.....	“	343
Sopralluogo nella provincia di Caltanissetta del 23 gennaio 2006		
ASL-RME, E.S.A. e REGIONE SICILIANA-ASSESSORATO SANITA'		
• Stato di salute della popolazione residente nelle aree ad elevato rischio ambientale e nei siti di interesse nazionale della Sicilia.....	"	379
REGIONE SICILIANA – ISPETTORATO LAVORO CALTANISSETTA.....		
• Lettera indirizzata alla Prefettura di Caltanissetta (17.1.06)	"	497
UGL-CALTANISSETTA		
• Relazione per la Commissione (18.01.06)	"	501
ASSINDUSTRIA PROVINCIA DI CALTANISSETTA.....		
• Documento su situazione in provincia di Caltanissetta.....	"	503
DIRETTORE PROVINCIALE INAIL CALTANISSETTA.....		
• Relazione sull'andamento degli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali nella provincia di Caltanissetta;.....	"	505
• Proposte del direttore, dottor Francesco Fasulo;.....	"	510
• La broncopneumopatia da anidride solforosa. Indagine epidemiologica sulla prevalenza in alcune province siciliane e possibile correlazione con il cancro del polmone, Edizioni Inail-Roma, maggio-giugno 2002.....	"	511
VIGILI DEL FUOCO CALTANISSETTA		
• Relazione per la Commissione parlamentare d'inchiesta sugli infortuni sul lavoro (18.1.06).....	"	531
AZIENDA SANITARIA N. 2 – CALTANISSETTA.....		
• Relazione sintetica (18.1.06).....	"	535
POLIMERI EUROPA S.P.A. – GELA		
• Sintetico contributo sulla situazione della sicurezza sul lavoro (gennaio 2006);	"	541
• Nota dei rappresentanti della sicurezza dei lavoratori (RSL) della società Polimeri (18.1.06).....	"	545
SOCIETA' RAFFINERIA DI GELA S.P.A.		
• Relazione sulle attività di sicurezza (gennaio 2006);.....	"	547
• Relazione sulla formazione per la sicurezza (23 gennaio 2006);.....	"	553
• Relazione sulla presenza di amianto nella Raffineria (24.1.06);	"	555
• Relazione sulle azioni in tema di salute, sicurezza ed ambiente nei confronti delle imprese dell'indotto (27.1.06)	"	571
FILCEM-CGIL, FEMCA-CISL E UILCEM-UIL DI GELA		

<ul style="list-style-type: none"> • Relazione, con particolare riferimento allo stabilimento petrolchimico (18.1.06) 	“	575
AZIENDA OSPEDALIERA GELA		
<ul style="list-style-type: none"> • Breve relazione sulla situazione della sicurezza sul lavoro in ambito provinciale (18.1.06) 	”	579
SYNDIAL SPA DI GELA		
<ul style="list-style-type: none"> • Nota sulla sicurezza sul lavoro nel sito industriale dismesso (18.1.06)..... 	”	583
PREFETTURA DI CALTANISSETTA		
<ul style="list-style-type: none"> • Rassegna stampa relativa al sopralluogo nella provincia di Caltanissetta della Commissione parlamentare d’inchiesta sugli infortuni sul lavoro, con particolare riguardo alle cosiddette “morti bianche” 	”	587

Volume settimo

Gruppi di lavoro

Gruppo edilizia – Seduta del 7 novembre 2005

INAIL

- Dati statistici relativi agli infortuni sul lavoro, con particolare riferimento al settore edile [aziende e addetti assicurati all'INAIL, tipologia e geografia degli infortuni, estrapolazioni relative a lavoratori extracomunitari, stime sul cosiddetto "sommerso", varie], 7.11.2005; Pag. 1
- Ancora cadute dall'alto, in: <<Dati statistici>> [periodico a cura dello INAIL], settembre 2005..... " 7

Gruppo edilizia – Seduta del 15 novembre 2005

INAIL

- Alcuni degli aspetti più significativi del fenomeno infortunistico nelle costruzioni [documentazione predisposta da Inail-Direzione centrale prestazioni. Periodo di riferimento: anni 2000-2004]..... " 11
- PROF. AUGUSTO BIONDI (FILLEA-CGIL e AGENQUADRI)
- Documentazione sulla sicurezza nel settore dei lavori di restauro " 25
 - Valutazione del rischio e mancanza di prevenzione (schede a cura di G. Tarsitani, F. Pasca Raymondo e M. Biondi –Dipartimento Scienze di Sanità pubblica "G. Santarelli", Università degli studi di Roma "La Sapienza") " 157

Gruppo edilizia – Seduta del 22 novembre 2005

COMANDO CARABINIERI PRESSO ISPETTORATO LAVORO ROMA

- Analisi sul fenomeno degli infortuni sul lavoro (22.11.05), con allegati: " 189
- Allegato 1: Programma didattico del 61° Corso di Abilitazione nella legislazione sociale per il personale dell'Arma dei Carabinieri da destinare alla Direzione Provinciale del Lavoro;..... " 215
- Allegato 2: Infortuni sul lavoro, incidenza dell'orario di lavoro e del settore d'impiego (15.12.05)..... " 227
- ING. EGINARDO BARON – ASL RM/B
- Appunto sul ruolo degli organi di vigilanza a Roma e nelle grandi opere pubbliche, 7.11.2005 " 239

Volume ottavo (2 Tomi)

Gruppi di lavoro

Tomo I

Gruppo edilizio – Seduta del 29 novembre 2005

ISPESL	
• 1° rapporto sull'attività di sorveglianza del mercato svolta per i prodotti che rientrano nel campo di applicazione della direttiva macchine 98/37/CE (settembre 2000);.....	Pag. 1
• 2° rapporto sull'attività di sorveglianza del mercato svolta per i prodotti che rientrano nel campo di applicazione della direttiva macchine 98/37/CE (settembre 2002);	" 169
• 3° rapporto sull'attività di sorveglianza del mercato svolta per i prodotti che rientrano nel campo di applicazione della direttiva macchine 98/37/CE (settembre 2004);.....	" 387

Tomo II

Gruppo edilizia – Seduta del 29 novembre 2005 (segue)

• Linee guida per il settore edilizio (trasporto di persone e materiali fra piani definiti in cantieri temporanei), ottobre 2004;.....	Pag. 1
• Linee guida sulla valutazione dei rischi nei cantieri temporanei e mobili nei quali è previsto l'utilizzo di elicotteri, settembre 2004;.....	" 95
• Linee guida. Adeguamento D.Lgs. 359/99 per il settore edilizio (movimentazione dei carichi, sollevamento persone), anno 2001;	" 201
• Linea guida per la scelta, l'uso e la manutenzione di dispositivi di protezione individuale contro le cadute dall'alto, settembre 2004;.....	" 279
• Linea guida per l'esecuzione di lavori temporanei in quota con l'impiego di ponteggi metallici, ottobre 2004;.....	" 361
• Linea guida per la scelta, l'uso e la manutenzione delle scale portatili, settembre 2004;.....	" 447
• Linea guida per l'esecuzione di lavori temporanei in quota con l'impiego di sistemi di accesso mediante funi, settembre 2003;	" 517
• Sicurezza nei cantieri edili – Cadute dall'alto (Anno 2003);.....	" 575

- Dossier sull'attività del Dipartimento Tecnologie di Sicurezza per la prevenzione degli infortuni nel settore dell'edilizia..... " 689

Volume nono

Gruppi di lavoro

Gruppo edilizia – Seduta del 29 novembre 2005	
SERVIZIO SANITARIO REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ISPESL – USL MODENA	
• Sicurezza 2005: Lavori in quota (formazione DPI, apprestamenti di sicurezza), 13.9.05	Pag. 1
INCA	
• <<Quaderni di medicina legale del lavoro>>: Le malattie professionali tra i lavoratori edili – Supplemento al Notiziario Inca n. 4/2005 (12 ottobre 2005).....	" 285
ANCE	
• Documento su “cadute dall’alto, organizzazione del lavoro nei cantieri, formazione e malattie professionali in edilizia” (29.11.05).....	" 417
 COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L’IGIENE E L’AMBIENTE DI LAVORO..... (ANCE, Fe.NEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL)	
• Sistema nazionale per la prevenzione infortuni, l’igiene e l’ambiente di lavoro [appuntamento preparato per l’audizione informale presso gruppo di lavoro <<edilizia>> della Commissione].....	" 423
 Gruppo edilizia –Seduta del 6 dicembre 2005	"
Fe.NEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL	
• Risposte alle domande poste dal senatore Pizzinato e dal senatore Curto nell’audizione del 29 novembre 2005.....	" 427
CPT Milano	
• Programma corso di formazione <<I rischi di caduta dall’alto>>	" 430
FILLEA-CGIL e AGENQUADRI	
• Indagine sulla sicurezza del lavoro nel restauro [nella Regione Lazio]	" 439
 Gruppo edilizia –Seduta del 20 dicembre 2005	
PETZL	
• Manuale tecnico per la sicurezza del lavoro in quota (anno 2005).....	" 443
AMORINI S.R.L. – PERUGIA	

<ul style="list-style-type: none"> • Corso di formazione, informazione e addestramento sui DPI anticaduta (luglio 1999) 	“ 551
ASL-LECCO	
<ul style="list-style-type: none"> • Protocollo applicativo della norma per lavoratori temporanei in quota (30.6.05); 	" 593
<ul style="list-style-type: none"> • Formazione dei lavoratori addetti a lavori temporanei in quota con l'impiego di sistemi di accesso e posizionamento mediante funi (2.3.05);..... 	" 601
<ul style="list-style-type: none"> • Fascicolo di documentazione su lavori in quota e in fune [a cura del dott. Giovanni Achille, Dipartimento di Prevenzione Medica]..... 	" 613
KONG S.P.A.	
<ul style="list-style-type: none"> • Appunto del Presidente, dott. Marco Bonaiti, ad integrazione della audizione del 20.12.05 	" 617
Gruppo edilizia – Seduta del 11 gennaio 2006	
<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione del PRAL - Piano regionale amianto Lombardia (<i>Deliberazione Giunta Regionale Lombardia n° VIII, 001526</i>, del 22.12.05)..... 	" 619
Gruppo edilizia – Seduta del 18 gennaio 2006	
UGL	
<ul style="list-style-type: none"> • Documento pervenuto alla Segreteria della Commissione inchiesta infortuni sul lavoro il 6.2.06..... 	" 695

Volume decimo

Gruppi di lavoro

Gruppo agricoltura –Seduta del 17 gennaio 2006

ENAMA.....		
• I requisiti di sicurezza della bacchiatrici. Documento redatto nell'ambito delle attività previste dall'intesa Enama-Ispesl del 6 ottobre 2000 (giugno 2003);	Pag.	1
• Essiccatoi mobili per prodotto in granella – Linee guida n. 12 (luglio 2003);.....	"	25
• Motoseghe a catena portatili – Linee guida n. 14 (settembre 2003);.....	"	61
• Carri desilatori, trincia-miscelatori e distributori di mangime – Linee guida n. 18 (settembre 2003);.....	"	89
• Caricatori frontali – Linee guida n. 21 (settembre 2003);...	"	133
• Carri semoventi per la raccolta della frutta a piattaforma elevabile – Linee guida n. 22 (settembre 2003);	"	157
• Raccoglibietole semovente a cantieri riuniti della Bargam S.p.A. (luglio 2004);.....	"	197
• Produzione documentale tecnica sulla problematica delle vibrazioni connesse all'uso delle macchine agricole, marzo 2004;.....	"	211
UNACOMA.....		
• R. Demastro, Come adeguare le macchine agricole usate, ottobre 2005.....	"	261

Volume undicesimo (3 Tomi)

Tomo I

Gruppi di lavoro

Gruppo malattie professionali – Seduta del 15 novembre 2005

INAIL – DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI

- INAIL – Direzione Centrale Prestazioni, Le malattie professionali e la tutela assicurativa, Roma, 15 novembre 2005

Pag. 1

Gruppo malattie professionali – Seduta del 24 novembre 2005

PROCURATORE AGGIUNTO DELLA PROCURA DELLA REPUBBLICA DI TORINO, DOTT. RAFFAELE GUARINIELLO

- PROCURA della REPUBBLICA presso il TRIBUNALE di TORINO – Ufficio Malattie Professionali, Sistema informativo per la gestione dell'osservatorio sui tumori professionali, novembre 2005;
- INAIL, Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003;
- TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE del LAZIO – sede di Roma, sez. 3° ter, Sentenza 17 maggio 2005 [sui ricorsi riuniti n. 2532/2004 e n. 9497/2004, avverso la Circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003]...

" 16

" 44

" 52

Gruppo malattie professionali – Seduta del 6 dicembre 2005..

DOTT. FRANCESCO CARNEVALE – AZIENDA SANITARIA FIRENZE

- F. CARNEVALE, Per la prevenzione delle malattie da lavoro, dicembre 2005 [elaborato preparato in funzione di audizione presso gruppo di lavoro <<Malattie professionali>> della Commissione parlamentare d'inchiesta Infortuni sul Lavoro e c.d. morti bianche]

" 57

SNOP (Società nazionale operatori della prevenzione)

- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione), Linee di un documento programmatico per la formulazione di un testo unico sulla sicurezza e igiene del lavoro [senza data];

" 79

- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione),
La prevenzione degli infortuni e delle malattie
professionali in Puglia, 22 agosto 2005; " 86
- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione),
La prevenzione in Italia oggi: difficoltà e prospettive,
aprile 2003; " 88
- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione), Il
quadro dei danni alla salute correlati al lavoro. Infortuni e
malattie professionali. Proposte, 5 dicembre 2005; " 96
- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione),
Sull'adozione di un testo unico in materia di sicurezza del
lavoro [senza data]; " 108
- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione),
Rivista, n. 63, settembre 2004 [numero monografico sul
rischio chimico] " 113

Gruppo malattie professionali – Seduta del 13 dicembre 2005

- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione)
- SNOP (Società Nazionale Operatori della Prevenzione),
Progetto di collaborazione INAIL/USL 5 di Pisa – USL 11
di Empoli – azienda ospedaliera pisana- per la ricerca
attiva delle malattie professionali, 12 dicembre 2005
[contiene anche il resoconto dell'assemblea ordinaria CIIP
(Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione) 28
giugno 2005] " 181

Gruppo malattie professionali – Seduta del 20 dicembre 2005

- REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA –
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E
DELL'ASSISTENZA SOCIALE e E.S.A.
- Rapporto 6 dicembre 2005 sullo stato di salute delle
popolazioni residenti in aree interessate da poli industriali,
minerari e militari della Regione Sardegna a cura di A.
BIGGERI, F. CASSON, D. CATELAN, R. PIRASTU, B.
TERRACINI, ora in: Epidemiologia e prevenzione
(2006), 30 (1) suppl.: 1-64; " 197
 - Sintesi del "Rapporto" del dott. A. Biggeri (20.12.05) " 277
- DOTT.SA ROBERTA PIRASTU – UNIVERSITA' LA
SAPIENZA ROMA
- R. PIRASTU, Epidemiologia dei tumori professionali:
metodi di studio e applicazioni, 20 dicembre 2005 [testo
accompagnato da una serie di allegati, il cui elenco si
trova nel testo stesso] " 281

Tomo II

Gruppi di lavoro

Gruppo malattie professionali – Seduta del 18 gennaio 2006

• <i>Web news</i> dicembre 2005 (in lingua inglese) su studio Università di Sheffield (GB) relativo all'impatto di REACH (Regolamento Europeo sulle sostanze chimiche) sulla salute dei lavoratori.....	Pag.	1
USL PISA, USL LIVORNO e SNOP	"	
• Atti del convegno La prevenzione del rischio cancerogeno nei luoghi di lavoro, svoltosi a Pisa dal 20 al 22 febbraio 2003	"	49
ISPESL-REGIONI		
• Il primo rapporto ISPESL-REGIONI sulle malattie professionali – Dati delle segnalazioni giunte ai Servizi di Prevenzione (in: << Malprof 2000>>, agosto 2002).....	"	304
ISPESL – DIPARTIMENTO DI MEDICINA DEL LAVORO		
• Registro nazionale dei mesoteliomi (art. 36, D.Lgs 277/91): primo rapporto (maggio-giugno 2003);.....	"	415
• P. Crosignani <i>et al.</i> , Un sistema di monitoraggio per i tumori di origine professionale, in: <<Medicina del Lavoro>>, 2005, 96,1; 33-41;	"	539
• M. Nesti <i>et al.</i> , La sorveglianza dei casi di mesotelioma maligno e la definizione dell' esposizione ad amianto: i dati ReNaM 1997, in: <<E.P.>>, anno 27 (3), maggio-giugno 2003;.....	"	549
• M. Nesti <i>et al.</i> , <i>Malignant Mesothelioma in Italy, 1997</i> , in: <<American Journal of Industrial Medicine>>, 45; 55-62 (2004);	"	557
• A. Marinaccio <i>et al.</i> , <i>Predictions of mortality from pleural mesothelioma in Italy: a model base on asbestos consumption figures supports results from age-period-cohort models</i> , in: <<Int. J. Cancer>>, 115, 142-147 (2005)	"	565

Tomo III

Gruppi di lavoro

Gruppo malattie professionali – Seduta del 18 gennaio 2006

(segue)

AUSL BA/3 – ARES PUGLIA - SNOP.....		
• L'ergonomia per la prevenzione e il miglioramento della qualità: esperienze a confronto.....	Pag.	1
ARPAT-ISPEL-REGIONE TOSCANA.....	"	
• Fonderie di ghisa di seconda fusione in Toscana - Profili di rischio e soluzioni (settembre 2002)	"	283
ISPEL e ASL VITERBO – DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE.....		
• I profili di rischio nei comparti produttivi dell'artigianato, delle piccole e medie industrie e pubblici esercizi – Bonifica Amianto – Rapporto di Ricerca (febbraio 2005)..	"	549

Volume dodicesimo (2 Tomi)

Tomo I

Gruppi di lavoro

Gruppo infortuni domestici – Seduta del 16 novembre 2005...

INAIL-DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI.....	
• INAIL, Assicurazione infortuni in ambito domestico, 16 novembre 2005 (memoria redatta appositamente in funzione dell'audizione presso il gruppo di lavoro);	Pag. 1
• INAIL, Monitoraggio infortuni in ambito domestico. Legge 493 del 3 dicembre 1999 (30.9.05) [contiene anche nota tecnica 21 dicembre 2004 predisposta dalla consulenza statistica Inail].....	" 5

Gruppo infortuni domestici – Seduta del 22 novembre 2005...

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	
• A. PITIDIS <i>et al.</i> , La sorveglianza degli incidenti domestici in Italia, documento ISS, 05/AMPP/AC/624, novembre 2005	" 17
ISPESL	
• ISPESL- Osservatorio nazionale epidemiologico sugli ambienti di vita, Memoria ISPESL relativa al Gruppo di Lavoro Infortuni Domestici;.....	" 67
• Case, persone, infortuni: conoscere per prevenire. Analisi del fenomeno infortunistico in ambiente domestico su dati Istat ed Ispesl;.....	" 71
• Violenza domestica – un ossimoro da svelare e comprendere, in: <<Quaderni per la salute e la sicurezza>>.....	" 351

Gruppo infortuni domestici – Seduta del 30 novembre 2005...

DONNE EUROPEE FEDERCASALINGHE.....	
• Estratti di normativa su questioni assicurative e corrispondenza tra Donne Europee Federcasalinghe e Ministro del Lavoro, on. Roberto Maroni	" 487

Gruppo infortuni domestici – Seduta del 14 dicembre 2005....

TUV RHEINLAND ITALIA S.R.L. (DOTT. RICCARDO VANNINI).....	
---	--

• Sicurezza degli ambienti domestici, 2 dicembre 2005 (memoria preparata appositamente per audizione presso gruppo di lavoro <<infortuni domestici>>);	"	495
• Opuscolo sull'attività della società.	"	503
IMQ S.P.A. – MILANO		
• IMQ, La città della qualità (fascicolo di documentazione varia in materia di qualità e sicurezza dei prodotti comunemente impiegati in ambito domestico), senza data;	“	521
• IMQ, La qualità dalla Q alla A [opuscolo sulle attività del gruppo IMQ nell’anno 2003].....	"	637

Tomo II

Gruppi di lavoro

Gruppo infortuni domestici – Seduta del 11 gennaio 2006.....

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA’		
• <<Ambiente Casa>>: La sicurezza domestica: dalla conoscenza alla prevenzione [Draft del Rapporto sul Sistema informativo nazionale sugli infortuni in ambienti di civile abitazione (SINIACA)]	Pag.	1
UFFICIO DI SEGRETERIA DELLA COMMISSIONE.....		
• Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio – Reg. (CE) n. 648/2004 del 31 marzo 2004, relativo ai detersivi (15.11.05)	"	351
AIAS-MILANO.....		
• La campagna per la sicurezza in casa Aias-Ispesl 1996-1997	"	409
ISPESL		
• <<Quaderni per la salute e la sicurezza>>:		
1. Il parco giochi, luogo sicuro;.....	"	477
2. I detersivi (giugno 2004);.....	"	523
3. Scale portatili e sgabelli;	"	595
4. L’Osservatorio epidemiologico nazionale sulla salute e la sicurezza negli ambienti di vita [opuscolo].....	"	661

Gruppo lavoro minorile e sommerso – Seduta del 14 dicembre 2005

COMANDANTE GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA.....		
• Dati relativi all'attività svolta dal Corpo a contrasto del lavoro sommerso nell'ultimo biennio (7.12.05).....	"	671
COMANDANTE GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI		
• Dati del 2004 e del primo semestre 2005 sul numero dei decessi e degli infortuni nell'ambito del lavoro minorile e sommerso relativi ai casi perseguiti da reparti dell'Arma (16.10.05)	"	677
PRESIDENTE INAIL – AVV. PROF. MUNGARI		
• Approfondimenti condotti dall'Inail in merito agli infortuni occorsi in ambito di lavoro sommerso e minorile (15.11.05)	"	683
UFFICIO STAMPA SENATO DELLA REPUBBLICA		
• Articoli di stampa 8 settembre 2005 su infortunio mortale e su lavoro minorile.....	"	686

Volume tredicesimo (2 Tomi)

Tomo I

Ulteriore documentazione

ISPESL, INAIL E REGIONI.....	
• Indicatori statistici infortuni lavoro industria e artigianato – anno 2000, 2001;.....	Pag. 1

Tomo II

Ulteriore documentazione

ISPESL.....	
• <<Fogli di informazione>> – Rivista trimestrale, n° 1/2005;.....	Pag. 1
• Rapporto annuale 2003 – <i>Annual Report</i> 2003 (Dipartimenti e Centro Ricerche);.....	" 85
• Corso di formazione per RLS – “Il rischio chimico” (marzo 2004);.....	" 221
• Le piante ornamentali: pericolo misconosciuto per la salute.....	" 545

Volume quattordicesimo

<u>Ulteriore documentazione</u>	
AIREPSA.....	
• Prospetto riassuntivo di indagine sui servizi di prevenzione e protezione delle aziende sanitarie pubbliche (7.2.2006)	Pag. 1
CGIL-FILLEA LAZIO E ROMA.....	
• Formazione e nuove figure professionali nel restauro – Convegno di Roma, 9 dicembre 2002;.....	" 3
• Il restauro visto da vicino: le cifre, i problemi e le proposte del mestiere di chi conserva l'arte (Roma, 18-19 giugno).....	" 69
ASSIMPRENDIL – ANCE MILANO.....	
• Precisazioni relative all'audizione del 25 luglio 2005 [riguardanti la sicurezza nei cantieri ed attività di formazione] (pervenue il 2.12.05).....	" 217
AVV. PAOLO FERRERA.....	
• Documentazione in materia di assicurazione e sicurezza sul lavoro nella provincia dell'Ontario (Canada):	
1) <i>Workplace Safety and Insurance Act, 1997</i> [testo in lingua inglese e francese].....	" 223
2) <i>A guide to the occupational Health and Safety Act</i> [pubblicazione anno 2002 testo in lingua inglese].....	" 381

AVVERTENZA:

SI AVVERTE CHE EVENTUALI PROBLEMI DI LEGGIBILITÀ DEGLI ATTI SONO DOVUTI ALLO STATO DI CONSERVAZIONE DEI MEDESIMI AL MOMENTO DELL'ACQUISIZIONE DA PARTE DELLA SEGRETERIA DELLA COMMISSIONE.

Roma 5 luglio 2005

***L'ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO E
DELLE MALATTIE PROFESSIONALI
NELL'ULTIMO DECENNIO (1995 – 2004)***

Premessa

I prospetti allegati sono stati elaborati sulla base dei dati relativi agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali avvenuti in ciascuno degli anni dal 1995 al 2004 e denunciati all'INAIL, disponibili presso gli archivi statistici dell'Istituto aggiornati alla data del 30 aprile 2005.

In questa prima fase, le tavole statistiche sono state rappresentate secondo una impostazione degli infortuni sul lavoro molto schematica e lineare che consente di analizzare l'andamento del fenomeno a livello nazionale secondo ciascuna delle sei caratteristiche prese in esame:

- gestione assicurativa
- tipo di infortunio
- ripartizioni geografiche
- sesso
- età
- lavoratori extracomunitari

Preme sottolineare tuttavia, che attraverso apposite elaborazioni statistiche si potrà sia prevedere ulteriori disaggregazioni (ad es. per settore di attività, per regione, provincia, tipologia di indennizzo, ecc.) sia procedere all' "incrocio" tra le stesse variabili (o anche le numerose altre di cui l'INAIL dispone) per pervenire ad informazioni più analitiche e mirate (ad es. ripartizioni geografiche distinte per sesso e/o per classe di età; oppure extracomunitari per regione o provincia, ecc.).

Per le malattie professionali è possibile disporre oltre che di disaggregazioni a livello settoriale e territoriale, anche di analisi per tipo di patologia e di definizione.

A) Infortuni sul lavoro

1) Le gestioni (tab. A1.1 A1.2)

Nel corso dell'ultimo decennio l'andamento degli infortuni sul lavoro denunciati all'INAIL ha fatto registrare una diminuzione complessiva di circa 72.000 casi pari a -7%.

L'evoluzione del fenomeno si presenta abbastanza articolata: ad un calo degli infortuni fino al 1997 ha fatto seguito un costante e contenuto incremento nel periodo 1998 – 2001. A partire dal 2002 si assiste ad un progressivo ridimensionamento per tutto il triennio finale secondo una linea di tendenza che, stando ai primi dati dell'anno in corso, dovrebbe proseguire anche nel 2005.

L'andamento infortunistico complessivo è il risultato di andamenti differenziati a livello settoriale:

- ***l'Agricoltura*** ha conosciuto una costante diminuzione degli infortuni, in linea con il calo occupazionale che questo settore fa registrare ormai da decenni (con un calo complessivo nel decennio del 44%);
- ***l'Industria e Servizi*** ha registrato, invece, un andamento sostanzialmente costante (quale effetto di una riduzione nei settori industriali e una crescita in quello dei Servizi);
- Per i Dipendenti dello Stato, assicurati nella ***speciale forma "per conto"***, dopo la notevole apparente flessione del 1999 (dal 1° gennaio di quell'anno non sono comprese le Poste che sono state privatizzate) vi è stato, a partire dallo stesso anno, un incremento costante degli infortuni denunciati che ha fatto registrare un aumento complessivo nel decennio di oltre il 17%. Tale incremento è effetto della progressiva estensione del campo di applicazione della tutela assicurativa dovuta alla sempre maggiore diffusione della informatizzazione della pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda le dimensioni aziendali il fenomeno infortunistico ha una frequenza ben maggiore nelle aziende con un numero di dipendenti fino a 15 unità, specie se artigiane.

Per i ***casi mortali*** vi è stata una crescita complessiva del fenomeno sino al 2001 (con un massimo di 1549 casi denunciati); a partire dal 2002 si registra una costante flessione che, secondo le ultime stime previsionali effettuate per il 2004 (anno per il quale il dato è ancora provvisorio), dovrebbe riportare il numero degli infortuni mortali intorno ai 1.400 casi.

In particolare, circa un quarto dei casi mortali si concentrano nel settore delle “costruzioni” al quale segue quello dei “trasporti” e, nell’ambito del comparto manifatturiero, dell’ “industria dei metalli”.

E’ da rilevare, inoltre, che sul totale dei casi mortali la componente degli infortuni legati alla strada (parte in itinere e parte per attività che comportano l’utilizzo di veicoli) raggiunge circa il 50%

2) Il tipo di infortunio (tab. A2)

E’ importante sottolineare come, nell’ambito degli infortuni denunciati all’INAIL, sia necessario operare una distinzione molto netta tra quelli avvenuti nello svolgimento della propria attività lavorativa e quelli verificatisi nel percorso di spostamento tra casa e lavoro (in itinere). Per questi ultimi si può ragionevolmente ritenere che non vi sia uno stretto collegamento con il rischio della specifica attività svolta dall’infortunato e, pertanto, gli infortuni in itinere richiedono una diversa valutazione nella lettura del fenomeno.

Gli infortuni in itinere hanno avuto una crescita costante (da circa 16.000 casi denunciati nel 1995 a oltre 82.000 del 2004) riconducibile agli effetti dell’entrata in vigore del D.Lgs. 38/2000 art.12 che ne ha regolamentato, e quindi ampliata, l’indennizzabilità; depurando la serie decennale da tale tipologia di infortuni si può osservare come l’andamento degli infortuni avvenuti in “occasione di lavoro” sia tendenzialmente decrescente.

Per quanto riguarda i casi mortali, quelli avvenuti in itinere mostrano un andamento del tutto particolare per effetto della citata normativa. Con l’entrata in vigore del D.Lgs. n.38/2000, infatti, si è passati dai 50/100 casi denunciati fino al 2000, ai 292 del 2001, fino a toccare quota 396 nel 2002. Nel 2003 il fenomeno delle morti in itinere subisce una battuta di arresto (355 casi denunciati), anche per gli effetti delle disposizioni in materia di circolazione stradale (patente a punti) entrate in vigore nella seconda metà dell’anno; per il 2004 il dato è ancora provvisorio ma si stima un dato consolidato inferiore ai 300 casi.

3) Le ripartizioni geografiche (tab. A3)

L’andamento infortunistico nelle grandi aree geografiche del Paese rispecchia abbastanza fedelmente quello complessivo nazionale, con un calo più accentuato nelle regioni del Sud (circa 10%) e più modesto in quelle delle Isole (-2%).

Allo stato attuale, la distribuzione geografica degli infortuni, risulta concentrata in prevalenza nel Nord Est (33% circa) e nel Nord Ovest (28% circa); più contenute le quote delle altre aree geografiche.

Anche per quanto riguarda i casi mortali vi è una forte concentrazione nelle regioni del Nord che assommano complessivamente il 50% dei casi denunciati.

4) Il sesso (tab. A4)

La composizione per sesso degli infortuni sul lavoro ha evidenziato nel corso dell'ultimo decennio una costante crescita della componente femminile, in linea con la sempre maggiore presenza della donna nel mondo del lavoro, anche in attività un tempo non praticate. La quota di infortuni occorsi alle donne sul totale è passata dal 18,8% del 1995 al 25,6% del 2004. Anche la percentuale femminile dei casi mortali (molto più ridotta a causa della scarsissima presenza di donne nelle attività più rischiose quali Costruzioni, Trasporti, Metalmeccanica) è salita comunque dal 5,8% ad oltre l'8% di oggi.

5) L'età (tab. A5)

La distribuzione degli infortuni per classi di età mette in evidenza per il decennio 1995-2004, un calo diffuso nelle varie fasce di età, ad esclusione della classe 35-49 anni per la quale si riscontra un incremento di circa il 9%.

Molto sostenuto il calo nella classe più anziana (65 anni e oltre) dove gli infortuni sono scesi del 40% e tra i lavoratori con età compresa tra i 15 e 18 anni per i quali si registra un calo di oltre il 60% (dagli oltre 20.000 casi denunciati nel 1995 ai circa 10.000 degli ultimi anni).

L'evoluzione dei casi mortali si mostra sostanzialmente stabile per le fasce di età più anziane (50-64 anni e 65-oltre), mentre si registra un incremento tendenziale per la classe 35-49 anni che si è assestata sui 450/500 casi l'anno. In flessione tendenziale anche il numero degli infortuni mortali dei lavoratori minori, che dalla ventina di casi l'anno denunciati nei primi anni del periodo si è attestato ad oggi intorno alla decina di casi l'anno: si tratta, nella maggior parte, di apprendisti.

6) I lavoratori extracomunitari (tab. A6)

In crescita costante gli infortuni sul lavoro che hanno interessato lavoratori nati in Paesi extracomunitari, sulla scia di una crescente presenza degli immigrati nel mondo del lavoro (circa 1,8 milioni di assicurati all'INAIL nel 2004).

Il numero degli infortuni per questa categoria di lavoratori si è praticamente quadruplicato nel corso dell'ultimo decennio, raggiungendo nel 2004 quota 116.000 infortuni e 167 casi mortali. Gli infortuni sono concentrati soprattutto nei settori delle Costruzioni (25% dei casi mortali), dei Trasporti (13%), della Metallurgia (8%) e dei Servizi alle imprese e pulizie (8%).

Dal punto di vista territoriale l'incidenza degli extracomunitari infortunati è molto differenziata: molto elevata al Nord (il 60% è concentrato nelle regioni Lombardia, Veneto ed Emilia Romagna), bassa al Sud e Isole.

Le comunità più coinvolte nel fenomeno infortunistico sono quelle di Marocco, Albania e Romania che da sole assommano circa il 40% sia degli infortuni in complesso che dei casi mortali.

7) Le malattie professionali (tab A7)

Tendenzialmente il numero complessivo delle malattie professionali denunciate all'INAIL ha mantenuto, nel corso del decennio in esame, un andamento oscillante fra i 30 mila e i 25 mila casi numero, quest'ultimo, sul quale si è assestato il fenomeno negli ultimi anni.

In particolare, le tecnopatie dei lavoratori agricoli si sono mantenute sempre stabili intorno al migliaio di casi denunciati

L'andamento del fenomeno tecnopatico nelle grandi aree geografiche del Paese, rispecchia abbastanza fedelmente quello complessivo nazionale (-15% circa) solo per le regioni del Centro, del Sud e delle Isole. Per quanto riguarda invece il Nord Ovest si registra una diminuzione di gran lunga superiore (-27%), mentre per il Nord Est si rileva una sostanziale stabilità nel decennio.

Allo stato attuale, la distribuzione geografica delle malattie professionali, risulta concentrata in prevalenza nel Nord Est (29% circa), che, a differenza delle altre ripartizioni geografiche, ha visto crescere negli ultimi anni la quota delle malattie professionali denunciate

Naturalmente all'interno del fenomeno vi è stata una diversa evoluzione delle malattie cosiddette tradizionali come l'ipoacusia da rumore che nel 1995 rappresentava oltre il 60% delle patologie denunciate, ed oggi è scesa a circa il 30%, le asbestosi e silicosi (scese complessivamente a un migliaio di casi denunciati negli ultimi anni); per contro si è assistito alla crescita di malattie emergenti come le tendinite (circa 1.500 casi denunciati) o la sindrome del tunnel carpale (circa 1.000 casi denunciati).

In effetti si assiste oggi ad una diminuzione di quadri "classici" e storici di patologie da lavoro (tipiche le pneumoconiosi, silicosi ed asbestosi), alla permanenza delle ipoacusie da lavoro che continuano a rappresentare la patologia riconosciuta più diffusamente nel paese, alla comparsa di patologie a livello del sistema osteoarticolare e muscolo-scheletrico, al progressivo aumento di segnalazione di neoplasie e – seppur su entità numeriche considerevolmente inferiori – di patologie legate al disagio psichico conseguente al lavoro ed alla sua organizzazione. Tra le

neoplasie si considerino in particolare i mesoteliomi da amianto, che sono in assoluto la neoplasia più numerosa, seguita (su numeri di gran lunga inferiori) dai tumori del naso (legati alle polveri di legno e di cuoio).

Il fenomeno delle malattie professionali sarà oggetto di particolare attenzione al fine di offrire maggiori tutele nonché di individuare le patologie emergenti con l'introduzione del *Registro nazionale delle malattie professionali causate dal lavoro ovvero ad esso correlate*, nell'ambito della previsione dell'art.10 del D.Lvo. n.38/2000.

L'introduzione di questo primo osservatorio nazionale è da porre in stretta relazione con il D.M. del 27 aprile 2004 con il quale sono state individuate le malattie professionali la cui origine lavorativa è "di elevata probabilità, "limitata probabilità" e "possibile".

Oltre a siffatta operazione di individuazione di malattie professionali che, fino ad ora di incerta origine professionale, assurgono a rango di malattie tabellate con conseguente applicazione del regime di presunzione legale, il Registro consentirà il tempestivo aggiornamento delle tabelle delle malattie ex artt. 3 e 211 del Testo Unico e dell'elenco ex art. 139 del stesso Testo Unico da parte della Commissione scientifica prevista dall'art.10 del D.Lvo sopra citato.

Attraverso l'utilizzo di tale strumento l'Istituto, unitamente agli altri soggetti coinvolti, potrà mettere in campo più efficaci azioni finalizzate alla maggiore tutela dei lavoratori affetti da malattie professionali e divenire punto di riferimento scientifico-epidemiologico a livello nazionale.

INDAGINE INTEGRATA SUGLI INFORTUNI MORTALI E DI ELEVATA GRAVITÀ

Si segnala in merito ai *casi mortali* che è in corso di svolgimento un progetto d'indagine sugli infortuni mortali e di elevata gravità, per il periodo di osservazione 2002-2004 che si pone l'obiettivo di compiere un'indagine conoscitiva sulle cause e dinamiche degli infortuni mortali, attraverso l'adozione di metodi di acquisizione strutturata delle informazioni e l'utilizzazione di un unico modello di riferimento nazionale.

Il progetto prevede, nel rispetto dei rispettivi compiti, l'operatività in sinergia, oltre che dell'INAIL, delle Regioni, dei Servizi di Prevenzione delle Asl, dell'ISPSEL, dei Comitati Paritetici. Si articola in due fasi temporali di approfondimento, una retrospettiva ed una prospettica.

Gli obiettivi che si intendono perseguire attraverso tale indagine sono:

- costruire il repertorio degli infortuni mortali, sviluppando la conoscenza sulle cause e le dinamiche dell'evento per fornire indicazioni utili per iniziative di prevenzione;
- costruire tra le Istituzioni e le Parti Sociali l'Osservatorio permanente sugli infortuni, prima a livello nazionale e poi regionale;
- sperimentare e promuovere un metodo e un modello per l'analisi degli infortuni sul lavoro a livello nazionale, tra i servizi di Prevenzione del servizio sanitario nazionale e strutture territoriali Inail, in stretto raccordo con le Parti Sociali, per promuoverne l'utilizzo da parte del mondo imprenditoriale quale strumento di valutazione del rischio in tutte le situazioni lavorative.

L'attivazione del progetto, come evidenziato, presenta rilevanti implicazioni per il futuro che vanno oltre la quantità e la qualità delle informazioni raccolte ed elaborate, soprattutto se l'approccio metodologico innovativo potrà avvalersi del valore aggiunto derivante dall'integrazione delle competenze, delle strategie e delle conoscenze di ciascuno dei soggetti coinvolti.

Le iniziative sperimentate in questi ultimi anni dall'Istituto hanno confermato l'assoluta fattibilità di azioni congiunte tra più soggetti istituzionali, che singolarmente non sarebbe stato possibile realizzare, esperienze che vanno sempre più condivise con le Parti Sociali.

Tale progetto, che si conclude nell'autunno 2005 e che ha già prodotto molti dati attualmente in corso di analisi, si è basato sull'approfondimento integrato su un numero consistente (poco meno di 2000, quindi circa i 2/3) dei casi di infortunio mortale avvenuti nel periodo 2002-2004 e su un numero alquanto significativo (circa 1000) di infortuni gravi: su tali infortuni è stata raccolta una notevole serie di informazioni standardizzate, ivi compresa un'analisi alquanto dettagliata della dinamica, delle cause e circostanze che hanno portato all'evento.

Si riportano di seguito i dati più significativi:

- l'85% degli infortunati lavorava in imprese con un numero di dipendenti entro le 15 unità (buona parte – il 60% entro i 9, quindi, nelle cosiddette microimprese);
- quasi il 40% degli infortunati lavoravano da meno di 1 anno nell'azienda dove si è verificato l'evento, il 40% di questi addirittura da meno di 1 mese, il 10% (apparentemente) da meno di una settimana, il 7% (apparentemente da meno di 3

giorni). Tale aspetto caratterizza in particolare l'emblematico settore delle costruzioni, che tuttora fornisce un rilevante contributo al fenomeno degli infortuni mortali e gravi e rappresenta anche uno dei settori in cui il lavoro irregolare assume un notevole rilievo;

- almeno il 3% degli infortuni mortali e gravi rilevati ha interessato lavoratori irregolari.

In conclusione la collaborazione tra le istituzioni competenti porterà, e se ne vedono già i primi frutti, ad innovare conoscenze e metodologie d'intervento con sensibili miglioramenti sulle condizioni di lavoro.

NUOVI STRUMENTI LEGISLATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE

Con particolare riferimento al punto f) dell'art 3, in merito ai compiti della Commissione d'inchiesta, è da sottolineare che l'emanazione del Dlgs n 626/94, e le sue ulteriori modifiche ed integrazioni ha rappresentato un elemento di forte discontinuità nella legislazione in materia di salute e sicurezza.

L'INAIL ha posto la prevenzione al centro delle sue politiche e strategie per svolgere al meglio il ruolo di snodo istituzionale all'interno di un sistema prevenzionale, integrato e partecipato in grado di operare efficacemente in sinergia con le Istituzioni e con le Parti Sociali, e di anticipare e sostenere le esigenze di sicurezza del mondo del lavoro, proponendosi nei confronti delle imprese come interlocutore tecnico/consulenziale oltre che come garante delle tutele assicurative.

In tale scenario risulta, pertanto, indispensabile procedere ad un riordino delle competenze pubbliche in materia di sicurezza sul lavoro, che tenga conto e valorizzi l'esperienza acquisita negli anni dall'INAIL nella gestione dell'assicurazione infortuni e nella "lettura" delle esigenze e bisogni prevenzionali, che dal semplice livello informativo e di orientamento, si vanno caratterizzando sempre più come richiesta diffusa, sul territorio nazionale, di un vero e proprio "servizio integrato" di consulenza, informazione e formazione e di sostegno finanziario per l'adozione di sistemi di gestione della sicurezza di qualità.

Al tempo stesso l'evoluzione del mondo del lavoro richiede un sempre più intenso raccordo della prevenzione nella tutela assicurativa infortuni, attraverso l'adozione di interventi mirati di armonizzazione.

Al riguardo, in merito ai possibili ambiti di intervento normativo si evidenziano, in particolare:

- a. lo sviluppo delle competenze in tema di consulenza alle imprese da parte dell'Istituto, anche attraverso appositi provvedimenti normativi, che ne agevolino l'esercizio, al fine di porre in essere un'efficace attività

prevenzionale tale da ridurre i costi economici, sociali e assicurativi derivanti dalle carenze di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il potenziamento, in tal senso, dei compiti dell'INAIL risulta coerente con una visione della sicurezza, ispirata ad un diverso rapporto con il mondo del lavoro, in cui il rapporto consulenziale e di assistenza stimola la creazione di buone prassi e realizza un reale aiuto alle imprese, anche sotto il profilo organizzativo-gestionale.

- b. l'attivazione di un nuovo modello di incentivazione finanziaria, strutturale e permanente da ricondurre nell'ambito delle spese istituzionali dell'Ente, quale strumento per la realizzazione di significativi programmi di sicurezza e che tenga conto della specificità dei diversi settori produttivi, delle peculiarità territoriali e dei dati infortunistici.

Il sostegno finanziario all'adozione di misure di prevenzione da parte delle imprese può costituire infatti, un investimento che, oltre a ridurre i costi economici e sociali connessi al fenomeno infortunistico e tecnopatologico, migliora al tempo stesso la qualità dei processi produttivi e dei prodotti.

- c. la revisione del testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, nell'ottica dell'integrazione nella tutela assicurativa della funzione prevenzionale.

A tale proposito l'INAIL, nell'ambito della propria proposta, ha inteso promuovere un modello di "tutela attiva", incentrato prioritariamente sulla prevenzione del rischio, oltre che di massimo possibile reintegro delle condizioni psico-fisiche e relazionali utili per il reinserimento sociale e produttivo del lavoratore.

In particolare in merito alla prevenzione la proposta prevede l'attivazione di un modello partecipativo che valorizzi le iniziative prevenzionali dell'azienda, la funzione di consulenza e di ratifica finale da parte dell'INAIL e si concretizzi in un sistema tariffario di bonus-malus integrale che premi l'impegno delle imprese nel campo della prevenzione. Detta proposta potrebbe prevedere anche, in sede di esercizio dell'azione di regresso, una congrua riduzione dell'importo dovuto, a fronte di comprovata correttezza dei comportamenti gestionali dell'impresa certificati dall'INAIL.

A1.1) Infortuni per gestione assicurativa

Infortuni in complesso

Gestione	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	123.548	113.415	103.970	96.984	91.456	85.618	80.532	73.515	71.346	69.089
Industria e Servizi	891.185	873.669	845.455	866.279	894.279	906.226	920.649	894.665	880.409	869.629
Dip. Stato	23.759	31.542	32.104	34.871	15.863	19.269	22.198	24.476	25.555	27.850
TOTALE	1.038.492	1.018.626	981.529	998.134	1.001.598	1.011.113	1.023.379	992.656	977.310	966.568

Casi mortali

Gestione	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
Agricoltura	190	199	198	174	166	163	159	167	125	165
Industria e Servizi	1.176	1.160	1.245	1.299	1.257	1.226	1.372	1.290	1.293	1.098
Dip. Stato	9	13	13	15	12	12	18	24	12	15
TOTALE	1.375	1.372	1.456	1.488	1.435	1.401	1.549	1.481	1.430	1.278

(*) Per motivi legati ai criteri di rilevazione e ai tempi di riconoscimento, il dato 2004 relativo ai casi mortali è da considerare provvisorio e non confrontabile con quelli degli anni precedenti

A 1.2. Infortuni mortali nella gestione Industria e Servizi

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
A Agrindustria	15	16	9	6	13	10	10	10	12	7
B Pesca	6	4	3	5	3		1	3	4	5
C Estrazione di minerali	14	15	16	19	8	10	9	14	11	12
DA Industria alimentare	24	29	35	44	29	28	23	42	33	23
DB Industria tessile e abbigliamento	26	21	17	28	17	19	18	11	15	7
DC Industria conciaria	7	9	6	8	9	5	7	9	4	5
DD Industria del legno	13	20	18	20	15	17	11	15	10	18
DE Industria della carta	15	5	12	13	13	18	9	9	15	8
DF Industria del petrolio	1		3	3	5	2	4	1	2	2
DG Industria chimica	14	19	17	22	19	14	19	24	16	16
DH Industria della gomma e plastica	12	11	27	11	14	9	19	11	9	9
DI Industria lav. minerali non metalliferi	31	34	47	35	33	37	32	27	35	26
DJ Industria dei metalli	95	93	82	92	64	81	92	91	104	83
DK Industria meccanica	20	36	39	39	43	45	48	39	50	38
DL Industria macchine elettriche	32	24	21	14	22	24	37	26	22	17
DM Industria fabbricazione mezzi di trasporto	23	12	7	10	19	14	14	12	12	10
DN Altre industrie	17	19	18	20	26	14	18	15	13	13
L Totale Industrie manifatturiere	330	332	349	359	328	327	351	332	340	275
E Eletticità, gas, acqua	11	12	10	5	7	7	11	6	9	6
F Costruzioni	319	300	320	335	297	303	332	321	344	286
INDUSTRIA	695	679	707	729	656	657	714	686	720	591
G50 Commercio e riparazione auto	31	32	24	34	22	37	35	31	41	22
G51 Commercio all'ingrosso	51	36	45	58	64	55	66	53	45	40
G52 Commercio al dettaglio	29	30	38	48	48	28	33	32	31	33
G Totale commercio	111	98	107	140	134	120	124	116	117	95
H Alberghi e ristoranti	24	18	30	29	33	32	33	48	44	25
I Trasporti e comunicazioni	172	169	195	182	214	205	228	193	181	150
J Intermediazione finanziaria	8	11	8	4	10	13	11	14	13	12
K Attività immobiliari e servizi alle imprese	43	51	46	72	71	64	88	87	79	71
L Pubblica Amministrazione	19	17	21	27	14	18	24	17	26	14
M Istruzione			6	1	5	1	2	3	3	3
N Sanità e servizi sociali	13	12	16	16	13	13	19	15	20	17
O Altri servizi pubblici	19	29	41	34	26	36	31	38	23	23
SERVIZI	409	405	470	505	520	502	560	531	506	410
INDUSTRIA E SERVIZI	1.104	1.084	1.177	1.234	1.176	1.159	1.274	1.217	1.226	1.001
Non determinato	72	76	68	65	81	67	98	73	67	97
IN COMPLESSO	1.176	1.160	1.245	1.299	1.257	1.226	1.372	1.290	1.293	1.098

(*) Per motivi legati ai criteri di rilevazione e ai tempi di riconoscimento, il dato 2004 relativo ai casi mortali è da considerare provvisorio e non confrontabile con quelli degli anni precedenti

A2) Infortuni per tipo

Infortuni in complesso

Tipo di infortunio	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
-in occasione di lavoro	1.022.679	998.505	957.145	970.512	971.621	975.870	965.196	920.527	898.756	884.115
-in itinere	15.813	20.121	24.384	27.622	29.977	35.243	58.183	72.129	78.554	82.453
Totale	1.038.492	1.018.626	981.529	998.134	1.001.598	1.011.113	1.023.379	992.656	977.310	966.568

Casi mortali

Tipo di infortunio	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
-in occasione di lavoro	1.302	1.273	1.341	1.380	1.330	1.349	1.257	1.085	1.075	1.009
-in itinere	73	99	115	108	105	52	292	396	355	269
Totale	1.375	1.372	1.456	1.488	1.435	1.401	1.549	1.481	1.430	1.278

(*) dati provvisori

A3) Infortuni per ripartizioni geografiche

Infortuni in complesso

Ripartizioni geografiche	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nord-Ovest	297.273	292.612	283.405	286.224	283.472	286.927	293.506	286.227	278.774	274.249
Nord-Est	340.106	338.326	324.126	329.676	335.681	336.788	336.202	325.630	321.961	319.712
Centro	202.552	194.679	188.673	192.089	191.660	195.020	199.443	195.254	193.671	189.799
Sud	144.142	140.243	134.625	137.194	138.173	139.576	140.080	133.043	130.492	129.450
Isole	54.419	52.766	50.700	52.951	52.612	52.802	54.148	52.502	52.412	53.358
ITALIA	1.038.492	1.018.626	981.529	998.134	1.001.598	1.011.113	1.023.379	992.656	977.310	966.568

Casi mortali

Ripartizioni geografiche	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
Nord-Ovest	371	330	374	389	372	352	464	412	383	349
Nord-Est	357	377	421	377	361	388	366	384	365	290
Centro	258	240	248	271	288	273	322	271	292	287
Sud	278	294	293	314	288	277	299	284	265	243
Isole	111	131	120	137	126	111	98	130	125	109
ITALIA	1.375	1.372	1.456	1.488	1.435	1.401	1.549	1.481	1.430	1.278

(*) dati provvisori

A4) Infortuni per sesso

Infortuni in complesso

Sesso	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Maschi	843.014	816.383	776.609	784.457	782.152	781.871	779.639	747.889	733.098	718.704
Femmine	195.478	202.243	204.920	213.677	219.446	229.242	243.740	244.767	244.212	247.864
Totale	1.038.492	1.018.626	981.529	998.134	1.001.598	1.011.113	1.023.379	992.656	977.310	966.568

Casi mortali

Sesso	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
Maschi	1.295	1.275	1.358	1.368	1.315	1.291	1.422	1.354	1.307	1.176
Femmine	80	97	98	120	120	110	127	127	123	102
Totale	1.375	1.372	1.456	1.488	1.435	1.401	1.549	1.481	1.430	1.278

(*) dati provvisori

A5) Infortuni per classe di età

Infortuni in complesso

Classe di età	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Fino a 18	23.678	21.422	19.327	13.194	18.249	16.596	14.955	12.137	10.957	9.519
18-34	462.348	451.311	438.368	447.441	448.502	451.257	448.040	428.399	412.482	393.988
35-49	354.735	351.496	342.513	348.009	355.568	363.755	377.827	377.117	380.068	385.335
50-64	177.350	168.710	157.646	159.146	160.770	161.491	165.583	161.165	159.695	163.577
65 e oltre	18.481	18.516	17.077	10.689	10.789	10.933	10.866	10.607	10.796	10.926
Non determ.	1.900	7.171	6.598	19.655	7.720	7.081	6.108	3.231	3.312	3.223
Totale	1.038.492	1.018.626	981.529	998.134	1.001.598	1.011.113	1.023.379	992.656	977.310	966.568

Casi mortali

Classe di età	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (*)
Fino a 18	21	17	21	16	11	7	16	11	12	4
18-34	436	444	478	504	453	460	501	462	450	389
35-49	464	484	520	517	515	473	562	545	547	499
50-64	405	382	377	405	409	404	401	400	365	327
65 e oltre	49	45	60	39	38	48	54	45	46	50
Non determ.	-	-	-	7	9	9	15	18	10	9
Totale	1.375	1.372	1.456	1.488	1.435	1.401	1.549	1.481	1.430	1.278

(*) dati provvisori

A6) Lavoratori extracomunitari

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
- Infortuni in complesso	n.d.	26.931	32.165	37.836	44.799	57.920	73.744	92.746	109.323	115.883
- Casi mortali	n.d.	45	64	64	72	94	121	120	161	167 (*)

(*) dati provvisori

A7) Malattie professionali

Settore	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Agricoltura	1.045	981	924	934	949	944	964	1.029	1.068	1.030
Industria e Servizi	28.581	28.758	26.473	25.223	24.094	24.759	27.123	25.396	23.644	24.334
Totale	29.626	29.739	27.397	26.157	25.043	25.703	28.087	26.425	24.712	25.364

Ripartizioni geografiche	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nord-Ovest	8.249	8.054	7.709	7.548	6.651	6.228	7.090	6.501	5.911	6.049
Nord-Est	7.275	7.296	6.553	6.491	6.082	6.353	7.488	7.359	6.867	7.240
Centro	6.874	6.641	5.858	5.470	5.638	5.998	6.317	5.725	5.469	5.842
Sud	5.327	5.620	5.459	4.902	4.764	5.130	5.329	5.023	4.807	4.548
Isole	1.901	2.128	1.818	1.746	1.908	1.994	1.863	1.817	1.658	1.685
ITALIA	29.626	29.739	27.397	26.157	25.043	25.703	28.087	26.425	24.712	25.364

**Nota trasmessa dal Presidente dell'INAIL, avv. prof. Vincenzo Mungari,
sulle domande presentate per l'accesso ai benefici pensionistici in favore dei
lavoratori esposti all'amianto e sui relativi provvedimenti decisionali**

INAIL

Roma, 21 DIC. 2005

IL PRESIDENTE
AVV. PROF. VINCENZO MUNGARI

Prot. 389/2005

Rif. Prot. n. 184/Cominfor

COMMISSIONE PARLAMENTARE DI
INCHIESTA SUGLI INFORTUNI SUL
LAVORO, CON PARTICOLARE
RIGUARDO ALLE "MORTI BIANCHE"
- UFFICIO DI SEGRETERIA -

SENATO DELLA REPUBBLICA

A seguito della nota del 18 novembre 2005, nella quale si richiedono dati relativi alle domande presentate per l'accesso ai benefici pensionistici in favore dei lavoratori esposti all'amianto e ai relativi provvedimenti decisionali, con riferimento alla data del 1° ottobre 2003, si precisa quanto segue.

- **228.000**: domande presentate alla data del 1° ottobre 2003 dai lavoratori assicurati INAIL, delle quali:
 - a) 109.954: certificazioni positive rilasciate alla data del 1° ottobre 2003;
 - b) 89.229: certificazioni negative rilasciate alla data del 1° ottobre 2003;
 - c) 28.817: domande ancora in istruttoria alla data del 1° ottobre 2003;
- **236.593**: domande presentate dopo la data del 1° ottobre 2003 ed entro il termine del 15 giugno 2005 dai lavoratori assicurati INAIL, delle quali:
 - a) 35.089: certificazioni positive rilasciate dopo la data del 1° ottobre 2003 e sino al 26 settembre 2005;
 - b) 18.986: certificazioni negative rilasciate dopo la data del 1° ottobre 2003 e sino al 26 settembre 2005;
- **94.199**: domande presentate dopo la data del 1° ottobre 2003 ed entro il termine del 15 giugno 2005 dai lavoratori non assicurati INAIL;
- **48.972**: domande presentate dopo la data del 1° ottobre 2003 ed entro il termine del 15 giugno 2005 dai lavoratori con periodi misti (periodi assicurati e non assicurati INAIL);

Al riguardo, si precisa che il totale delle domande presentate dai lavoratori a norma della legge 257/1992 e successive modifiche, pervenute entro il termine di scadenza del 15 giugno 2005, è pari a n. **607.764**.

Dai dati sopra riportati emerge che sono state evase finora con certificazioni positive o negative, 253.258 domande. Risultano pertanto ancora in lavorazione 354.506 domande.

Dopo la scadenza del 15 giugno 2005, sono state inoltre presentate dai lavoratori assicurati e non assicurati INAIL circa 60.000 domande fuori termine.

Si fa riserva di fornire un aggiornamento dei dati al 15 dicembre p.v..

Vincenzo Mungari





Informazione e Formazione per la Partecipazione
al Sistema Sicurezza

materiali e metodi di
informazione e formazione

Rappresentanti dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la Sicurezza

Responsabili del SPP

Datori e Datrici di lavoro



con il finanziamento dell'INAIL ai sensi del D.Lgs.n.38/2000, art.23



materiali e metodi di informazione e formazione

manuale rivolto a

**rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici
per la sicurezza**

datori e datrici di lavoro

responsabili del SPP

comparto dei lavori in legno

con il finanziamento dell'INAIL
ai sensi del D.Lgs. n.38/2000, art.23.



www.ecomedia.it
tel./fax:06 39737345

www.themob.it
tel./fax 06 39751150

Questo Manuale è allegato al Cd-Rom INFOPASS "Informazione e Formazione per la Partecipazione al Sistema Sicurezza".

L'opera multimediale INFOPASS dedicata al comparto dei lavori in legno è costituita da:

Cd-Rom INFOPASS;

Manuale rivolto a RLS, RSPP, datori e datrici di lavoro;

Opuscolo rivolto a lavoratori e lavoratrici.

Questa pubblicazione è stata realizzata con il finanziamento INAIL ai sensi del D.Lgs. n. 38/2000

RESPONSABILE DEL PROGETTO: Carlo Fabio Canapa

COORDINAMENTO ESECUTIVO EDITORIALE: Gabriella Galli

COORDINAMENTO REDAZIONALE: Chiara Massardi, Patrick Maurelli

CONSULENZA TECNICO SCIENTIFICA: Silvana Salerno, Camillo Valerio

CONSULENZA TECNICA PER PROFILI DI RISCHIO: Mauro Fondato

TESTI: Gabriella Galli, Mauro Fondato, Silvana Salerno, Camillo Valerio

PROGETTO e REALIZZAZIONE GRAFICA: Gloria Balzerano, Fabrizio D'Amico, Luca Mancuso, Massimo Tani

ILLUSTRAZIONI: Jasmin Cacciola

Si ringraziano per il loro contributo e per la loro collaborazione:

Massimo Ansuini (RLST-CGIL) , William Antognoni (RSU-UIL) , Leonardo Bartolucci (RLST - CISL), Michele Carloni (RSU-UIL), Alice Casella, Marco Ciaroni , Roberto Dori (RLS-UIL), Paolo Ferri (RSU-CISL), Marcello Giometti (RSU-CGIL), Mauro Giraldi (RSU-CGIL), Daniele Morena (RLST-UIL), Hugo Pablo Pavetto (RLS-UIL), Giancarlo Sanchioni (RSU-CISL), Marcello Zamagni (RLS-CGIL), partecipanti al SEMINARIO TEATRALE e interpreti delle fiction da cui sono tratte le storie a fumetti edite su questo manuale;

Margherita Salati, per la teatralizzazione delle situazioni emblematiche;

Vito Adragna, responsabile della FENEAL - UIL di Pesaro, per il suo contributo redazionale alla scheda d'approfondimento sul Distretto Produttivo di Pesaro;

la CGIL, la CISL e la UIL di Pesaro, la FENEAL - UIL, la FILCA - CISL, la FILLEA - CGIL, per aver fornito il loro contributo di esperienze sui temi della salute e sicurezza del lavoro.

Per Informazioni:

INAIL - Direzione Centrale Prevenzione
00144 ROMA - Piazzale Giulio Pastore n. 6
Telefono 06 54872055 - Fax 06 54872075
E-mail: prevenzione@inail.it

Per richieste:

INAIL - Direzione Centrale Comunicazione
00144 ROMA - Piazzale Giulio Pastore 6
Telefono 06 54872293 - Fax 0654872295
E-mail: dccomunicazione@inail.it

Introduzione: progetto	7
-------------------------------	---

PARTECIPARE, PERCHÉ?

Capitolo 1 Buoni argomenti per partecipare al Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro (Sgsl)	9
1.1 Profili di rischio e organizzazione del lavoro	10
1.2 Salvaguardare le risorse umane dal rischio infortunistico è un fattore di competitività	20
1.3 L'integrazione della prevenzione nel sistema di gestione aziendale	22
1.4 La prevenzione come valore sociale e come valore di performance	23
1.5 Le Linee guida comunitarie e le <i>Linee guida Uni-Inail-Ispes -Parti sociali</i> per un sistema di gestione della sicurezza del lavoro	24
1.6 Un esempio di buona prassi comunicativa	29
Capitolo 2 Strumenti utili : "le linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro"	35

LE LAVORAZIONI DEL LEGNO

Capitolo 3 Il comparto e i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici	51
3.1 Frequenza e gravità degli infortuni	52
3.2 Come e perché ci si ammala: i danni alla salute	52
3.3 Prevenire gli infortuni conoscendo le prevalenti modalità d'accadimento	53
3.4 Prevenire le malattie professionali conoscendo le prevalenti modalità d'esposizione	60
Capitolo 4 Schede d'approfondimento	71
4.1 Disturbi muscolo-scheletrici	72
4.2 Fase di lavorazione della verniciatura	85
4.3 La prevenzione degli incendi	93
4.4 La filiera del legno: il caso del distretto di Pesaro	108

STRUMENTI UTILI

Capitolo 5	Il Registro degli infortuni mancati	115
5.1	Il modulo per la registrazione degli infortuni mancati	116
5.2	Quattro esempi nel settore dei lavori in legno	117
Capitolo 6	Domande di livello avanzato per RLS, RSPP e datore/datrice di lavoro - consulta il Cd rom	121

IL SISTEMA 626

Capitolo 7	Le relazioni nel sistema 626	123
Capitolo 8	Le figure del sistema 626	137
8.1	Datore o datrice di lavoro	138
8.2	Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP	151
8.3	Lavoratore e lavoratrice	162
8.4	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS	171
8.5	Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza - RLST	180
8.6	Medico competente	188

SITUAZIONI EMBLEMATICHE delle relazioni/comunicazioni nel sistema 626

Capitolo 9	Analisi di situazioni emblematiche: due storie a fumetti sulle relazioni e sulla comunicazione tra le figure del sistema 626	195
9.1	I filmati presentati nel Cd rom Infopass: casi analizzati	196
9.2	"Riunione periodica: alleanze tra le figure"	199
9.3	"Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?"	211

DOMANDE SULLA PARTECIPAZIONE

Capitolo 10	Lista di domande sui livelli di partecipazione, comunicazione e relazione dell'utente e del suo contesto	219
10.1	Lista di domande per l'analisi del contesto lavorativo	220
10.2	Autovalutazione del contesto lavorativo	222
10.3	Domande sulla partecipazione per il/la datore/datrice di lavoro	225
10.4	Domande sulla partecipazione per il/la RSPP	237
10.5	Domande sulla partecipazione per il/la RLS	248

APPROFONDIMENTI METODOLOGICI

Capitolo 11	Elementi di base per una comunicazione/ relazione efficace	261
11.1	La competenza comunicativa	
11.2	La competenza relazionale	
Capitolo 12	Il metodo d'analisi organizzativa - MOC -	287
12.1	Il Metodo delle Congruenze Organizzative	288
12.2	Valutare e progettare la partecipazione al sistema 626	291
Capitolo 13	Esperienze di teatralizzazione	
13.1	Progetto INFOPASS: esperienze di teatralizzazione con lavoratori e lavoratrici del settore	295
13.2	Il Teatro dell'Oppresso di Augusto Boal e il metodo del Teatro Forum	297
	Bibliografia essenziale	298
	Glossario	300

IL PROGETTO INFOPASS

INformazione e **FO**rmazione per la **PAR**tecipazione al Sistema **SIC**urezza

Favorire "la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza" è un'idea centrale delle Direttive comunitarie e della normativa nazionale che le ha recepite, in particolare del D.Lgs. 626/94.

Partecipare al sistema di individuazione, valutazione e gestione dei rischi aziendali è un diritto per tutti i lavoratori e per tutte le lavoratrici:

- per contribuire alla tutela della propria e della altrui salute e sicurezza;
- per l'efficacia e la coerenza del sistema aziendale di prevenzione.

Spesso, tuttavia, la partecipazione è concepita, in maniera formale dalle figure aziendali con competenze e responsabilità sulla prevenzione.

Poco note sono ancora, nel nostro Paese, le esperienze positive in cui la **progettazione delle relazioni e della comunicazione** è stata considerata dalle imprese come uno degli elementi necessari alla buona gestione del sistema di prevenzione aziendale.

Sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro (SGSL) di cui:

- il D.Lgs.626/94 detta le misure fondamentali;
- le "Linee guida Uni-Inail-Ispesi-Parti sociali" forniscono un quadro più approfondito dei criteri e delle fasi per la sua progettazione e adozione.

INFOPASS è un contributo che le Organizzazioni sindacali, confederali e di categoria del settore del legno, con la collaborazione di un gruppo di esperti in diverse discipline, hanno realizzato per **promuovere la cultura della partecipazione** e quindi **comunicazione e relazioni efficaci** tra lavoratori e lavoratrici, datore/datrice di lavoro, RLS o RLST, RSPP e medico competente nel **comparto dei lavori in legno**.

L'opera multimediale INFOPASS

- un **cd-rom** dal titolo: "**Infopass: informazione e formazione per la partecipazione al sistema sicurezza**" rivolto a datori e datrici di lavoro, RSPP, RLS, lavoratori e lavoratrici;
- un **manuale** dal titolo: "**Infopass: materiali e metodi di informazione e formazione**" rivolto a datori e datrici di lavoro, RSPP, RLS;
- un **opuscolo** dal titolo: "**Infopass: partecipare alla sicurezza ... mi riguarda?**" rivolto a lavoratori e lavoratrici.

Tramite l'opera multimediale INFOPASS viene messo a disposizione delle figure della prevenzione:

- il profilo di rischio del comparto integrato da alcune schede d'approfondimento;
- uno strumento di valutazione sul livello di conoscenze sui rischi del comparto e le buone prassi da seguire;
- la rappresentazione di situazioni emblematiche nell'ambito delle relazioni e della comunicazione tra le figure della prevenzione, in cui sarà facile per gli utenti riconoscersi;
- semplici strumenti di valutazione delle condizioni comunicative e relazionali, personali e del proprio contesto lavorativo;
- analisi dei compiti e della natura delle relazioni tra le figure del sistema 626, mediante il Metodo delle Congruenze Organizzative e i principi della comunicazione efficace;
- indicazioni e suggerimenti per riprogettare la comunicazione e le relazioni tra le figure della prevenzione al fine di renderle efficaci e coerenti con i principi di prevenzione e i principi di efficienza che governano un sistema di gestione della salute e della sicurezza aziendali.

Un progetto partecipato

Per presentare e descrivere le **situazioni emblematiche** sono stati realizzati dei **filmati**: si tratta di una serie di scene che riproducono le situazioni relazionali e comunicative ritenute centrali nel sistema di prevenzione aziendale.

In coerenza con il nostro obiettivo abbiamo ritenuto efficace che ad interpretare queste scene fossero lavoratori/attori e lavoratrici/attrici del comparto delle lavorazioni del legno.

Le tecniche del **teatro-forum**, che abbiamo utilizzato, hanno favorito le capacità dei lavoratori/attori e delle lavoratrici/attrici di rappresentare gli episodi significativi delle relazioni e della comunicazione che possono favorire oppure ostacolare l'efficienza del Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro (SGSL), nel contesto delle specifiche condizioni di rischio delle aziende del comparto.

I **filmati** sono presentati nel cd-rom all'interno di un percorso formativo integrato, la **sezione video training**: con l'analisi testuale e grafica dei supporti audiovisivi sono messi a disposizione dell'utente domande, commenti e consigli, personalizzati rispetto a ciascuna figura che possono aiutare a ri-progettare le relazioni in azienda.

Per poter rappresentare nel **Manuale** queste situazioni emblematiche è stato realizzato un riadattamento dei filmati che si trovano nel cd-rom, in forma di **storie a fumetti** commentate.

1

Buoni argomenti per partecipare al Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro (SGSL)

Secondo l'indagine condotta dalla Fondazione di Dublino nel 2001 nell'ambito della ricerca sulle "Condizioni di lavoro in Europa" i rischi sono strettamente connessi all'organizzazione del lavoro al punto che è possibile tracciare il profilo di rischio delle quattro principali tipologie d'organizzazione del lavoro. Mentre dalla lettura dei dati relativi agli infortuni e, in particolare, delle modalità di accadimento si osserva che sempre più frequenti sono quelli dovuti a comportamenti errati o a motivi organizzativi. Non basta, quindi, per abbassare l'attuale livello delle condizioni di rischio intervenire esclusivamente tramite azioni di carattere tecnico e non è neanche sufficiente adottare le misure organizzative previste dal D.Lgs.626/94. E' indispensabile infatti promuovere anche la partecipazione e la collaborazione attiva di tutte le figure della prevenzione per garantire che il sistema aziendale di individuazione, valutazione e gestione dei rischi sia realmente efficace ed efficiente.

1.1 Profili di rischio e organizzazione del lavoro

La *Fondazione per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro* descrive un **quadro interessante relativo alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici (LL) europee**, tramite il *Rapporto* presentato nel luglio 2001 a conclusione della terza fase dell'*Indagine sulle condizioni di lavoro in Europa (Dublino 2001)*.

Nell'ambito della ricerca **21.500 lavoratori e lavoratrici europei sono stati intervistati** e, avendo la possibilità di esprimere il proprio punto di vista (soggettivo), basato sulla propria esperienza quotidiana, **hanno fornito elementi di conoscenza sui rischi del lavoro che non sempre è possibile rintracciare nei dati statistici relativi agli infortuni e, in particolare, alle malattie professionali.**

E' il caso di:

- quel **33% che denuncia di avere mal di schiena;**
- quel **28% che denuncia problemi legati allo stress;**
- quel **23 % che parla di dolori muscolari al collo e alle spalle;**
- quel **23% che denuncia eccesso di stanchezza generale.**

L'indagine comunitaria evidenzia, inoltre, lo stretto rapporto causale tra fattori quali lo stress, la ripetitività, la fatica mentale e fisica e gli infortuni.

Fa capire bene **come è vissuto dai lavoratori e lavoratrici europei il lavoro e i suoi effetti sulla salute**, quel dato del **42% dei lavoratori e delle lavoratrici intervistati (il 50% in alcuni settori)** che alla domanda **"pensi di continuare a fare il lavoro attuale fino a 60 anni?"** risponde di **"non essere in grado, di non farcela, o di non voler svolgere fino a quell'età la stessa attività in cui è impegnato al momento."**

L'indagine ha permesso inoltre, tramite uno specifico studio dal titolo: *"Organizzazione del lavoro e salute nell'Unione Europea" (Dublino 2002)*, di evidenziare **come cambia il profilo di rischio dei lavoratori e delle lavoratrici europee a seconda dell'organizzazione del lavoro cui appartengono.**

Lo studio considera quattro fondamentali tipologie di organizzazione del lavoro nell'ambito delle quali distribuisce le lavoratrici e i lavoratori del campione intervistato, rappresentativo dei lavoratori e delle lavoratrici europee nel loro complesso.

1.1.1 Le quattro fondamentali tipologie d'organizzazione del lavoro

A. Lavoro in soggezione

E' caratterizzato dalla minore possibilità di espressione e azione personale (18% donne, 17% uomini).

Questo gruppo è caratterizzato da:

- **impossibilità di discussioni sul luogo di lavoro, in merito all'organizzazione del lavoro in occasione di cambiamenti, non vi è la possibilità' di scambiare opinioni sulle proprie condizioni di lavoro, scarso il numero di chi ha ricevuto formazione continua negli ultimi 10 mesi;**
- **mancanza di autonomia, non è possibile modificare l'ordine delle mansioni, influire sui metodi di lavoro, modificare i ritmi di lavoro;**
- **flessibilità di orari (inizio e fine giornata), lavoro di domenica per una parte degli appartenenti al gruppo.**



B. Lavoro flessibile

(7% donne, 16% uomini)

Questo gruppo è caratterizzato da :

- *costrizioni dei ritmi commerciali (determinati dal cliente o dall'utente del servizio) da cui dipende quindi la flessibilità del tempo di lavoro;*
- *lavoro in postazione obbligata;*
- *giornate di lavoro che frequentemente superano le dieci ore;*
- *frequente mancanza di orari fissi di inizio e fine giornata;*
- *autovalutazione della qualità del proprio lavoro nel rispetto di precise norme di qualità;*

Immagine 1.2: Lavoro flessibile



- *maggiore autonomia rispetto al gruppo precedente ma un buon numero non può scegliere o modificare la cadenza o l'ordine dei compiti o non può prendere una pausa quando lo desidera;*
- *le discussioni sono tuttavia possibili;*
- *un numero considerevole ha ricevuto la formazione continua.*

C. Lavoro in autonomia

(53% delle donne, 49% uomini)

Immagine 1.3: Lavoro in autonomia



Questo gruppo è caratterizzato da :

- una certa autonomia nel lavoro e possibilità di discussione;
- libertà di modificare o scegliere i metodi di lavoro potendo influire sui ritmi e sull'ordine delle mansioni nella maggior parte dei casi possono decidere quando prendere una pausa;
- autovalutazione della qualità del proprio lavoro;
- le esigenze dei clienti hanno comunque una influenza sui ritmi di lavoro;
- le giornate di lavoro con più di dieci ore si riducono per frequenza e per il numero dei lavoratori interessati.

D. Lavoro in condizioni di automatismo

(Lavoro molto regolamentato e automatizzato, il lavoro a catena è tipico della grande industria) (22% donne, 18% uomini)

Immagine 1.4: Lavoro in condizioni di automatismo



Questo gruppo è caratterizzato da:

- *scarsa autonomia nel lavoro non potendo scegliere o modificare l'ordine delle mansioni, i metodi di lavoro o i ritmi;*
- *una forte regolamentazione imposta da ritmi obbligati di tipo industriale dove agli obiettivi quantitativi di produzione, (in molti casi con ritmi imposti dalla velocità di una macchina) si aggiungono i vincoli determinati dalle norme qualitative;*
- *la discussione sul luogo di lavoro è per lo più possibile (condizione conquistata in molte grandi imprese), senza tuttavia che vi sia una reale autonomia nella gestione del proprio lavoro.*

La ricerca individua inoltre:

- *12 indicatori di assenza di salute fisica: mal di schiena, disturbi muscoloscheletrici alle spalle, disturbi muscoloscheletrici alle braccia, disturbi muscoloscheletrici alle gambe, i tre disturbi muscoloscheletrici cumulativi, problemi di vista, problemi di pelle, allergie, problemi di udito, mal di stomaco, difficoltà respiratorie, cancro;*

- 6 indicatori di assenza di salute psichica: *stress, fatica generale, mal di testa, irritabilità, ansia, problemi di sonno;*
- 4 indicatori di assenza di sicurezza sul lavoro: *ferite, traumatismi, assenze dal lavoro per problemi di salute, assenze da lavoro per problemi di infortuni.*

Sulla base delle quattro tipologie d'organizzazione del lavoro e facendo riferimento agli indicatori, è possibile descrivere nei seguenti grafici

i profili di rischio, per uomini e donne in Europa, connessi all'organizzazione del lavoro:

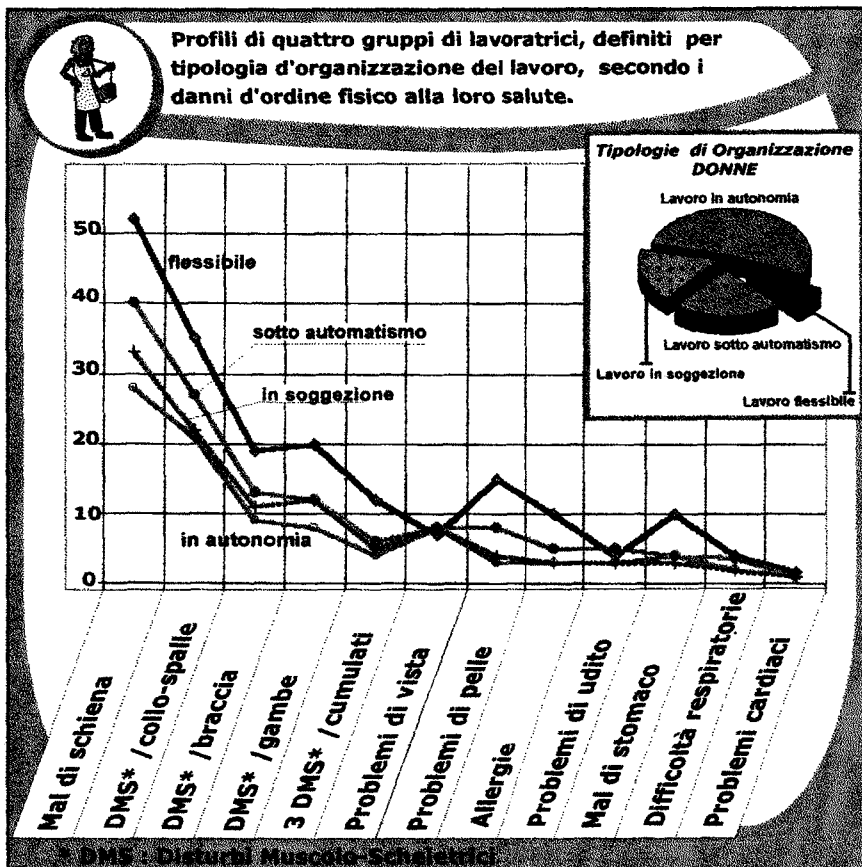
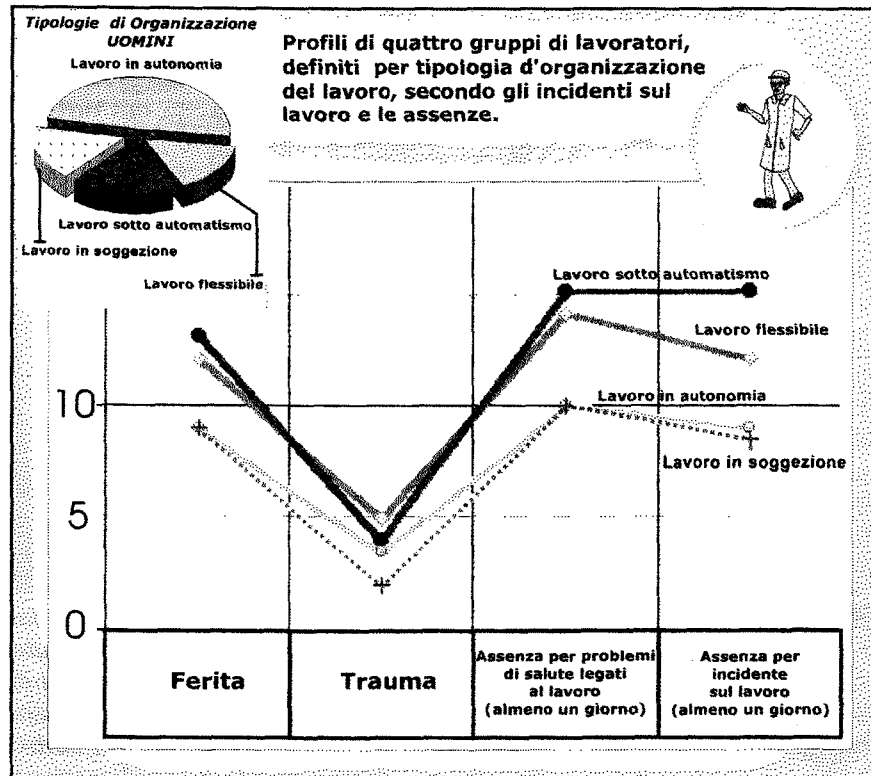


Immagine 1.5 - Profilo dei rischi relativo alla salute fisica dei quattro gruppi di donne appartenenti ai quattro diversi tipi di organizzazione del lavoro.

Immagine 1.10 - Profilo dei rischi relativo agli infortuni sul lavoro e all'assenteismo dei quattro gruppi di uomini appartenenti ai quattro diversi tipi di organizzazione del lavoro.



Il cambiamento delle condizioni di lavoro - che si sta in realtà verificando da alcuni decenni - rivela che:

il rischio lavorativo risulta determinato non solo dai noti fattori di rischio fisici, chimici, biologici e ambientali, ma piuttosto da fattori organizzativi e a carattere psicosociale (flessibilità, precarietà, ritmi, ecc).

Questi fattori, se non sono affrontati con modalità adeguate, possono portare nei prossimi anni:

- **alla crescita di infortuni causati da aspetti organizzativi e mancanza di informazione**, è il caso dei rapporti di lavoro atipico, ma

anche della esternalizzazione di attività del ciclo lavorativo, talvolta le più rischiose, a microimprese o a LL autonomi;

- **al diffondersi di nuove patologie per il mancato rispetto del principio di precauzione** (ad esempio per l'uso di nuove sostanze o per esposizione ad un rischio non adeguatamente considerato ed è il caso dei campi elettromagnetici ad oggi non regolamentati per quanto riguarda l'igiene del lavoro, o per l'uso di nuove tecnologie tra cui quelle biologiche);
- **alla esplosione di vere e proprie epidemie di malattie già note, come è il caso delle patologie dell'apparato muscoloscheletrico** (che comprendono oltre al mal di schiena, la patologia più diffusa nel mondo, le non meno note ormai e altrettanto invalidanti patologie degli arti superiori dovute a movimenti ripetitivi) ed è, inoltre, il caso delle patologie connesse alla fatica mentale e allo stress.

Risulta inoltre dalla lettura dei dati e dall'analisi del fenomeno infortunistico, a livello nazionale, che per ridurre i livelli infortunistici in maniera significativa è necessario intervenire non solo sugli aspetti tecnici, infatti risultati significativi si avranno solo se si interverrà sugli aspetti organizzativi:

"...le macchine danno luogo progressivamente a una quota di infortuni più contenuta: esse infatti sono progressivamente rese più sicure, costruite sempre più nell'ottica della produttività, ma anche della tutela della salute umana e quindi della riduzione dei costi connessi. Per altro verso esse tendono ad allontanare l'uomo dal rischio, sostituendolo con le proprie braccia meccaniche nelle situazioni pericolose. Di converso sono in continuo aumento sia per l'industria in senso stretto sia per gli altri settori in cui è stata suddivisa la Gestione industria, le percentuali degli infortuni dovuti a comportamenti errati o a motivi organizzativi."

(Inail - Rapporto annuale 2000, "Il rischio che cambia")

"Nell'osservazione della dinamica degli infortuni mortali accaduti nel 2000 si è indagato con particolare attenzione in merito alle carenze procedurali e relative ad informazione e formazione: un terzo degli infortuni si è verificato per carenze d'informazione, un quarto per carenze di formazione e due terzi per carenze procedurali."

(Registro degli infortuni mortali sul lavoro in Lombardia - Report d'analisi degli eventi 1999 e 2000, prima elaborazione dati 2001.)

La tabella seguente fornisce dati significativi, distinguendo tra carenze tecniche e carenze procedurali.

Tab. 1.1 - Infortuni mortali anno 2000

prevalenza di	n.infortuni	n.infortuni
Carenze tecniche*	21	23,9%
Carenze procedurali**	58	65,9%
Non definibile	9	10,2%
Totale	88	100%

Tab. 1.2 - Infortuni mortali anno 2001

prevalenza di	n.infortuni	n.infortuni
Carenze tecniche*	21	23,9%
Carenze procedurali**	58	65,9%
Dato mancante	9	10,2%
Non rilevante	88	100%
Totale	88	100%

*Carenze tecniche: utensili, macchine, impianti, opere provvisorie.

**Carenze procedurali: procedure organizzative, formazione, informazione

Fonte: Registro degli infortuni mortali sul lavoro in Lombardia - Report di analisi degli eventi 1999 e 2000, prima elaborazione dati 2001.

1.2 Salvaguardare le risorse umane dal rischio infortunistico è un fattore di competitività

Secondo la Commissione dell'Unione europea, che ha pubblicato già nel 1992 un documento dal titolo "**Guida per le Pmi**":

Salvaguardare le risorse umane dal rischio infortunistico è un fattore di competitività.

Costo degli infortuni sul lavoro

Il costo reale, dovuto agli infortuni sul lavoro, è - secondo gli esperti della Commissione che hanno redatto il documento - nettamente più elevato del costo apparente, costituito dalle polizze assicurative e dal rimborso del salario di base e delle spese sanitarie previste dalla previdenza.

Costi occulti degli infortuni sul lavoro

Oltre ai costi apparenti, occorre tenere conto dei costi indiretti o costi occulti.

Tali costi, per quanto sia impossibile individuarli completamente, sono generalmente formati da:

- **costi salariali**, sono i costi corrispondenti al tempo perso dalla vittima, dai colleghi costretti ad interrompere il loro lavoro, dal personale sanitario, dal personale tecnico a cui spettano le riparazioni delle attrezzature danneggiate, ecc;
- **costi dovuti all'aumento delle spese di gestione del personale**, comprendono le spese relative all'assunzione di un sostituto temporaneo o definitivo, di salari complementari versati alla vittima oltre alle prestazioni versate dalla previdenza, le ore supplementari pagate ai colleghi della vittima per recuperare il tempo perso, la formazione fornita ai sostituti;
- **costi materiali**, comprendono la riparazione o la sostituzione di attrezzature danneggiate, l'aumento delle polizze assicurative per la voce "distruzione di materiale", il rischio di ritardare consegne e perdere commesse;
- **altre spese** per perizie, onorari per assistenza legale, penale, ecc.

Le perdite indirette sopra elencate ammontano a 2/4 l'importo dei costi apparenti.

Costo totale degli infortuni sul lavoro

Costo diretto (polizze assicurative)

+

Costi occulti (distruzione di macchinari, perdite di produzione, ecc)

} = 3/5 volte il costo diretto

L'infortunio sul lavoro:

non è unicamente un pesante tributo umano e il pagamento di una polizza assicurativa;

è indice di una scorretta gestione delle risorse e di perturbazioni notevoli gravanti sul processo di produzione.

La produttività, la qualità e la sicurezza sul lavoro

Il posto di lavoro è il luogo in cui convergono molteplici disfunzioni prodotte a monte. L'infortunio sul lavoro o i rischi d'infortunio sono spesso indici di disfunzioni rivelatrici di punti deboli nella gestione e nell'organizzazione generale dell'impresa.

Tutti gli esperti in materia di gestione della sicurezza lo confermano:

"... un miglioramento della sicurezza e della salute nell'impresa si traduce generalmente in un miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro, della qualità delle prestazioni fornite e conseguentemente della soddisfazione del cliente.

Un rischio non scoperto al momento opportuno implica un costo maggiore del costo della sua prevenzione..."

1.3 L'integrazione della prevenzione nel sistema di gestione aziendale

Per aggredire ciò che resta del rischio infortunistico - ed è ancora molto, tenendo conto delle possibilità offerte alla prevenzione dall'evoluzione tecnologica - prevenire il diffondersi del nuovo quadro di rischi e garantire, quindi, migliori condizioni di salute fisica e psichica, sono state, da tempo, individuate e adottate, a livello comunitario, nella metà degli anni '80, misure organizzative che puntano a fornire ai datori di lavoro, pubblici e privati,

un sistema gestionale specifico per la salute e la sicurezza del lavoro.

Tale sistema può e deve essere costruito in tutti i luoghi di lavoro, tenendo conto della dimensione e delle caratteristiche dell'impresa: questo prevedono, nel nostro paese, le norme che hanno recepito nell'ordinamento giuridico nazionale la direttiva Quadro 89/391/Cee e le altre direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza. L'applicazione non formale, quindi non solo cartacea, bensì sostanziale di questo sistema di gestione, è tuttavia questione non ancora risolta in molti Paesi e, in particolare, nel nostro, come risulta dai dati del *Rapporto preliminare* (Cnel, 27 febbraio 2002) della Ricerca interregionale dedicata al "*Monitoraggio sull'applicazione del 626*". La Ricerca, realizzata con modalità e strumenti omogenei su un campione di 9000 imprese con più di 5 addetti (aziende pubbliche e private), presenti nel territorio delle 13 Regioni che hanno aderito al progetto, ha evidenziato che **le imprese:**

- **hanno difficoltà ad integrare il sistema di gestione della salute e sicurezza nel sistema di gestione dell'impresa;**
- **non adottano procedure coerenti con gli obiettivi di prevenzione previsti dalle norme;**
- **non gestiscono il monitoraggio continuo delle condizioni di lavoro e la programmazione delle misure;**
- **le relazioni aziendali sono viste più come un obbligo che come un elemento d'efficacia ed efficienza del sistema di gestione.**

In sostanza - fatta eccezione per un numero ristretto di aziende in cui la cultura aziendale si è evoluta e in cui si punta, quindi, ad una integrazione del sistema di produzione con quello di prevenzione e spesso insieme della *qualità* e dell'*ambiente* - nella stragrande maggioranza delle imprese

quel che risulta carente è la cultura gestionale

con le ricadute che questo ha sulla organizzazione del lavoro e sulle relazioni non comunicative tra le diverse figure aziendali preposte alla produzione e alla prevenzione: investimenti per nuove attrezzature o per migliorare gli ambienti di lavoro e, talvolta, anche per la formazione, al di fuori di una revisione della cultura d'impresa che dia valore e consideri la prevenzione come un'opportunità, rischiano in realtà di essere inutili.

Ciò significa che spesso le imprese affrontano costi, innegabili, per rispettare le misure previste dalla normativa vigente, senza ottenere tutti i vantaggi che una loro applicazione sostanziale darebbe sia sul terreno di migliori condizioni per i/le LL che su quello di una migliore complessiva performance dell'impresa.

1.4 La prevenzione come valore sociale e come performance

Per ottenere risultati soddisfacenti e affrontare vecchi e nuovi problemi correlati al lavoro è necessario lavorare perché si realizzi un cambiamento:

- nella cultura di impresa;
- nella cultura dei Paesi.

La prevenzione può essere considerata sia un valore sociale che un valore di performance, un *diritto per i lavoratori* e una *opportunità per l'impresa* che non può esigere partecipazione per la *qualità* e non cercarla sul terreno delle condizioni di lavoro, disinteressandosi se queste garantiscono o meno il benessere degli addetti.

Ma c'è qualcosa di più che forse possiamo dire su questo tema:

- le imprese italiane, anche quelle che adottano sempre più numerose sistemi di gestione della qualità del prodotto, del processo e dei sistemi di gestione ambientale, spesso lamentano un coinvolgimento insoddisfacente dei lavoratori e delle lavoratrici;
- mentre i lavoratori e le lavoratrici a loro volta e in particolare i loro rappresentanti con competenza specifica (RLS) lamentano un insoddisfacente coinvolgimento sul terreno dei diritti di formazione e

informazione in particolare per quanto riguarda gli aspetti legati alla salute e alla sicurezza.

Si evidenziano quindi difficoltà su entrambi i fronti, quello dei datori di lavoro (DL) e del gruppo dirigente delle imprese da una parte, e quello dei lavoratori e delle lavoratrici dall'altra, nel realizzare **quel cambiamento organizzativo nella gestione aziendale** che, sempre più ricercato per la certificazione della qualità di prodotto e di processo, non decolla a causa dei limiti di una **cultura gestionale fondata ancora su una visione gerarchica**:

- **che distingue e divide ancora troppo nettamente chi decide da chi esegue;**
- **che crede che la trasmissione delle conoscenze e dell'informazione sia sempre dall'alto verso il basso;**
- **che crede si possano raggiungere obiettivi soddisfacenti senza il coinvolgimento consapevole di chi al raggiungimento di tali obiettivi contribuisce in prima battuta.**

E' probabilmente necessario sviluppare **una cultura della partecipazione alla gestione delle imprese molto più ampia**, la cui carenza influenza negativamente lo sviluppo della partecipazione sui temi della salute e sicurezza e quindi frena il miglioramento delle condizioni di lavoro. Le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni Datoriali hanno un grande compito da affrontare ed assolvere su questi temi nel nostro e in numerosi Paesi dell'Unione europea prendendo come riferimento, ad esempio, le pratiche partecipative dei paesi dell'area scandinava.

1.5 Le linee guida comunitarie e le Linee guida - Uni - Inail Ispesl - Parti sociali per un Sistema di Gestione della Sicurezza del Lavoro

Nella seconda metà degli anni '90 si è sviluppato, a livello nazionale e internazionale (Unione Europea, International Standard Organization, Organizzazione internazionale del lavoro), un vivace dibattito in merito alla necessità di definire modelli per un Sistema di gestione per la salute e sicurezza del lavoro. Ma è in realtà a livello comunitario che si è manifestata con forza la consapevolezza di quanto fosse necessario

sviluppare le misure organizzative della direttiva quadro 89/391/cee in un sistema più articolato di procedure.

La discussione che ne è nata, conclusasi già nell'ottobre del 1999, ha portato all'approvazione, da parte del Comitato consultivo per la salute e la sicurezza del lavoro di Lussemburgo, di un documento, sotto forma di

Linee guida, per lo Sviluppo e la valutazione di modelli di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (Occupational and Health Management Systems, OHMS). Il documento prodotto dal Comitato tripartito nasce, facendo riferimento ad alcuni criteri di base in grado di garantire l'efficacia di un sistema di gestione, sulla base di criteri condivisi, a livello comunitario, anche dalle parti sociali oltre che dai governi:

- attuazione su base volontaria;
- presa in considerazione delle particolari condizioni delle piccole e medie imprese;
- procedure di valutazione che non richiedono controlli esterni obbligatori;
- nessun obiettivo di certificazione;
- giustificabilità economica;
- miglioramento della capacità di soddisfare alle leggi e agli atti amministrativi in materia di salute e sicurezza;
- migliore cooperazione con le istituzioni competenti;
- relazioni industriali che favoriscano la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici.

In seguito alla pubblicazione delle *Linee guida* comunitarie anche in Italia, la discussione sull'opportunità o meno di elaborare un modello per l'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza si è fatto più stringente, tenendo conto in particolare del fatto che sempre più numerose sono le imprese che, anche nel nostro Paese, richiedono e ottengono le certificazioni della politica aziendale per la qualità e l'ambiente, le quali per poter realizzare una gestione integrata dei tre sistemi hanno dovuto fino ad oggi fare ricorso a Linee guida emanate in altri Paesi. Inoltre per favorire lo sviluppo di una cultura gestionale in materia di salute e sicurezza del lavoro,

l'Inail, tramite il Regolamento attuativo del D.Lgs.38/2000 e il Bando per il finanziamento dei "Programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza e igiene del lavoro delle Pmi...",

ha fatto una scelta coraggiosa e anticipatrice prevedendo

con l'Asse 5 una linea di finanziamento specificamente dedicata alla "implementazione di sistemi di gestione aziendale della sicurezza...".

Le diverse opinioni in merito all'opportunità di elaborare Linee guida nazionali per un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro hanno quindi trovato, nell'inverno 2001, un punto di accordo, ed è stata pertanto accettata dalle parti sociali la proposta dell'Inail di un momento di con-

fronto: "Uni e Inail" come si legge nella seconda di copertina del documento prodotto, "ritenendo che fosse utile oggi offrire alla realtà produttiva italiana le modalità di realizzazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, hanno stimolato la costituzione di un gruppo di lavoro per elaborare delle linee guida a tal fine. Tale gruppo di lavoro è stato costituito dalle seguenti organizzazioni: Cgil, Cisl, Cna, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confindustria, Inail, Ispesl, Uil, Uni, che hanno elaborato ed approvato il presente documento. L'augurio di Uni e Inail è che ogni altra organizzazione che venga a conoscenza del documento possa dividerne i contenuti e associarsi all'iniziativa."

Il documento prodotto, dal titolo

"Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro (Sgsl)",

è stato pubblicato sia dall'Uni che dall'Inail ed è distribuito gratuitamente.

Le *Linee guida* nazionali hanno indubbiamente molti punti in comune con le *Linee guida* comunitarie, (volontarietà, non certificazione, miglioramento nella applicazione delle leggi, giustificabilità economica, partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici) tuttavia, va rilevato che queste dedicano inoltre una particolare attenzione alla capacità di gestione autonoma del sistema che si ritiene debba essere sviluppata a livello aziendale ("il monitoraggio è effettuato preferibilmente con personale interno all'impresa/organizzazione"), considerato quest'ultimo, tra l'altro, un modo per favorire l'integrazione della gestione della salute e sicurezza nella gestione generale dell'impresa, che è indubbiamente elemento cardine per la riuscita e il successo del Sgsl.

Le *Linee guida* si offrono come un "valido aiuto" per i datori di lavoro di tutte le tipologie di imprese/organizzazioni - sono infatti esplicitamente escluse dalla possibilità di utilizzo solo le industrie a rischio di incidente rilevante regolate dal D.Lgs.334/99 - che intendono volontariamente adottare un Sgsl, la cui finalità è prioritariamente individuata nel garantire il "raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in un'efficace prospettiva costi/benefici". Si punta quindi contemporaneamente alla riduzione dei costi complessivi per la salute e la sicurezza (meno infortuni e malattie professionali), all'aumento dell'efficienza dell'impresa, al miglioramento del benessere complessivo dei lavoratori, oltre che dell'immagine aziendale interna ed esterna.

Il sistema di gestione della salute e sicurezza, delineato nelle *Linee guida*, opera per mezzo di **una sequenza ciclica che prevede le fasi di:**

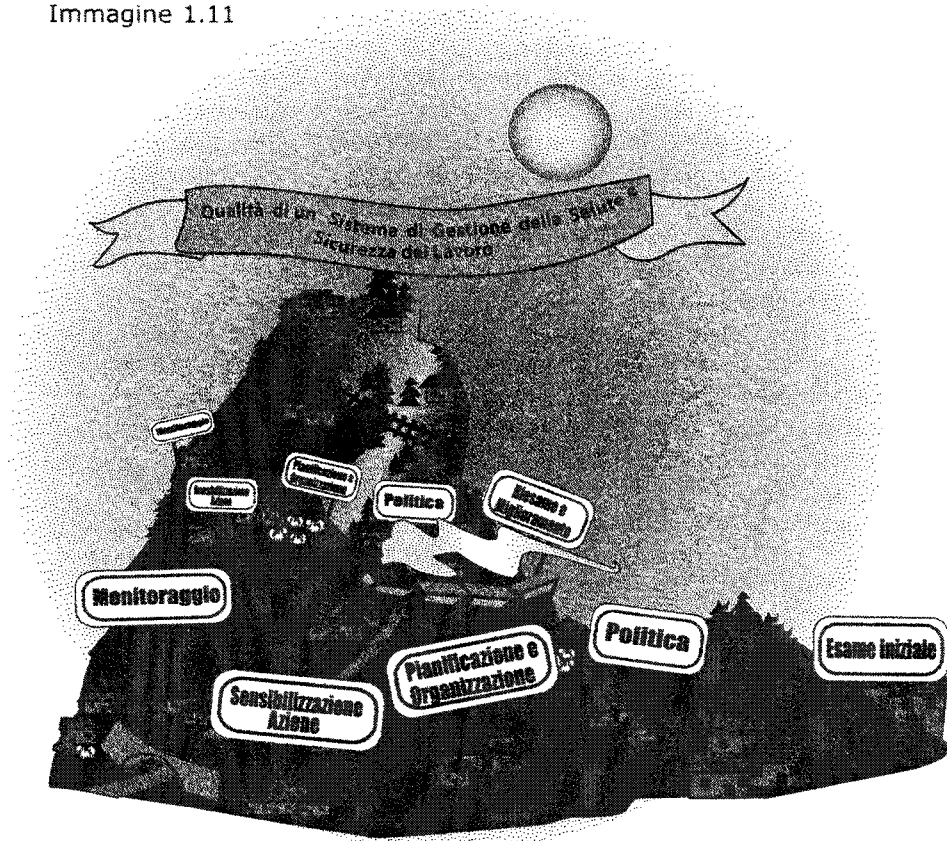
- pianificazione
- attuazione
- monitoraggio
- riesame del sistema

I contenuti devono essere adeguati alle dimensioni, natura, attività e complessità dell'organizzazione interessata, alle caratteristiche e gravità dei pericoli e rischi potenziali o residui, ai soggetti esposti.

La concreta attuazione delle fasi, nell'ambito del processo dinamico che caratterizza il Sgsl, prevede prioritariamente **la definizione della politica per la salute e sicurezza sul lavoro da parte dei vertici aziendali "nell'ambito della politica generale dell'azienda"**, quale momento di esplicitazione e di condivisione dei valori aziendali sul tema della salute e sicurezza, indispensabile per creare un *clima aziendale* coerente con gli obiettivi di prevenzione che ci si prefigge di raggiungere.

La concretizzazione della politica passa quindi attraverso

Immagine 1.11



un processo di pianificazione che porta alla formulazione di "uno specifico piano nell'ambito del Sgsl" incardinato sul principio che le procedure organizzative/operative necessarie alla gestione della attività dell'azienda devono essere tutte "integrate dalle componenti di salute e sicurezza necessarie senza creare duplicazioni e parallelismi".

Mentre

la struttura e l'organizzazione del sistema

implicano:

- **la definizione dei compiti e delle responsabilità;**
- **la definizione di modalità di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti** (prevedendo, oltre alla consultazione in merito alla individuazione e valutazione dei rischi e alle riunioni periodiche, ulteriori momenti di confronto ad esempio attraverso gruppi o comitati di analisi e discussioni su particolari temi di salute e sicurezza e, inoltre, la raccolta di osservazioni e commenti sulle misure preventive adottate sulla organizzazione del Sgsl sulle procedure e i metodi di lavoro);
- **la pianificazione e programmazione di attività di formazione e addestramento del personale** (coerenti con gli obiettivi di prevenzione individuati e con i bisogni periodicamente rilevati anche attraverso la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti);
- **la definizione di un flusso informativo finalizzato a favorire la cooperazione aziendale** (mediante la raccolta e diffusione delle informazioni dal basso verso l'alto e dall'alto verso il basso) e un'opportuna comunicazione esterna;
- **l'individuazione di un sistema di gestione della documentazione** che permetta di raggiungere un giusto equilibrio tra la necessità di raccolta e la fruibilità ed archiviazione del materiale;
- **l'integrazione, infine, in tutti i processi aziendali della tutela della salute e sicurezza**, individuato come il cuore di un sistema di gestione della prevenzione, che rappresenta la fase dell'applicazione sul campo delle scelte di politica e di organizzazione aziendale definite.

Il Sgsl deve infine prevedere **due livelli di monitoraggio** tramite:

- **una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi di prevenzione;**
- **e una fase di verifica della funzionalità del sistema stesso**, in quanto le verifiche mirano alla sistematica ottimizzazione e alla garanzia del buon andamento del sistema è necessario che queste siano affidate a persone competenti o rese tali da adeguata formazione e/o addestramento. Il piano di monitoraggio dovrà essere impostato tenendo conto della frequenza delle verifiche, dell'attribuzione di compiti e responsabilità, della descrizione delle

metodologie da seguire e della definizione delle modalità di segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità. Concluso il monitoraggio interno, spetta ai vertici aziendali un riesame del sistema di gestione finalizzato a valutarne l'adeguata attuazione e il permanere della sua idoneità a realizzare gli obiettivi e la politica di salute e sicurezza stabiliti dall'azienda.

Su questo tema i partner che hanno collaborato alla definizione stanno lavorando per una loro diffusione e le tre Confederazioni sindacali, Cgil Cisl, Uil, nel maggio 2002, hanno inviato una **Lettera/Appello alle proprie categorie** perché nella contrattazione nazionale, territoriale e aziendale individuino il Sgsi come un obiettivo prioritario, in grado di garantire migliori condizioni di lavoro e la piena attuazione dei diritti di formazione informazione e consultazione sui temi della salute e sicurezza.

1.6 Un esempio di buona prassi comunicativa

Vista nell'ottica di un fattore che garantisce l'efficienza e l'efficacia del sistema di individuazione valutazione gestione dei rischi aziendali, la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti non può essere lasciata ad un quadro scarno di norme che, seppur vincolanti, non ne garantiscano l'applicazione sostanziale,

c'è bisogno in realtà di definire procedure condivise

che non lascino la partecipazione alla estemporanea buona volontà dei soggetti.

E', quindi, elemento fondamentale del Sistema di gestione,

la raccolta e la circolazione delle informazioni in materia di salute e sicurezza

di cui è un momento particolarmente significativo

la raccolta sistematica delle osservazioni dei lavoratori, delle lavoratrici e dei Rls/Rlst su eventuali incongruenze tra procedure lavorative e sicurezza.

Tuttavia se non si individuano **dei contenitori**, (*specificando le figure coinvolte, le modalità "dal basso verso l'alto e dall'alto verso il basso", i tempi per i flussi*) le informazioni si disperdono e non contribuiscono a raggiungere gli obiettivi di miglioramento. Per questo riteniamo utile proporre un **esempio di procedura** che va considerata indispensabile per la prevenzione degli infortuni e che, con modalità adeguate, può essere utilizzata in tutte le tipologie e le dimensioni di impresa.

1.6.1 La Procedura per il rilevamento, la presa in considerazione e l'intervento su una situazione d'incidente mancato (near miss)

Premessa

Nell'ambito delle procedure di partecipazione e quale esempio di efficace modalità di relazione tra le diverse figure della prevenzione aziendale, la **procedura per il rilevamento, la presa in considerazione e l'intervento sugli incidenti mancati** rappresenta sicuramente un eccellente esempio di buona prassi. La procedura, utilizzata anche in molte aziende italiane, si basa sul principio di fondo che il lavoratore o la lavoratrice è figura esperta delle concrete modalità di svolgimento del proprio lavoro, in grado di percepire situazioni di pericolo che possono sfuggire ed essere "non visibili" a figure esterne che non conoscono a fondo l'attività produttiva/lavorativa. La messa a punto di una Procedura sugli incidenti mancati serve, quindi, a raccogliere tutte quelle conoscenze e *esperienze diffuse* sui rischi che, altrimenti, andrebbero disperse e comunque non verrebbero utilizzate per una valutazione a fini preventivi. Informazioni che vengono messe a disposizione delle diverse figure aziendali, incluso il RSPP e il medico competente (MC), che saranno quindi in grado di prendere decisioni disponendo di elementi indispensabili alla buona riuscita dei piani di prevenzione.

Questa procedura rappresenta una soluzione organizzativa che soddisfa pienamente il concetto di *miglioramento continuo* nel campo della prevenzione e protezione espresso dal D.Lgs.626/94, in quanto permette di ampliare il quadro degli eventi monitorati: l'infortunio mancato viene considerato come infortunio avvenuto a tutti gli effetti, infatti solo per puro caso la situazione di rischio non si è evoluta in un evento causa di un vero e proprio danno sulle persone, sull'ambiente di lavoro, sull'ambiente esterno.

Come costruire la Rete dei punti focali per la prevenzione degli infortuni

A fini preventivi l'infortunio mancato è considerato a tutti gli effetti come infortunio avvenuto, in quanto la situazione deriva da una condizione che solamente per condizioni fortuite non si è evoluta in un danno. Nelle aziende che attuano questa procedura, anche questo tipo di accadimento rientra, pertanto, nelle priorità della programmazione generale dell'impresa ed esso assume la configurazione a pieno titolo di infortunio.

Capita spesso che il **lavoratore**, figura esperta ed attenta allo svolgimento del proprio lavoro,

**percepisca situazioni di pericolo generalmente "non visibili"
a chi non conosce a fondo l'attività.**

A seguito della segnalazione del rischio, con l'applicazione di questa procedura, il lavoratore o la lavoratrice ed il suo rappresentante, hanno la possibilità di partecipare in prima persona, alla definizione delle soluzioni, altrimenti demandate esclusivamente a figure con competenze tecniche le quali non possono, tuttavia, contare sull'esperienza derivata dall'operatività "in campo".

A. L'azienda provvede ad individuare i Punti Focali

I componenti dei Punti focali sono persone, formate ad hoc, normalmente capi-turno o primo-assistente, individuati per ogni reparto complesso o area omogenea di piccoli impianti o laboratori, anche il RLS deve avere una formazione specifica per poter essere coinvolto nella procedura.

La formazione loro destinata è in grado di fornire **competenze** che consentano di **"pesare" il rischio secondo la natura e i parametri di frequenza e gravità.**

Normalmente la valutazione viene eseguita:

- su 4 livelli per quanto riguarda **la frequenza** (1 = anno, 2 = mese, 3 = settimana, 4 = giorno);
- su 4 livelli per **gravità potenziale con riferimento alle persone** (1 = danno lieve, 2 = danno medio, 3 = invalidità temporanea e permanente, 4 = morte).

La formazione deve anche fornire **competenze relazionali** che consentano un "sereno" rapporto con i lavoratori in modo che l'attività di segnalazione sia spontanea e non venga percepita come una "forzatura". Lo stesso percorso formativo deve contenere informazioni e dare supporti che consentano di acquisire informazioni tecniche necessarie ad "incanalare" opportunamente la segnalazione fatta.

B. Il compito dei Punti Focali

I Punti Focali nei reparti hanno il compito fondamentale di **raccogliere le segnalazioni dei lavoratori e delle lavoratrici e le inviano, attraverso la compilazione di un modulo, al datore di lavoro (e/o responsabile tecnico) e al RLS.**

Questa procedura attua la disposizione normativa prevista, per il singolo lavoratore, dall'art.5 comma 2 del D.Lgs.626/94, disposizione che viene difficilmente utilizzata in quanto i lavoratori raramente fanno segnalazioni, per timore di reazioni negative da parte dell'azienda, o semplicemente perché non sanno che fine faranno o a che serviranno le loro segnalazioni.

C. Come operano i Punti focali

I responsabili dei Punti Focali **programmano riunioni con i/le LL**, a cui partecipa anche il RLS, per:

- **individuare le soluzioni** temporanee e, se necessario in occasione di incontri successivi, collaborare per l'individuazione di quelle definitive;
- **quindi si approntano controlli**, a carico del Punto Focale e del RLS, per verificare;
- **il regolare svolgimento del progetto** sull'adempimento, individuando e segnalando gli eventuali ostacoli intervenuti e le motivazioni per i ritardi (a cui segue l'intervento per rimuovere le negatività organizzative e gestionali d'origine);
- **l'efficacia in campo della soluzione adottata** sia provvisoria, sia definitiva.

Tra l'individuazione della carenza e la definizione dell'intervento migliorativo (progettazione e realizzo), di solito passa un certo lasso di tempo. Tuttavia è necessario, (e la legge lo impone, vedi art. 32, comma 1, lettera b del D.Lgs. 626/94), ridurre immediatamente il rischio ed è pertanto necessario che, a rischio individuato, segua un'azione tesa ad "eliminare, quanto più rapidamente possibile, i difetti rilevati". Nell'attesa della realizzazione definitiva, non resta quindi altra strada che individuare soluzioni provvisorie rapide da adottare, efficaci per ridurre il rischio (mentre l'eliminazione, o la riduzione massima, si dovrebbe riscontrare nel progetto definitivo) e tali da essere coperte da un investimento economico e/o organizzativo immediato.

Le misure provvisorie, nel caso la segnalazione interessi una situazione tecnico-strutturale, possono assumere natura prevalentemente organizzativa e/o comportamentale in quanto la parte più specificatamente tecnica è lasciata alla soluzione definitiva. L'aspetto organizzativo andrà discusso con la RSU, mentre per gli aspetti gestionali, comportamentali e motivazionali vanno ricercati i sistemi di crescita culturale a livello aziendale e di coinvolgimento dei lavoratori più adeguati ed efficienti nell'ambito di un processo continuo d'educazione alla prevenzione.

Le riunioni, coordinate anche dal RLS e programmate con cadenza almeno bi/trimestrale (anche in questo caso è opportuno individuare programmazioni adatte alla dimensione dell'impresa ed alla cultura aziendale generale in merito alla sicurezza, questo perché se le riunioni non hanno un "buon" ordine del giorno su cui discutere è molto probabile che siano criticate dagli stessi lavoratori), si basano sul confronto di diverse esperienze (di volta in volta devono essere coinvolte le competenze necessarie per affrontare la specifica tipologia di rischio e/o intervento esaminata) derivate dalla conoscenza specifica:

- dell'attività (per quanto riguarda i/le LL);
- delle misure adottabili (di cui è competente il DL, il RSPP, la Funzione aziendale tecnologia-progettazione);
- delle risorse organizzative e finanziarie "spendibili" (concordate tra Capo del Personale e RSU);
- degli interventi medico-sanitari mirati, la cui competenza è in capo al medico competente.

Durante le riunioni:

- si "chiudono" gli interventi già attuati;
- si valutano le motivazioni dei ritardi per quelli in corso;
- si discutono gli "avvii" per le nuove segnalazioni.

D. Ruolo del RLS

Il **RLS** svolge un ruolo parallelo al **Punto focale**, e questi **collaborano tra loro** per:

- la segnalazione del rischio;
- l'individuazione della soluzione;
- il controllo della programmazione dell'adempimento.

Al Capitolo 2 - Strumenti utili, nella Sezione Le lavorazioni del legno, troverete cinque esempi di casi verificatisi nel comparto e il modulo per la registrazione degli infortuni mancati.

2

**Strumenti utili:
Linee guida per un sistema di gestione della
salute e sicurezza sul lavoro (*) (**)
(SGSL)**

Questa pubblicazione non può essere considerata una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Il seguire le linee guida contenute nel presente documento non è un obbligo di legge ma una decisione volontaria liberamente assunta.

(*): Le presenti linee guida non vogliono sostituirsi al D.M. 9.8.2000 (G.U. 22.8.2000) riguardante le industrie a rischio di incidente rilevante regolamentate dal D.Lgs. 334/99 e quindi non sono applicabili a tali industrie.

(**): Riproduciamo il testo originale delle Linee Guida redatte dalle istituzioni e dalle parti sociali ed edito dall'UNI.

PREFAZIONE

UNI e INAIL, ritenendo utile offrire alla realtà produttiva italiana modalità di realizzazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, hanno stimolato la costituzione di un gruppo di lavoro per elaborare delle linee guida a tal fine.

Tale gruppo di lavoro è stato costituito dalle seguenti organizzazioni:

- CGIL Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- CNA Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- CONFAGRICOLTURA Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- CONFAPI Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria
- CONFARTIGIANATO Confederazione Generale Italiana Artigianato
- CONFCOMMERCIO Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle PMI
- CONFINDUSTRIA Confederazione Generale dell'Industria Italiana
- INAIL Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
- ISPESL Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro
- UIL Unione Italiana del Lavoro
- UNI Ente Nazionale Italiano di Unificazione

che hanno elaborato ed approvato il presente documento.

L'augurio di UNI e INAIL è che ogni altra organizzazione che venga a conoscenza del documento possa condividerne i contenuti ed associarsi all'iniziativa.

PREMESSA

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro costituisce parte integrante della gestione generale dell'azienda.

La realizzazione degli obiettivi di salute e sicurezza nelle aziende non comporta l'obbligo né la necessità di adozione di sistemi di gestione della sicurezza.

Le presenti linee guida costituiscono pertanto un valido aiuto per le imprese che intendono volontariamente adottare un sistema di gestione della sicurezza.

Un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (in seguito denominato SGSL) integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni o servizi.

Il SGSL definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

Il SGSL, che prevede un'adozione volontaria¹⁾, potrà avere successo perché, fermo restando il rispetto delle norme di legge:

- il monitoraggio è effettuato preferibilmente con personale interno all'impresa/organizzazione;
- non è soggetto a certificazione da parte terza imposta da norme di legge;
- è economicamente giustificabile, in quanto produce anche economie di gestione;
- si adatta alle specifiche caratteristiche dell'impresa/organizzazione;
- migliora le capacità di adattamento all'evoluzione di leggi, regolamenti e norme di buona tecnica;
- non è sottoposto, in quanto tale, al controllo delle Autorità di vigilanza;
- coinvolge i lavoratori e i loro rappresentanti nel sistema di gestione.

Il SGSL, descritto nella presente guida, ha validità generale e la sua applicazione va modulata tenendo conto delle caratteristiche complessive dell'impresa/organizzazione (dimensioni, tipologie produttive, cicli tecnologici, struttura dell'organizzazione, ecc.) che intende adottarlo.

In taluni settori e/o comparti, regolamentati da leggi specifiche, l'applicazione di questa guida può necessitare di ulteriori documenti esemplificativi e/o integrativi.

Questa pubblicazione contiene linee guida e raccomandazioni. Non può essere considerata una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

A. Finalità

Un SGSL è finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza che l'impresa/organizzazione si è data in una efficace prospettiva costi/benefici.

Tale sistema, infatti, si propone di:

- ridurre progressivamente i costi complessivi della salute e sicurezza sul lavoro compresi quelli derivanti da incidenti, infortuni e malattie

1) Il principio della volontarietà è fondamentale, infatti: sperimentare, con numerose implicazioni di ordine tecnico, organizzativo e procedurale, la cui eventuale imposizione dall'esterno, attraverso schemi organizzativi uguali per tutti o obblighi di certificazione, comporterebbe tra l'altro difficoltà di gestione con riferimento a tipologie, dimensioni e caratteristiche delle differenti realtà aziendali.

- La politica di gestione della sicurezza, gli obiettivi di miglioramento a valle della valutazione dei rischi, l'organizzazione e le risorse tecniche ed economiche finalizzate alla realizzazione del sistema ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento devono rimanere nell'ambito delle attribuzioni e delle responsabilità esclusive dell'imprenditore.
- L'attività di vigilanza da parte delle Autorità competenti si esplica esclusivamente su norme cogen-

correlate al lavoro, minimizzando i rischi cui possono essere esposti i dipendenti o i terzi (clienti, fornitori, visitatori, ecc.);

- aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa/organizzazione;
- contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro;
- migliorare l'immagine interna ed esterna dell'impresa/organizzazione.

Sequenza ciclica di un SGSL

Il SGSL opera sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema, per mezzo di un processo dinamico.

La capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi pianificati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e soprattutto del livello più elevato.

I contenuti delle fasi possono essere più o meno complessi in ogni singola azienda o unità produttiva in funzione di:

- dimensione, natura, attività e relativa complessità dell'organizzazione;
- significatività dei pericoli e rischi presenti, potenziali o residui;
- soggetti potenzialmente esposti.

Le sequenze esemplificative e generalmente applicabili delle fasi, quando il SGSL è a regime, sono:

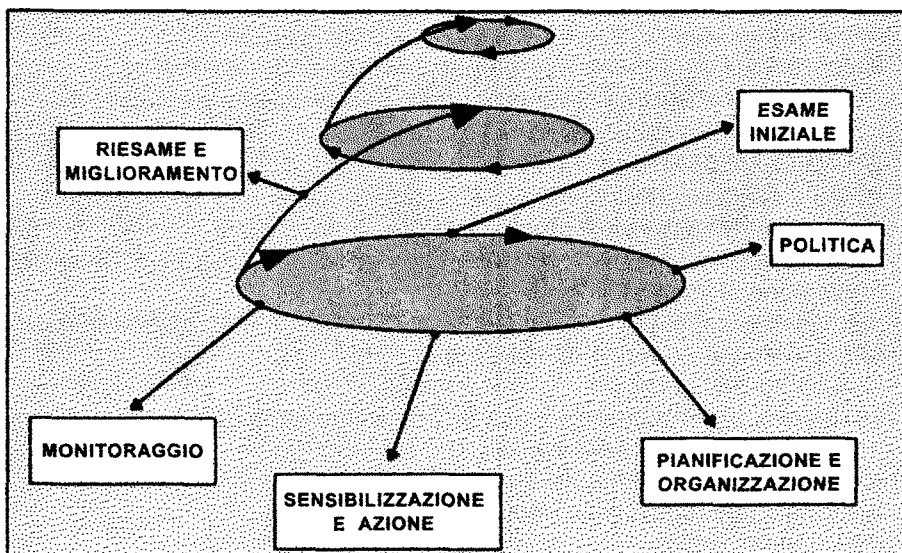
- stabilire una politica della salute e sicurezza sul lavoro, che definisca gli impegni generali per la prevenzione dei rischi ed il miglioramento progressivo della salute e sicurezza;
- identificare le prescrizioni delle leggi e dei regolamenti applicabili;
- identificare tutti i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori, compresi i casi particolari²⁾, associati con i processi, le attività operative ed organizzative (comprese le interazioni fra gli addetti), le sostanze e i preparati pericolosi, ecc.;
- identificare gli altri soggetti potenzialmente esposti (quali, ad esempio i lavoratori autonomi, dipendenti di soggetti terzi ed i visitatori occasionali);
- fissare specifici obiettivi appropriati, raggiungibili e congruenti con gli impegni generali definiti nella politica;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, definendo priorità, tempi e responsabilità ed assegnando le necessarie risorse;
- stabilire le modalità più appropriate, in termini di procedure e prassi, per gestire i programmi;
- sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi prefissati;

2) Possono essere considerati casi particolari, per esempio, i nuovi assunti, i lavoratori interinali, i portatori di handicap, i lavoratori stranieri, le lavoratrici in gravidanza, puerperio o allattamento, ecc.

- attuare adeguate attività di monitoraggio, verifica ed ispezione, per assicurarsi che il sistema funzioni;
- avviare le opportune azioni correttive e preventive in funzione degli esiti del monitoraggio;
- effettuare un periodico riesame per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati dalla politica della salute e sicurezza nonché per valutarne l'adeguatezza rispetto sia alla specifica realtà aziendale che ai cambiamenti interni/esterni, modificando, se necessario, politica ed obiettivi della salute e sicurezza, tenendo conto dell'impegno al miglioramento continuo.

Il SGSL può essere rappresentato, ad esempio, secondo lo schema generale sotto riportato.

Immagine 2.1



C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro

La politica per la salute e la sicurezza sul lavoro (in seguito denominata SSL) dovrebbe essere definita e documentata dal vertice aziendale nell'ambito della politica generale dell'azienda.

La politica indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda sul tema della SSL e serve a definire la direzione, i principi d'azione e i risultati a cui tendere ed esprime l'impegno del vertice aziendale nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

La politica aiuta a dimostrare, verso l'interno:

- l'impegno dell'azienda alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; e, verso l'esterno, che:
- esiste un impegno concreto dell'azienda in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
- si privilegiano le azioni preventive;
- l'organizzazione aziendale tende all'obiettivo del miglioramento continuo.

La politica per la SSL dovrebbe includere tra l'altro:

- l'impegno al rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla SSL;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della SSL riguarda l'intera organizzazione aziendale, dal Datore di Lavoro sino ad ogni lavoratore, ciascuno secondo le proprie attribuzioni e competenze;
- l'impegno a considerare la SSL ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;
- l'impegno al miglioramento continuo ed alla prevenzione;
- l'impegno a fornire le risorse umane e strumentali necessarie;
- l'impegno a far sì che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità in materia di SSL;
- l'impegno al coinvolgimento ed alla consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- l'impegno a riesaminare periodicamente la politica stessa ed il sistema di gestione attuato;
- l'impegno a definire e diffondere all'interno dell'azienda gli obiettivi di SSL e i relativi programmi di attuazione.

Nel definire o aggiornare la politica di SSL si dovrebbe tener conto:

- dell'attività svolta e della dimensione aziendale;
- della natura e del livello dei rischi presenti;
- della tipologia dei contratti di lavoro;
- dei risultati dell'analisi iniziale o del monitoraggio successivo.

D. Pianificazione

La concretizzazione della politica passa attraverso un processo di pianificazione che porta alla formulazione di uno specifico piano nell'ambito del SGSL.

La pianificazione per la SSL dovrebbe essere coerente con il sistema generale di gestione aziendale adottato.

I metodi utilizzati per pianificare il raggiungimento degli obiettivi di SSL dovrebbero essere gli stessi utilizzati per pianificare il raggiungimento degli altri obiettivi dell'azienda (per esempio: commerciali, tecnologici, opportunità di mercato, costi aziendali, gestione del personale, ecc.). In questo ambito si dovrebbe tendere a che le procedure organizzati-ve/operative

necessarie alla gestione della attività dell'azienda vengano integrate dalle componenti di salute e sicurezza necessarie senza creare duplicazioni e parallelismi.

I requisiti chiave del processo di pianificazione da tener presenti dovrebbero essere i seguenti:

- definizione e graduazione degli obiettivi finalizzati al mantenimento e/o al miglioramento del sistema;
- determinazione, preferibilmente al momento della definizione degli obiettivi, dei criteri di valutazione idonei a dimostrare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi;
- predisposizione di un piano per il raggiungimento di ciascun obiettivo contenente anche le mete intermedie, ove necessarie, l'individuazione delle figure/strutture coinvolte nella realizzazione del piano stesso e l'attribuzione dei compiti e delle responsabilità relative;
- definizione delle risorse necessarie, comprese quelle economiche;
- previsione delle modalità di verifica dell'effettivo ed efficace raggiungimento degli obiettivi.

Questa pianificazione dovrebbe tener conto:

- delle attività lavorative ordinarie e straordinarie, comprese le situazioni di emergenza;
- delle attività di tutto il personale (inclusi lavoratori con contratto atipico, fornitori, visitatori, ecc.), che ha accesso al luogo di lavoro e/o ha interferenza con le attività lavorative svolte;
- delle strutture, dei luoghi e dei metodi di lavoro, delle macchine, degli impianti, delle attrezzature, delle sostanze utilizzate, sia che siano quelle proprie dell'azienda sia che vengano fornite da terzi;
- delle modalità più adeguate per presidiare i processi aziendali, così da prevenire le inefficienze nonché individuare e pianificare le attività di modifica organizzativa, strutturale, procedurale, produttiva, tecnologica, tenendo conto delle esigenze di tutela della SSL.

E. Struttura e organizzazione del sistema

E.1 Sistema di gestione

L'azienda dovrebbe strutturare il SGSL seguendo i contenuti espressi nel presente documento, dando, comunque, attuazione a quanto esplicitato nella politica di SSL che l'azienda stessa ha definito.

Un sistema di gestione della SSL dovrebbe possedere le seguenti caratteristiche:

- essere parte del sistema di gestione generale dell'impresa;
- contenere la struttura organizzativa, le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi, le risorse per realizzare la sua politica per la salute e sicurezza sul lavoro;

- essere adeguato alle attività svolte, alla dimensione aziendale, alla natura ed alle dimensioni dei rischi presenti in azienda.

E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità

Le responsabilità e la relativa autorità in materia di SSL sono definite in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda.

Nella definizione dei compiti organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori, dovrebbero essere esplicitati e resi noti anche quelli relativi alle attività di sicurezza di loro competenza, nonché le responsabilità connesse all'esercizio delle stesse³⁾, ed i compiti di ispezione, verifica e sorveglianza in materia di SSL.

Inoltre dovrebbero essere documentate e rese note a tutti i livelli aziendali le funzioni ed i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e degli addetti alla gestione delle emergenze, nonché i compiti e le responsabilità del Medico competente.

La realizzazione e la politica del SGSL, gli obiettivi di mantenimento e/o miglioramento, l'organizzazione e le risorse tecniche ed economiche finalizzate alla realizzazione del sistema ed al conseguimento degli obiettivi rimangono nell'ambito delle attribuzioni e delle responsabilità esclusive del Datore di Lavoro e della direzione aziendale, se figura diversa.

Il Datore di Lavoro può individuare un soggetto⁴⁾, dotato di adeguata capacità ed autorità all'interno dell'azienda, a cui affidare in tutto o in parte il compito, indipendentemente da ulteriori responsabilità aziendali, di coordinare e verificare che il SGSL sia realizzato in conformità al presente documento.

E.3 Coinvolgimento del personale

L'efficace gestione della SSL richiede il sostegno e l'impegno dei dipendenti e le conoscenze e l'esperienza dei lavoratori sono una risorsa necessaria allo sviluppo di un SGSL.

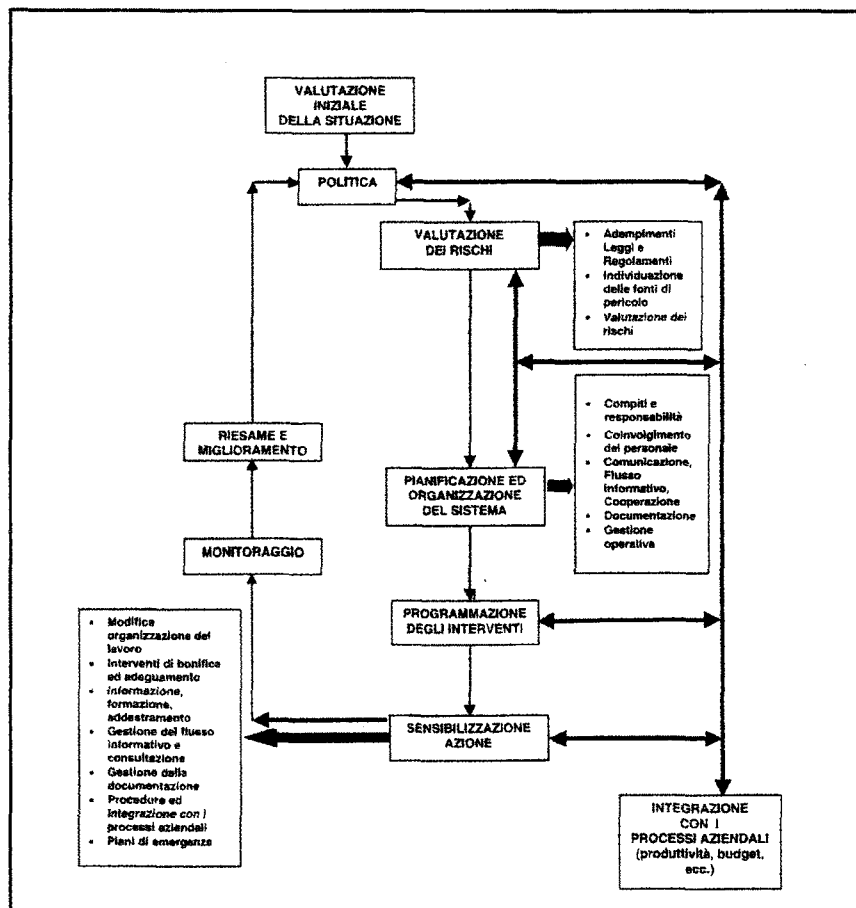
L'azienda dovrebbe definire modalità adeguate per realizzare il coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti ed in particolare per attuare:

- la consultazione preventiva in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- riunioni periodiche da effettuarsi con frequenza e modalità che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente.

3) Se già in fase di "assegnazione di un ruolo" si specificano oltre agli incarichi operativi/produttivi anche i compiti spettanti al soggetto in materia di prevenzione verrebbero ad essere superati all'origine i problemi relativi alla non accettazione di incarichi ritenuti aggiuntivi.

4) Tale figura potrebbe coincidere con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale incaricato ai sensi del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni.

Immagine 2.2



Può essere opportuno, in relazione alle esigenze ed alla struttura aziendale, realizzare forme di coinvolgimento utilizzando prioritariamente le riunioni previste per la gestione aziendale o anche attraverso gruppi o comitati di analisi e discussioni su particolari temi di SSL.

Altro ulteriore possibile mezzo di coinvolgimento può essere la raccolta di osservazioni e commenti sulle misure preventive adottate, sulla organizzazione del SGSL, sulle procedure ed i metodi di lavoro.

Tali osservazioni e commenti possono essere utilizzati anche in fase di riesame del SGSL.

E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza

L'azienda dovrebbe definire e mantenere attive le modalità per assicurare che il personale sia ad ogni livello consapevole:

- dell'importanza della conformità delle proprie azioni rispetto alla politica ed ai requisiti del SGSL;
- delle conseguenze che la loro attività ha nei confronti della SSL;
- delle possibili conseguenze dovute ad uno scostamento da quanto fissato in materia di SSL.

Nel SGSL lo svolgimento di compiti che possono influenzare la SSL dovrebbe richiedere adeguata verifica di competenza del personale addetto.

La competenza è definita in termini di adeguata formazione, addestramento e/o esperienza.

L'azienda si dovrebbe attivare affinché i lavoratori e i loro rappresentanti siano sufficientemente competenti per partecipare realmente al funzionamento del SGSL e dovrebbe incoraggiare questa loro partecipazione.

L'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente, anche attraverso la consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione

La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda è un elemento fondamentale per garantire livelli adeguati di consapevolezza ed impegno riguardo alla politica adottata in tema di SSL.

Il principio che dovrebbe ispirare la realizzazione del flusso informativo è quello della cooperazione tra tutti i soggetti interessati, interni e/o esterni all'impresa.

La cooperazione si dovrebbe realizzare in una cultura aziendale che dia risonanza al flusso informativo tramite la partecipazione attiva di tutto il personale aziendale ed in particolare di tutti i lavoratori.

Maggiore è la condivisione delle informazioni e la partecipazione attiva alla gestione del sistema, maggiore sarà la probabilità di prevenire gli infortuni e le malattie correlate al lavoro.

Il processo di comunicazione ed informazione è essenziale per far partecipare il personale e coinvolgerlo nel SGSL e nel raggiungimento degli obiettivi fissati per dare attuazione alla politica aziendale di SSL.

La direzione dovrebbe definire ed attuare efficaci modalità di comunicazione su politiche, obiettivi, programmi e risultati, dovrebbe incoraggiare il ritorno di informazione in materia di SSL e la comunicazione interpersonale per migliorare gli aspetti relazionali.

Pertanto il personale dovrebbe essere:

- consultato, anche attraverso i suoi rappresentanti, sulle questioni afferenti la SSL e soprattutto quando sono previsti cambiamenti che influenzano la SSL, oltre che nella successiva fase di attuazione;
- informato su chi ed in quale misura detiene responsabilità per la SSL e chi sono i soggetti che hanno incarichi specifici inerenti la SSL in azienda.

A questo scopo si dovrebbe realizzare:

- 1) una adeguata comunicazione interna per sviluppare la cooperazione fra tutti i livelli aziendali, finalizzata alla raccolta e diffusione delle informazioni, realizzando una corretta raccolta e diffusione (dall'alto verso il basso e dal basso verso l'alto) di informazioni pertinenti, attraverso l'utilizzo di strumenti adeguati in funzione delle specifiche esigenze e dimensioni dell'impresa;
- 2) un'opportuna comunicazione esterna rivolta:
 - al personale esterno (committenti, fornitori, collaboratori esterni);
 - al pubblico (clienti, visitatori, soggetti interessati);
 - alle autorità;
- 3) la diffusione della politica della salute e sicurezza aziendale.

E.6 Documentazione

La documentazione è uno strumento organizzativo importante che consente ad una azienda la gestione nel tempo delle conoscenze pertinenti alla specifica realtà produttiva anche con l'obiettivo di contribuire alla implementazione ed al monitoraggio del sistema gestionale per la salute e la sicurezza aziendale.

La documentazione dovrebbe essere tenuta ed aggiornata al livello necessario richiesto per mantenere il sistema efficiente ed efficace, in modo che la documentazione sia funzionale al sistema ma non lo condizioni.

Le attività di consultazione, coinvolgimento, informazione e formazione del personale dovrebbero essere documentate e registrate.

Un buon sistema di gestione della documentazione raggiunge un giusto equilibrio tra la necessità di raccolta, fruibilità ed archiviazione del maggior numero di dati e quella del loro aggiornamento.

La documentazione aziendale risponde alle esigenze di conoscenza per sviluppare e mantenere un sistema di gestione efficiente, in modo semplice e snello.

Per documentazione si intende almeno:

- leggi, regolamenti, norme antinfortunistiche attinenti l'attività dell'azienda;
- regolamenti e accordi aziendali;
- manuale del SGSL, se esiste;
- quella richiesta dalla normativa vigente in materia di SSL⁵⁾;
- manuali, istruzioni per l'uso di macchine, attrezzature, dispositivi di protezione individuale (DPI) forniti dai costruttori;
- informazioni sui processi produttivi;
- schemi organizzativi;
- norme interne e procedure operative;
- piani di emergenza.

5) Esempio: documento di valutazione dei rischi, elenco delle sostanze pericolose, CPI, rapporto di analisi delle esposizioni al rumore, ecc.

Dovrebbero essere stabilite, in funzione delle caratteristiche aziendali, modalità riguardanti la gestione della documentazione, modalità che contengano, tra l'altro, le seguenti indicazioni:

- l'eventuale figura incaricata della gestione del sistema documentale;
- i tempi di conservazione (rinnovo) della documentazione;
- il collegamento tra la gestione della documentazione e i flussi informativi interno ed esterno all'azienda;
- i contenuti e la forma (supporti elettronici, cartacei, audiovisivi).

In ogni caso l'azienda stabilisce e mantiene le informazioni necessarie per descrivere gli elementi centrali del sistema di gestione e la loro interazione e per dare direttive per la predisposizione della documentazione correlata. Tale documentazione può essere raccolta unitariamente oppure facilmente recuperabile al bisogno, anche mediante soluzioni informatiche adeguate.

E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione Operativa

L'integrazione nei processi aziendali della tutela della salute e sicurezza rappresenta il cuore di un sistema di gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro perché è la fase dell'applicazione sul campo delle scelte di politica e organizzazione aziendale descritte nei paragrafi precedenti.

Per dare attuazione a quanto dichiarato nella politica di SSL il sistema di gestione della sicurezza dovrebbe, pertanto, integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dell'impresa.

In ogni processo aziendale, si dovrebbero determinare non solo i rischi e le conseguenti misure di prevenzione, ma anche l'influenza che lo svolgimento di tale processo ha sulle problematiche di SSL di tutti i processi correlati, sul funzionamento del SGSL e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L'azienda dovrebbe assicurare:

1. che tutte le componenti aziendali siano sensibili ed attive rispetto agli obiettivi di SSL;
2. che sia evitata la duplicazione di sforzi e spreco di risorse;
3. che siano adeguate, chiare e definite le responsabilità di SSL;
4. che venga promossa la collaborazione tra tutti i lavoratori;
5. che le decisioni prese tengano conto degli effetti sulla SSL;
6. che la valutazione dei risultati raggiunti dal personale e dalle strutture aziendali tenga conto anche delle prestazioni fornite in materia di SSL.

L'azienda dovrebbe definire anche modalità per:

- individuare i propri processi e le loro correlazioni ed influenze reciproche;

6) Per esempio, qualora diverse componenti aziendali condividano attrezzature, ambienti di lavoro e personale.

- analizzare e studiare soluzioni per eventualmente modificare i processi stessi o le loro modalità di correlazione per raggiungere gli obiettivi di SSL e/o per migliorare l'efficienza e l'efficacia del SGSL.

L'azienda, avendo identificato le aree di intervento associate agli aspetti di SSL in linea con i suoi obiettivi e traguardi, dovrebbe esercitarne una gestione operativa regolata.

In particolare dovrebbe:

- evidenziare le misure di prevenzione e protezione (compresi gli aspetti organizzativi e relazionali) e le interrelazioni tra i vari soggetti e processi aziendali che hanno influenza sulla SSL;
- definire "chi fa che cosa";
- definire i metodi di gestione per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati⁷⁾.

L'azienda dovrebbe stabilire ed aggiornare:

- procedure per affrontare situazioni difformi rispetto alla politica ed agli obiettivi fissati definendo nelle stesse i criteri operativi;
- procedure che riguardino gli aspetti di SSL significativi inerenti l'acquisizione di beni e servizi impiegati dall'azienda, comunicando le opportune informazioni a fornitori ed appaltatori;
- procedure per la gestione delle emergenze.

L'azienda dovrebbe riesaminare e revisionare, in base all'esperienza acquisita, le sue procedure, in particolare dopo che si è verificata un'emergenza. L'azienda dovrebbe individuare e definire anche, sulla base di quanto fissato per il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza e per il funzionamento del SGSL, precise disposizioni alle funzioni aziendali interessate in materia di:

- assunzione e qualificazione del personale;
- organizzazione del lavoro e delle postazioni di lavoro;
- acquisto di attrezzature, strumentazioni, materie prime, sussidiarie e di consumo;
- manutenzione ordinaria e straordinaria;
- qualificazione e scelta dei fornitori e degli appaltatori.

7) Per le attività operative, i metodi di gestione dovrebbero avere, per esempio, le seguenti caratteristiche: essere redatti per l'attività (impianto, macchina, operazione) integrandole negli altri documenti dell'organizzazione relativi a quell'elemento; essere predisposti dai singoli responsabili, eventualmente con la collaborazione del personale che le dovrà utilizzare, verificati e approvati dal responsabile del Sistema; stabilire le corrette modalità operative da adottare in fase di avviamento, fermata, funzionamento normale e in caso di situazione anomala (chi fa, che cosa e come); contenere i divieti specifici e ciò che non deve essere assolutamente fatto; descrivere, se pertinenti, le modalità di comportamento, ispezione, pulizia e manutenzioni ordinarie a carico del personale addetto.

F. Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema

F.1 Monitoraggio interno della sicurezza

Un SGSL, come ogni sistema di gestione, dovrebbe prevedere una fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi ed una fase di verifica della funzionalità del sistema stesso.

Dovrebbero, quindi, essere previsti almeno due livelli di monitoraggio.

1° Livello

Le modalità e le responsabilità del monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi dovrebbero essere stabilite contestualmente alla definizione, in sede di pianificazione, delle modalità e responsabilità della gestione operativa.

Questo livello di monitoraggio è svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto, ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali), il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda⁸⁾. È bene, altresì, che la verifica dei provvedimenti di natura organizzativa e procedurale relativi alla SSL venga realizzata dai soggetti già definiti in sede di attribuzione delle responsabilità (in genere si tratta di dirigenti e preposti).

2° Livello

Il monitoraggio sulla funzionalità del sistema (verifica ispettiva interna) ha lo scopo di stabilire se il sistema è conforme a quanto pianificato, è correttamente applicato, mantenuto attivo e consente di raggiungere gli obiettivi.

Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire al vertice aziendale l'adozione delle decisioni strategiche di propria competenza, quali ad esempio l'adeguamento della politica.

La verifica ispettiva dovrebbe essere svolta da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, e sia indipendente dal settore di lavoro ove effettua la verifica ispettiva.

È fondamentale intendere le verifiche per il funzionamento del SGSL come una scelta razionale e programmata, nel quadro di un complesso di verifiche miranti alla sistematica ottimizzazione ed alla garanzia del buon andamento di un processo produttivo o di erogazione di un servizio.

8) Per meglio effettuare le verifiche relative a talune misure di prevenzione e protezione, infatti, è essenziale una competenza specifica sulla conduzione del processo, delle macchine e degli operatori che può avere solamente il personale incaricato della gestione del processo stesso e che ha anche avuto, presumibilmente, un ruolo partecipativo nella valutazione dei rischi.

F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori

Le verifiche dovrebbero essere effettuate da persone competenti, o rese tali da adeguata formazione e/o addestramento, e, se più persone, abituate a lavorare in squadra.

Nella scelta dei verificatori andrebbe considerata:

- la disponibilità in termini di tempo dei verificatori;
- il livello di esperienza richiesto nelle verifiche;
- la necessità di conoscenze specialistiche o esperienza tecnica;
- il livello di formazione.

I verificatori dovrebbero essere responsabili, per quanto di loro pertinenza, di:

- agire in conformità ai requisiti stabiliti per il monitoraggio e mantenersi entro l'ambito del monitoraggio stesso;
- adempiere con obiettività ed efficienza agli incarichi assegnati;
- seguire le procedure definite;
- raccogliere ed analizzare elementi, in particolare osservazioni e suggerimenti dei lavoratori e dei loro rappresentanti, che consentano di giungere a conclusioni relative all'efficacia del SGSL sottoposto al monitoraggio;
- prestare attenzione agli elementi che possono influenzarne gli esiti;
- documentare ed esporre i risultati del monitoraggio.

F.3 Piano del monitoraggio

I provvedimenti tecnici organizzativi e procedurali di prevenzione e protezione realizzati dall'azienda, gli obiettivi di SSL pianificati, nonché il SGSL stesso, dovrebbero essere sottoposti a monitoraggio pianificato.

L'impostazione di un piano di monitoraggio si dovrebbe sviluppare attraverso:

- la pianificazione temporale delle verifiche (frequenza);
- l'attribuzione di compiti e di responsabilità dell'esecuzione dei monitoraggi;
- la descrizione delle metodologie da seguire;
- le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni di non conformità.

L'azienda dovrebbe stabilire le modalità di trattamento delle non conformità tramite l'attribuzione di autorità, responsabilità e risorse necessarie per intervenire tempestivamente. Tali modalità dovrebbero tenere conto della necessità di individuare cause, eventualmente connesse alla struttura del sistema, delle non conformità, per la definizione delle opportune azioni correttive.

Alcuni criteri di base forniscono una guida nell'impostazione di un piano di monitoraggio efficace:

- a) coerenza fra il livello di rischio individuato, il grado di sicurezza dei provvedimenti tecnici organizzativi e procedurali di prevenzione

- adottati, la frequenza ed il livello di affidabilità dei monitoraggi esercitati⁹⁾;
- b) affidamento della responsabilità dei controlli di prevenzione a persone adeguatamente preparate nel merito dei rischi che i provvedimenti tutelano.

F.4 Riesame del sistema

Dopo la conclusione del ciclo di monitoraggio interno, il vertice aziendale dovrebbe sottoporre a riesame le attività del sistema di gestione della sicurezza per valutare se il sistema sia adeguatamente attuato e si mantenga idoneo al conseguimento degli obiettivi e della politica della sicurezza stabilita dall'azienda.

Argomenti tipici del riesame possono essere:

- statistiche infortuni;
- risultati dei monitoraggi interni;
- azioni correttive intraprese;
- rapporti sulle emergenze (reali o simulate);
- rapporti del responsabile designato dalla direzione sulle prestazioni complessive del sistema;
- rapporti sulla efficacia del sistema di gestione;
- rapporti sulla identificazione dei pericoli e sulla valutazione e controllo dei rischi.

In conclusione del riesame, oltre a valutare lo stato di conseguimento degli obiettivi già fissati, il Datore di Lavoro, alla luce dei risultati forniti dal monitoraggio del sistema, della esecuzione delle azioni correttive e preventive e delle eventuali modifiche della situazione, dovrebbe stabilire nuovi obiettivi e piani, nell'ottica del miglioramento progressivo, considerando l'opportunità di modificare la politica, le procedure o eventuali altri elementi del sistema.

9) A fronte di provvedimenti che tutelano da rischi elevati, si dovrebbero elaborare metodi di monitoraggio che offrano un elevato livello di affidabilità, con:

- interventi di maggiore frequenza;
- elevata competenza dei verificatori;
- dettaglio nella registrazione dei monitoraggi;
- organizzazione di eventuali interventi correttivi.

Il comparto e i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici

Il numero degli infortuni nel comparto dei *lavori in legno*, nel periodo compreso tra la metà degli anni '90 e il 2001, è decisamente in fase decrescente.

Negli anni compresi tra il 1995 e il 2001 si sono verificati infatti 8.654 infortuni in meno, una diminuzione percentuale pari al 33,9%.

La riduzione del numero degli infortuni è d'altronde superiore alla diminuzione del numero degli addetti ed il miglioramento delle condizioni di lavoro è correlato sia alle innovazioni tecnologiche, introdotte da molte imprese per poter competere sui mercati nazionali e internazionali, sia all'arricchimento del quadro normativo nazionale in materia di salute e sicurezza tramite il recepimento delle Direttive comunitarie e delle Norme europee relative alla sicurezza delle macchine.

Il comparto dei *lavori in legno* è, tuttavia, ancora oggi un comparto particolarmente rischioso, in cui la gravità del fenomeno infortunistico non si manifesta in termini di elevato numero di infortuni mortali bensì in termini di un **elevatissimo numero di infortuni che comportano inabilità permanenti**.

L'indice di rischio del comparto è infatti, facendo riferimento agli anni 1997-1999, 6,13 per quanto riguarda le invalidità permanenti; quasi il doppio di quello del settore industriale e del terziario presi nel loro complesso (3,46) e superiore a quello del settore edile e dei trasporti.

3.1 La frequenza e la gravità degli infortuni

Nel comparto dei *lavori in legno* il numero degli infortuni da mezzi di trasporto e ambiente di lavoro è più contenuto rispetto all'intero settore dell'industria e del terziario mentre prevalgono, ancora oggi, **gli infortuni legati all'utilizzo delle macchine**: nel complesso dell'industria e dei servizi, in Italia, questo tipo di infortuni ha inciso, infatti, negli anni 1997-1999 per una percentuale media del 6,7% (4,4% dei casi mortali), mentre nel comparto **dei lavori in legno**, ad alto contenuto tecnologico, ha rappresentato negli stessi anni il **15,8%** rispetto al totale degli infortuni e ben il **31,3% degli infortuni che determinano invalidità permanenti**, contro l'8,5% (media degli anni 1997-1999) dell'intero settore dell'industria e dei servizi.

L'analisi delle forme di accadimento degli infortuni ci permette inoltre di osservare come anche in questo comparto sia **in aumento il numero di infortuni determinato da comportamenti errati** rispetto a cause oggettive (tecnologie obsolete e pericolose). La presenza dei rischi connessi all'utilizzo delle macchine è ulteriormente confermato dall'elevato numero di eventi lesivi che comportano **perdita anatomica**: il **3,4 %** degli infortuni nel complesso (negli anni compresi tra il 1997 e il 2001) contro lo **0,6%**, dato riferito nello stesso periodo a tutto il settore dell'industria e del terziario. La sede anatomica più interessata dalle lesioni sono **le mani**.

3.2 Come e perché ci si ammala: i danni alla salute

Il comparto è, nell'ambito del più ampio settore del legno, quello maggiormente interessato dalle malattie professionali, tra le aziende quelle maggiormente interessate dalle Malattie professionali (Mp) sono le artigiane con 206 casi sui 374 del 2000.

Il comparto dei *lavori in legno* anche per quanto riguarda i danni alla salute dei lavoratori, oltre che per i danni alla sicurezza, conferma, essere un settore ad elevata gravità a causa dell'alto numero di *invalidità permanenti* le quali rappresentano l'89,8% delle Mp che colpiscono gli addetti.

Le **ipoacusie** sono, ancora oggi, tra le Mp con inabilità permanente, le più diffuse nel comparto. Pur in considerevole diminuzione dal 1996 al 2000 la percentuale delle ipoacusie rispetto alle altre malattie professionali ha visto, tuttavia nel 2000 nuovamente un valore percentuale in crescita (71,4% di tutte le Mp). L'**asma bronchiale** rappresenta la seconda tipologia di malattia professionale del comparto con esiti permanenti, che ha manifestato nel corso degli ultimi 5 anni una tendenza alterna alla diminuzione e all'aumento. Sono diffuse inoltre tra falegnami e mobiliari anche **irritazioni e allergie dell'apparato respiratorio**, che precedono talvolta le patologie gravi e croniche (oltre l'asma si verificano bronchiti croniche, alveoliti allergiche causate dall'inalazione di polvere di legno, di aerosol e vapori, di vernici. Le **neoplasie da polveri di legno (cancri alle cavità nasali e paranasali)** rappresentano la malattia professionale di maggiore gravità del comparto dove si presenta con una frequenza enormemente (**61,5%**) più alta, rispetto a

quella (**2,1%**) dell'intero settore dell'industria e servizi. Le neoplasie da polveri di legno sono inoltre tardivamente diagnosticabili. I lavoratori del settore soffrono anche di **malattie cutanee** che tuttavia sembrano negli ultimi anni diminuire e rientrare prevalentemente nelle inabilità temporanee. Mentre ulteriori problemi di salute per i lavoratori del legno e i mobiliere sono essere rappresentati da:

patologie gastriche dei verniciatori per l'utilizzo di tinture e resine;
danni fisici al cristallino e all'apparato genitale per l'uso delle presse a caldo, per la presenza di radiofrequenze;
langioneuropatie da uso di strumenti vibranti;
disturbi muscoloscheletrici connessi al lavoro (**MSD**), dovuti alla ripetitività delle azioni lavorative;
lombalgie e artrosi della colonna vertebrale dovute ad affaticamento da posture scorrette e movimentazione di carichi.

3.3 Prevenire gli infortuni conoscendo le prevalenti modalità di accadimento

Gli infortuni provocati dalle macchine rappresentano in questo settore un'altissima percentuale:

- 15,8 % rispetto al totale degli infortuni (1997-1999)
- e ben il 31,3 % degli infortuni che hanno determinato invalidità permanenti.

E' quindi di grande utilità, per ridurre il numero e la gravità, conoscere nel dettaglio come e perché avvengono gli infortuni.

Le inchieste infortuni realizzate dai Servizi di prevenzione delle Asl e i dati Inail forniscono molte informazioni utili e hanno permesso di individuare alcune macchine e determinate fasi lavorative come particolarmente pericolose.

La **sega circolare**, la **toupie**, la **troncatrice**, la **sega a nastro** e la **pialla a filo** sono quelle che causano il maggior numero di infortuni gravi, con esiti permanenti e lesioni gravi o gravissime:

**ferite e amputazioni degli arti superiori,
in particolare delle dita e della mano
per contatto con gli organi in movimento.**

L'analisi del singolo evento infortunistico ha permesso di individuare oltre alle macchine maggiormente coinvolte anche:

- le specifiche modalità di accadimento;
- le modalità di lavoro particolarmente pericolose;
- le misure di prevenzione tecniche, procedurali e organizzative da adottare per prevenire gli infortuni.

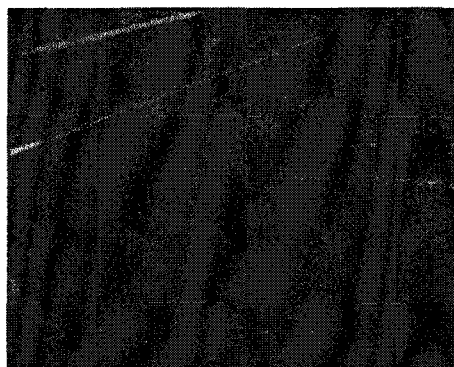
Toupie

La causa principale d'infortunio è rappresentata dal cosiddetto

"rifiuto del pezzo"

per cui l'operatore entra in contatto con l'utensile nel corso della lavorazione con la mano o altra parte degli arti superiori.

Un numero considerevole di infortuni avviene, inoltre,



per contatto con l'utensile nei "tempi morti" di lavorazione:

- durante il prelievo del pezzo finito o da lavorare,
- durante la fase di arresto dell'utensile,
- a seguito dello scivolamento della mano sul piano di lavoro.

Interventi di prevenzione

Lavori con guida rettilinea

- Avanzamento del pezzo mediante un trascinatore meccanico;
- qualora il dispositivo sopraindicato non sia utilizzabile introdurre una protezione davanti al dispositivo di guida ad una distanza minima di 15 mm dall'utensile e regolabile in altezza in modo da permettere il solo passaggio del pezzo;
- posizionamento corretto delle 2 parti della guida (con altezza e lunghezza uguali, situate sullo stesso piano, posizionate il più vicino possibile all'utensile);
- utilizzo di dispositivi pressori per mantenere i pezzi ben aderenti alla tavola e alla guida;
- uso di portapezzi e spingitoi.

Lavori con guida curva

- Protezione dell'utensile sostenuta da supporti sul tavolo di lavoro e indipendente dall'albero regolabile in altezza;
- le sagome su cui vengono fissati i pezzi devono essere munite di impugnature idonee e mantenute in buone condizioni.

Sega circolare

Causa ricorrente d'infortunio è

l'assenza della cuffia di protezione della lama,

ma ancor più frequenti sono gli infortuni derivati da operazioni di

taglio longitudinale, a mano libera, di piccoli pezzi



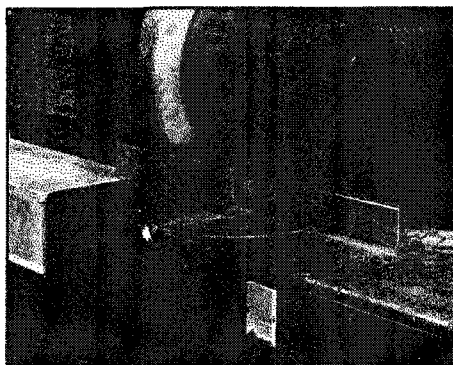
(pezzi piccoli di partenza o pezzi finiti con una larghezza di qualche centimetro, tali in sostanza da richiedere all'addetto di operare con le mani nelle immediate vicinanze della lama).

Interventi di prevenzione finalizzati a ridurre il problema del taglio di piccoli pezzi

- **Utilizzo di idonei portapezzi-spingitoidi** con impugnatura, preferibilmente del tipo ad appoggio e scorrimento sul piano di lavoro, gli spingitoidi devono essere autocostruiti in relazione alle esigenze della lavorazione e alla forma e dimensione del pezzo;
- **utilizzo di una guida longitudinale bassa**, tale da consentire l'installazione della cuffia - tale guida può essere costituita da una semplice tavola fissata alla guida alta anche con morsetti - questo semplice accorgimento permette di effettuare tagli sottili mantenendo la cuffia installata;
- in alternativa a cuffia e spingitoidi, dove possibile, dovrà essere favorito l'impiego del **trascinatore meccanico**;
- **il fenomeno del rifiuto del pezzo** che si verifica anche con la sega circolare è da mettere in relazione a due diverse dinamiche: da un lato infatti il legno dopo il taglio può richiudersi e provocare il fenomeno del rigetto, dall'altra può crearsi il fenomeno opposto e il pezzo venire rigettato per l'allargarsi della traccia del taglio. Nel primo caso l'intervento preventivo consiste nell'installazione del **coltello divisore**, mentre nel secondo caso si dovrà intervenire **"arretrando la guida longitudinale** fin oltre il centro della lama, così da lasciare uno spazio a disposizione per l'eventuale allargarsi del taglio".

Troncatrice

La maggior parte degli infortuni si verifica **al momento del prelievo del pezzo finito o di scarto**, l'addetto viene a contatto con la lama in una condizione di non completa protezione della lama stessa, quando le teste portalama sono in posizione di riposo/alzate.



L'infortunio ha in questo caso una componente soggettiva, l'azionamento dei comandi è infatti volontario ed avviene in un momento in cui la mano è ancora in posizione pericolosa per *distrazione, cattivo coordinamento dei movimenti o errata valutazione della traiettoria* della lama in abbassamento. Tutto questo può accadere anche per diminuzione dei livelli di attenzione a causa della ripetitività delle azioni.

Interventi di prevenzione

Per le **troncatrici doppie** è possibile intervenire sulla concezione dei comandi. Molti di questi infortuni accadono infatti in presenza di un comando a pedale unico che aziona le teste portalama ed i pressori. Si tratta invece di predisporre **due comandi in sequenza**: il primo per l'azionamento dei pressori, il secondo per la discesa delle teste portalama. Quest'ultimo almeno deve essere un comando bimanuale.

Per quanto riguarda le **troncatrici singole** l'intervento preventivo dovrà riguardare o il **sistema di bloccaggio dei pezzi sul piano di lavoro** (non più manuale ma a pressori pneumatici) o la predisposizione di schermi posti lateralmente rispetto alla lama, tali da permettere il passaggio del pezzo e intercettare invece la mano. In tal modo si ovvierà anche al tipo di infortunio in cui *"l'addetto scivolava contro la lama con la mano con cui teneva/spostava il pezzo durante la lavorazione"*.

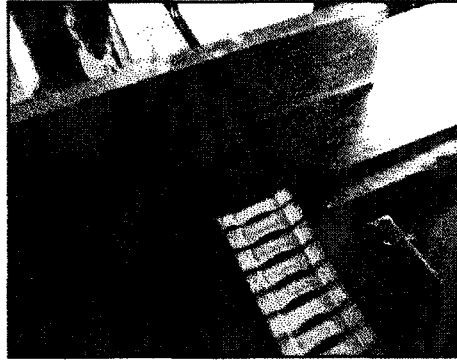
Pialla a filo

Molto frequente è il rischio di **contatto accidentale con l'albero portacoltelli in particolare per rifiuto del pezzo.**

Interventi di prevenzione

Tale rischio specifico può essere evitato introducendo:

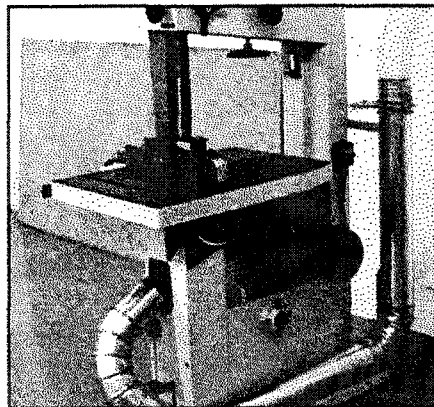
- copertura mobile oscillante o copertura regolabile in altezza e in larghezza che copra tutto l'albero ad esclusione del tratto indispensabile alla lavorazione oppure copertura a segmento;
- uso di portapezzi e spingitoi in particolare per i pezzi corti e sottili;
- appoggio del pezzo al dispositivo di guida;
- regolazione dei bordi di apertura del banco di lavoro in modo da ottenere una distanza dai coltelli non superiore a 5mm.



Sega a nastro

Interventi di prevenzione

- Utilizzo di una protezione mobile del tratto di nastro che fuoriesce dal volano superiore non strettamente necessario alla lavorazione;
- appoggio del pezzo al dispositivo di guida;
- avanzamento del pezzo mediante trascinatore automatico e in alternativa uso di spingitoi in particolare per pezzi corti e sottili.



Infortunati da manipolazione di legname, di tavole e pezzi semilavorati

Si verificano in particolare:

- nella fase di **stoccaggio, prelevamento e trasporto in e nel reparto, o per caduta dei manufatti;**
- durante le successive fasi di lavorazione che prevedono **l'utilizzo delle diverse macchine utensili**, a seguito di urti, contatti, e caduta dei pezzi, coinvolgendo i lavoratori addetti alla specifica lavorazione o transitori o presenti in loco.

Tali infortuni hanno come conseguenza ferite o traumatismi in varie parti del corpo, in particolare quelli che coinvolgono la testa possono avere gravi conseguenze.

Gli infortuni da manipolazione di legname, tavole e semilavorati ed, inoltre, le ferite profonde in varie parti del corpo provocate da schegge di legno proiettate ad alta velocità contro l'operatore, tra cui le lesioni oculari, costituiscono il tipo di infortunio (in cui l'agente materiale è rappresentato da materiali e sostanze) più frequente in assoluto tra tutti quelli, mortali gravi e non gravi, che si verificano nel comparto, di cui rappresentano, appunto una percentuale del 28,8%.

Misure di prevenzione

- Utilizzo di idonei spazi di manipolazione dei materiali;
- impiego di guanti e scarpe antinfortunistiche durante il trasporto dei materiali;
- visibilità delle operazioni;
- utilizzo di idonei mezzi per la movimentazione dei materiali;
- utilizzo dei dispositivi di protezione per gli occhi.

Rischi specifici degli addetti al montaggio dei serramenti

Il rischio per gli addetti al montaggio dei serramenti è particolarmente elevato ed è dovuto all'utilizzo di **utensili** per il montaggio in cantiere, quali **spara chiodi, avvitatori, taglierine, troncatrici portatili**, attrezzi che possono provocare ferite da chiodi, da contatto con le punte in rotazione, gravi e gravissime, amputazioni in particolare delle dita con la lama della taglierina e lesioni oculari da proiezioni di schegge o pezzi di legno in lavorazio-

ne. Nelle attività di manutenzione sono presenti, inoltre, rischi infortunistici durante il maneggio di utensili taglienti (lame, coltelli di pialla, frese) per sostituzione o manutenzione degli stessi.

Misure di prevenzione

- La pistola spara chiodi deve essere dotata di protezioni antinfortunistiche quali la sicura e il tastatore;
- la taglierina deve essere dotata di protezioni quali carter fisso + semi-carter mobile a scomparsa, serraggio del pezzo, pulsante a uomo presente, idoneità elettrica;
- l'utilizzo di queste attrezzature richiede una notevole attenzione da parte dell'operatore che deve ricevere un'adeguata informazione sui rischi e formazione per l'utilizzo corretto delle attrezzature;
- utilizzo dei dispositivi di protezione delle mani e degli occhi.

Per i lavoratori e le lavoratrici di questo settore è di rilievo anche il rischio di infortunio da incidente stradale.

Tale rischio può verificarsi durante i percorsi laboratorio - cantiere e viceversa i quali vengono effettuati con camioncini e furgoni.

Per gli operatori ne possono derivare politraumatismi, ferite e ustioni di varia gravità (anche con esiti permanenti o morte), in funzione della modalità dell'urto, della velocità dei mezzi coinvolti e della dinamica dell'incidente.

Misure di prevenzione

- precauzioni di guida
- manutenzione dei mezzi
- rispetto del carico massimo trasportabile
- attenzione alle lunghe percorrenze

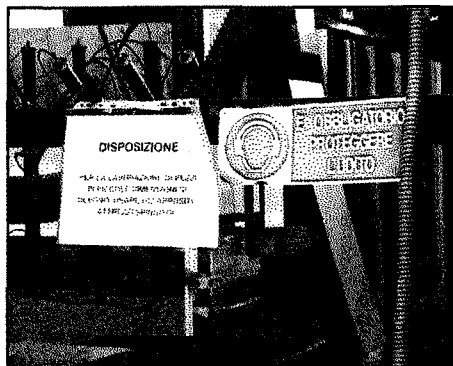
3.4 Prevenire le malattie professionali conoscendo le prevalenti modalità d'esposizione

Rumore, sostanze chimiche e polveri di legno rappresentano le cause più frequenti di malattie professionali riconosciute nel comparto. Ulteriori problemi di salute, che possono interessare i lavoratori del legno e i mobiliari, sono provocati **dalla presenza di radiofrequenze nell'incollaggio e nella sagomatura del legno, dall'uso di strumenti vibranti, dalla ripetitività delle azioni lavorative, dalle posture scorrette e dalla movimentazione manuale dei carichi.**

Rumore

Durante il lavoro delle macchine utensili (prima lavorazione tavole grezze, taglio, sagomatura, bordatura, foratura e levigatura di pezzi e semilavorati) i lavoratori sono esposti al rumore prodotto:

- dalle macchine stesse;
- dalle pistole sparachiodi ad aria compressa, ad esempio nella lavorazione degli infissi;
- dagli impianti di aspirazione delle polveri;
- da pistole ad aria compressa utilizzate per l'attività di spolvero dopo la levigatura dei semilavorati.



Gli addetti alle macchine sono i più esposti rispetto ad altri che compiono diverse operazioni quali assemblaggio, trasporto e montaggio, mentre il livello di esposizione può variare a seconda della tipologia e della dimensione aziendale:

- in particolare nella ditte medio grandi le macchine sono utilizzate per un tempo di lavoro maggiore;
- nelle ditte con una certa specializzazione, dove gli operatori eseguono costantemente le stesse operazioni, il livello di esposizione per gli addetti alle macchine è maggiore rispetto ad un laboratorio in cui esiste di fatto una rotazione delle mansioni, a fronte tuttavia di una mancanza frequente di separazioni adeguate.

Misure di prevenzione

Le misure di prevenzione da adottare, al fine di ridurre l'esposizione dei

lavoratori e delle lavoratrici addette, possono realizzarsi agendo sul rumore diretto provocato dalle macchine a cui l'operatore è addetto con interventi sulle fonti di rumore in fase progettuale o di modifica, come ad esempio:

- riducendo il numero di giri del motore, la velocità di taglio, modificando gli stampi;
- utilizzando lame silenziate e affilate;
- insonorizzando parzialmente le macchine automatiche e semiautomatiche;
- incapsulando le macchine ove possibile;
- insonorizzando il ventilatore dell'impianto di aspirazione.

Misure tecniche e organizzative che permettono di abbassare considerevolmente i livelli di rumorosità ambientale e di ridurre il numero degli esposti:

- inserimento di barriere o schermi;
- trattamento fonoassorbente del soffitto;
- diminuzione delle emissioni ponendo la macchina su supporti antivibranti;
- separazione della lavorazione da altre meno o non rumorose;
- interventi di manutenzione sono di estrema utilità, infatti la rumorosità può dipendere, ad esempio, anche dall'affilatura delle lame.

Là dove gli interventi di insonorizzazione ambientale siano difficili da utilizzare, a causa della necessità dell'operatore di muoversi nelle strette vicinanze delle macchine, si dovrà prevedere per gli operatori:

- l'uso costante di DPI adeguati ed ergonomici dove necessario.

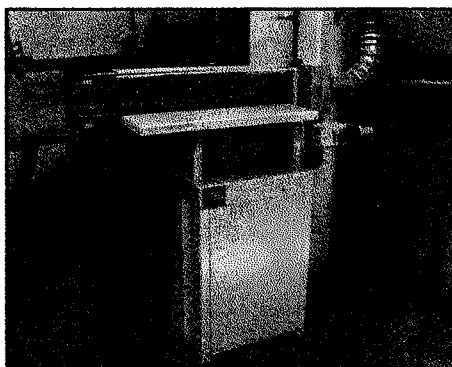
Rumore

Tab. 3.1 - Possibili interventi su alcune macchine

Macchine	misure di prevenzione
Bordatrice	Munire di carter insonorizzato/chiedere in un box insonorizzato.
Profilatrice	Munire di carter insonorizzato/chiedere in un box insonorizzato.
Squadratrice doppia	Munire la zona degli utensili di carenature antirumore/chiedere in un box insonorizzato.
Sega multilame	Munire la zona di ubicazione delle lame di carter fonoisolante/chiedere in un box insonorizzato.
Scorniciatrice	Munire la zona di ubicazione delle lame di carter fonoisolante/chiedere in un box insonorizzato.
Pialla a filo	Munire il piano di appoggio dei pezzi di appositi "tagli a pettine", al fine di ridurre la rumorosità della macchina nel funzionamento a vuoto. Riempire con gomma o materiale analogo lo spazio vuoto tra la lama della macchina nel funzionamento a vuoto. Dotare di utensili a taglio elicoidale.
Pialla a spessore	Ricoprire tutta la parte in lavorazione con carter fonoisolante e fonoassorbente dotato di aspirazione forzata di trucioli e polveri.
Sega a nastro	Chiudere la zona dei volani con carter fonoisolante, predisporre sul ritorno della lama spazzole fermapolvere che ne riducano anche le vibrazioni e quindi le emissioni sonore.
Sega circolare	Mantenere affilata la lama, accoppiare la lama ad un elemento che ne smorzi la risonanza.
Toupie	Munire di carter fonoisolante nella parte superiore e chiudere la zona di accesso con gomma antistriscio.
Sezionatrice	Munire di una cuffia fonoisolante-fonoassorbente la parte della lama che fuoriesce.
Foratrice	Chiudere in box insonorizzato, dotare di adeguati silenziatori o frangiflutti sugli scarichi del premipezzo e dell'avanzamento degli utensili. Ricoprire in gomma le superfici di bloccaggio dei pezzi in lavorazione.

Polveri (pigmenti e legno)

Nella fase di prima lavorazione di tavole grezze, ad esempio, nella costruzione dei serramenti, allorché la tavola viene segata longitudinalmente e tagliata a misura per ottenerne dei listelli che costituiranno il telaio del serramento, e nella fabbricazione di mobili e cucine durante le lavorazioni con macchine utensili dei semilavorati sottoposti a operazioni di taglio, sagomatura, bordatura, foratura e in particolare



durante la fase di carteggiatura e levigatura, si verifica nell'ambiente di lavoro una dispersione consistente di polveri (pigmenti e/o legno) con una estrema variabilità dell'esposizione dei/delle LL, da azienda ad azienda, a seconda dell'efficienza dell'impianto di aspirazione e della accuratezza con cui viene effettuata la periodica pulizia dei pavimenti (tramite idonei aspirapolvere). L'esposizione ad inalazione di polveri nelle fasi di carteggiatura, o provenienti dalle operazioni di spolvero con soffiaggio comportano per gli addetti anche un rischio di contatto oculare.

Dispositivi di aspirazione quali il banco aspirante vengono utilizzati solo nelle imprese industriali. Si ricorre spesso a piccoli impianti di aspirazione localizzata e, in molti casi, ai dispositivi di protezione individuale.

Misure di prevenzione

L'impianto di aspirazione deve essere:

- un impianto generale con unità di filtrazione esterna (silos o filtri a maniche);
- oppure con filtro a maniche a bordo macchina.

Ai lavoratori devono esser forniti:

- idonei ed ergonomici dispositivi di protezione individuali delle vie respiratorie anche se, come nel caso della fabbricazione dei serramenti in legno e specie nelle piccole aziende, sono impegnati in questa attività solo per poche ore settimanali e dopo aver prodotto i semilavorati sono successivamente impegnati anche nelle altre lavorazioni del ciclo.

In particolare:

- il pantografo sia tradizionale che automatico, produce una notevole quantità di polvere anche in presenza di aspirazione, pertanto anche il pantografo automatico deve essere dotato di cappe molto aderenti al pezzo in lavorazione, corredate da spazzole sul perimetro con la funzione di bloccare le polveri non catturate dall'aspirazione;

- le contornatrici per profili curvati presentano difficoltà di utilizzo dei tradizionali impianti di aspirazione i quali, a causa della notevole velocità di traslazione della tavola, riescono a captare ben poco: l'unico intervento possibile risulta pertanto l'incapsulaggio parziale o totale della macchina.

Va ricordato inoltre che negli impianti di aspirazione complessi, comporta grandi vantaggi sia economici che di efficacia l'intervento automatico di parzializzazione: allorché una macchina viene spenta scatta automaticamente la serranda di chiusura sulla linea di aspirazione pertanto la portata dell'impianto si concentra solo sulle bocche aspiranti delle macchine realmente in funzione.

Danni

Per i lavoratori e le lavoratrici esposte alle polveri di legno il danno va dall'irritazione delle vie aeree, all'asma allergica, a possibili adenocarcinomi delle cavità nasali e paranasali infatti in questo settore si verificano il 33,33% di neoplasie da polveri di legno tra tutte quelle che si verificano nel nostro paese dovute ad esposizione lavorativa. Per quanto riguarda il rischio tumore, l'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro (Iarc) ha rilevato fin dall'87 l'esistenza di una sufficiente evidenza di cancerogenicità per i lavoratori e le lavoratrici del settore della fabbricazione del mobile, classificandola pertanto nel Gruppo 1 e ha successivamente individuato nel 1995 proprio nelle polveri di legni duri lo specifico agente cancerogeno.

La normativa italiana tramite il D.Lgs. 66/2000 ha aggiunto, alle attività soggette alle disposizioni del titolo VII del D.Lgs.626/94 "Protezione da agenti cancerogeni e mutageni", il lavoro comportante esposizione a polveri di legno duro e ha introdotto il valore limite di esposizione professionale pari a 5 milligrammi per metro cubo sulla giornata lavorativa standard di 8 ore. Trattandosi di un cancerogeno nel caso delle polveri di legno, tuttavia, tale valore limite non va considerato un valore di soglia al di sotto del quale tutti i lavoratori sono tutelati. Le neoplasie da polveri di legno sono inoltre caratterizzate da un periodo di latenza spesso superiore ai 40 anni.

Esposizione a sostanze nocive

Tali esposizioni si verificano nelle fasi di:

- **impregnatura** delle tavole e del legname con appositi prodotti contenenti preservanti, in particolare nel ciclo della costruzione degli infissi, (l'impregnatura viene effettuata con modalità varie, a pennello, con pistole a spruzzo o tramite vasche di immersione; ad essa segue la fase di essiccazione);
- **durante la fase di verniciatura** sia dei serramenti, con vernici per esterni o interni, sia dei semilavorati nei reparti o nelle aziende specializzate del ciclo produttivo dei mobili e delle cucine.

L'esposizione a solventi nocivi può essere determinata:

- dall'inadeguatezza delle attrezzature utilizzate per le operazioni;
- dal mancato o non costante uso dei Dpi, dalla inadeguatezza o non ergonomicità di questi ultimi;
- infine dalla assenza di un'adeguata separazione delle lavorazioni di verniciatura e di essiccazione, in questo caso si possono verificare esposizioni indebite, anche gli addetti a mansioni non direttamente collegate con l'impiego dei vernicianti.

E' attualmente frequente l'esposizione degli addetti a solventi di media o bassa nocività: si tende infatti a sostituire i solventi a più elevata tossicità con solventi analoghi, di minore tossicità, presenti nelle formule degli impregnanti o nei diluenti impiegati.

Danni

- Per esposizione ad alte concentrazioni si possono verificare effetti acuti al sistema nervoso centrale e irritativi a cute e mucose (soprattutto a livello polmonare);
- per esposizioni croniche a bassi dosaggi patologie al sistema nervoso (sindromi psico - organiche o polinevriti) ed effetti tossici su fegato e reni.

Misure di prevenzione

- Impregnatura ad acqua;
- uso della cabina di verniciatura a velo d'acqua con impianto di aspirazione (con velocità dell'aria di aspirazione pari ad almeno 0,3 m/sec in postazione operatore) e emissione esterna (di cui è fondamentale la periodica sostituzione dei filtri in quelle a secco e delle acque del velo in quelle a umido);
- impianti a carosello per il trasporto dei manufatti dalle fasi di carico alla verniciatura, all'essiccazione, allo scarico;
- in crescita il ricorso a prodotti cosiddetti ad acqua che presentano una minore pericolosità sanitaria, anche questi richiedono comunque un'aspirazione localizzata;
- adeguata separazione della zona di verniciatura/impregnatura dalle restanti operazioni;
- l'essiccazione dei manufatti deve essere effettuata preferibilmente in locale separato in assenza di operatori, questi locali saranno dotati di idoneo ricambio di aria artificiale e di impianti di aspirazione;
- gli addetti alla verniciatura devono avere in dotazione e indossare i seguenti Dpi: tuta impermeabile traspirante, copricapo, guanti, creme barriera, maschere con filtro e cartuccia A1P1/A1P2 (a carboni attivi) da sostituire secondo le indicazioni del fabbricante;
- deve essere fatto divieto di mangiare, bere e fumare sul luogo di lavoro;
- non si devono utilizzare solventi per la pulizia delle mani, ma detergenti appositi e fare uso di creme idratanti e grasse;

- i comportamenti in caso di emergenza devono essere noti ai lavoratori e dedotti dalla lettura delle schede di sicurezza;
- va ricordato, inoltre, che conoscere le caratteristiche dei prodotti vernicianti è di grande importanza per individuare le adeguate misure di prevenzione anche in rapporto ai valori limite indicati dagli organismi internazionali.

Organizzazione del lavoro

I rischi specifici di natura organizzativa presentano caratteristiche tra loro molto diverse, possiamo più facilmente descriverli se li dividiamo in tre principali categorie:

- rischi organizzativi legati alle modalità e agli obiettivi di produzione (turni, ritmi, procedure);
- rischi organizzativi connessi ai rapporti e alle possibili interferenze tra diverse attività lavorative che vengono svolte nelle aziende stesse e affidate per lo più ad imprese terze, come nel caso delle attività di carico e scarico, delle pulizie e del lavoro di montaggio dei serramenti nei cantieri edili;
- rischi organizzativi connessi a specifici rapporti di lavoro in particolare contratti a termine e contratti interinali.

Mancanza di coordinamento tra le imprese: alcuni esempi

I lavori di montaggio dei serramenti in cantiere possono esporre gli operatori a rischi non specifici derivanti da carenze organizzative e/o di sicurezza di altre imprese presenti (muratori, elettricisti) o da mancanza di coordinamento nei tempi e nell'uso di attrezzature tra le imprese presenti.

Lavoratori addetti al carico e scarico possono trovarsi esposti all'inalazione di polveri o vapori provocati da lavorazioni che vengono svolte nelle vicinanze dei portelli di uscita e entrata delle merci e dei prodotti finiti.

Lavoratori addetti alle attività di pulizia possono essere esposti all'inalazione di polveri e vapori, o venire a contatto con sostanze nocive presenti negli ambienti dove svolgono il proprio specifico lavoro.

Misure di prevenzione

E' compito dell'impresa committente, secondo quanto prevede l'art.7 del D.Lgs.626/94 (e di soggetti appositamente previsti dalle norme come i "coordinatori per la sicurezza di cui al D.Lgs.494/96 e successive modifiche, nel caso dei cantieri edili) fornire le informazioni sui rischi specifici del proprio ambiente di lavoro e garantire il coordinamento tra le imprese operanti in cantiere o nell'impresa, per le quali devono essere **redatte precise indicazioni nel documento di valutazione dei rischi** e nei **piani di sicurezza e coordinamento** previsti dai due decreti.

- Nel caso dei serramentisti è necessario che questi, se a conoscenza di dover operare in condizioni di pericolo (mancanza di protezione verso il vuoto, rischi elettrici), si rifiutino di eseguire tali operazioni se non dopo essersi assicurati che attrezzature e impianti siano idonei;
- per quanto riguarda gli operatori di carico e scarico e gli addetti alle pulizie dovranno essere adottate, in caso di esposizioni indebite, le stesse misure di prevenzione utilizzate per i lavoratori delle imprese appaltanti, in caso contrario anche loro potranno rifiutarsi di operare.

Turni, ritmi, ripetitività e monotonia

Turni di lavoro tra cui il lavoro notturno, ritmi eccessivamente intensi, così come la monotonia e la ripetitività delle azioni svolte non solo determinano affaticamento psichico e fisico dei lavoratori addetti ma possono, a loro volta, divenire causa di quegli infortuni la cui origine è considerata strettamente legata al *comportamento errato* dei lavoratori.

Accade spesso, infatti, che i lavoratori utilizzino modalità di lavoro che non rispettano le procedure di sicurezza, questo comportamento può dipendere dal fatto che:

- le procedure di sicurezza non sono state definite, sono state definite ma non sono corrette, sono state definite ma non sono note ai lavoratori;
- accade spesso tuttavia che, pur in presenza di procedure definite correttamente e formalmente note ai lavoratori, questi attuino modalità di uso ordinario delle attrezzature, ad esempio, che fanno riferimento a criteri diversi da quelli della sicurezza e che sono dettati piuttosto dai ritmi o dagli obiettivi di produzione che da quelli di prevenzione.

Esempi particolarmente significativi per la gravità e la frequenza degli infortuni che possono essere:

- **la rimozione della cuffia dalla sega circolare** per effettuare rapidamente tagli sottili senza applicare la *guida bassa* che permette di svolgere ugualmente l'operazione richiesta;
- **il mancato uso degli spingitoi** nel taglio dei piccoli pezzi.

Le cause di questi *comportamenti errati* vanno sempre ricercate, quindi, in scelte organizzative aziendali che non hanno ancora realizzato pienamente:

- l'integrazione degli obiettivi di prevenzione e degli obiettivi di produzione che è questione centrale per garantire l'efficacia e l'efficienza di un **Sistema di gestione della salute e sicurezza del lavoro**.

Rapporti di lavoro atipici

I lavoratori interinali, sono maggiormente esposti ai rischi aziendali poiché non conoscono il processo e le procedure lavorative, che devono apprendere in un tempo limitato, e devono inoltre continuamente rinnovare questo apprendimento. Spesso inoltre la loro formazione è assente o generica e non correlata ai con-

creti e diversi rischi aziendali che il lavoratore interinale incontra.

I lavoratori assunti con contratti a termine sono maggiormente a rischio per la scarsa conoscenza del processo produttivo, allorché il loro inserimento avvenga in condizione di continuo ricambio del personale precario, e perché vengono assunti nelle fasi di maggior picco produttivo con conseguente intensificazione dei ritmi e utilizzo nei turni.

Misure di prevenzione

- Ridurre al minimo il numero di notti consecutive per lo stesso soggetto e collocare il cambio dei turni in orari che permettano il rispetto dei ritmi biologici;
- organizzare un sistema di controllo e verifica della organizzazione della prevenzione in ciascun posto di lavoro, pianificando incontri periodici di verifica e aggiornamento in cui esaminare soprattutto le cause degli infortuni mancati e dei comportamenti errati;
- verificare periodicamente le procedure lavorative e la loro coerenza con gli obiettivi produttivi sia nei periodi di produzione ordinaria che nei periodi di picco della produzione;
- organizzare la manutenzione e la verifica periodica ordinaria e straordinaria delle strutture, degli impianti, delle macchine e dei relativi dispositivi di sicurezza;
- organizzare servizi di intervento con mezzi adeguati per eventuali emergenze derivanti da incidenti;
- prevedere nelle aziende una figura specifica scelta nell'organigramma aziendale, un tutor come nel caso degli apprendisti, incaricato dell'inserimento dei lavoratori interinali e della loro integrazione nel contesto aziendale sia a fini lavorativi che per la salute e la sicurezza.

Esposizione a vapori di formaldeide

Si verifica in molte imprese, in particolare in quelle che vogliono garantire prodotti di qualità ai consumatori **una diminuzione o addirittura l'abolizione dell'uso della formaldeide.**

Il rilevamento dei vapori della formaldeide, tuttavia, evidenzia frequentemente elevate concentrazioni non solo in prossimità delle zone di incollaggio ma anche in altre zone dell'ambiente lavorativo. In prossimità delle presse i valori sono inoltre spesso particolarmente elevati.

Misure di prevenzione

Per ridurre l'esposizione ai vapori di formaldeide normalmente vengono installate grandi cappe di aspirazione posizionate sopra la pressa. E' stato sperimentato tuttavia che, applicando le cappe di aspirazione lungo i due lati più lunghi della pressa e posizionandole direttamente sopra l'ultimo piano della pressa stessa,

questa modalità di intervento consente di eliminare i due principali problemi che sorgono con l'aspirazione tradizionale:

- le dimensioni elevate della cappa richiedono infatti grosse portate del ventilatore per ottenere una adeguata velocità di captazione sul punto di emissione;
- il posizionamento della cappa al di sopra della pressa e perciò ad una distanza di 50-60 cm dall'ultimo piano della pressa stessa richiede una maggiore velocità di captazione al bordo-cappa, con un aumento dei costi energetici e di usura del ventilatore e del motore.

Esposizione a campi elettromagnetici

Durante la fase di incollaggio di manufatti o parti di essi vengono riscontrati rischi connessi alla crescente diffusione dell'uso di generatori di onde elettromagnetiche per operazioni di incollaggio di manufatti. Elevati valori del campo elettrico si misurano alla sorgente, insieme a un campo elettrico ben superiore a 20 V/m e con estensione tale da coinvolgere le zone di stazionamento degli operatori (zona incollaggio e banchi).

Misure di prevenzione

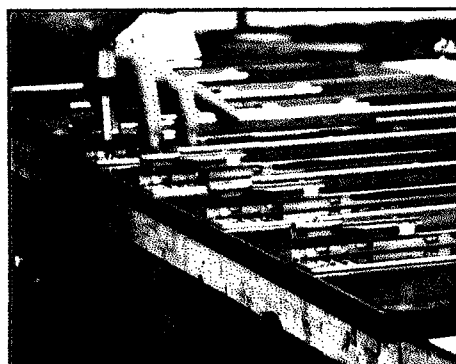
Al fine di ridurre l'intensità del campo magnetico è necessario intervenire tramite:

- schermatura dei generatori, messa a terra delle masse metalliche;
- delimitazione delle aree interessate a campi elettrici superiori a 20 v/m.

Rischi per l'apparato muscolo - scheletrico

In diverse fasi lavorative quali, ad esempio: **incollaggio nella produzione di pannelli, lavorazioni ai banchi di chiodatura manuale di pallet o casse di legno, lavorazioni con macchine utensili dei semilavorati sottoposti a operazioni di taglio, sagomatura bordatura, foratura e levigatura, lavorazioni in linea** gli addetti sono obbligati a una postura di lavoro fissa con poche possibilità di cambiamento, e/o a movimenti ripetuti degli arti superiori.

Troverete un'analisi approfondita di questa tipologia di rischi e di quelli dovuti alla movimentazione manuale dei carichi e indicazioni per l'individuazione delle misure di prevenzione nelle schede d'approfondimento.



Schede d'approfondimento

L'esame, nel capitolo precedente, delle situazioni lavorative e dei fattori che determinano il maggior numero di infortuni e malattie professionali ci ha permesso di descrivere il profilo di rischio del settore del legno tenendo conto delle sue specificità.

In questo capitolo, invece, approfondiremo l'esame fin qui svolto delle condizioni di rischio mediante quattro schede tematiche relative a:

- disturbi muscolo - scheletrici;
- fase di lavorazione della verniciatura;
- prevenzione degli incendi;
- filiera del legno, il caso del distretto di Pesaro.

4.1 I disturbi muscolo - scheletrici

I disturbi muscolo-scheletrici sono tra i più comuni correlati al lavoro ed includono sia il ben noto *mal di schiena*, sia le patologie definite *Work related Musculo-Skeletal Disorders* (WMSD in sigla) = *disturbi muscolo-scheletrici connessi al lavoro* che interessano in particolare gli arti inferiori e superiori.

Secondo l'*Agenzia europea per l'informazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro* e la *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro* tali disturbi sono in aumento e colpiscono attualmente milioni di lavoratori e lavoratrici in Europa in tutti i settori lavorativi, comportando ogni anno costi che ammontano a miliardi di Euro. Anche in Italia "risultano in sensibile aumento tutte quelle patologie legate al sistema muscoloscheletrico quali artropatie, sindromi del tunnel carpale e discopatie" (*Dati Inail, n.4, aprile 2002*).

4.1.1 I costi umani e sociali della mancata prevenzione

Il costo complessivo dei danni alla salute, provocati dalle attività lavorative, varia negli Stati membri dal 2,6 al 3,8% del Prodotto interno lordo, essendoci considerevoli differenze tra il Nord e il Sud Europa.

Il 40-50% di tale costo può essere attribuito ai danni all'apparato muscolo - scheletrico.

In Europa il 33% dei lavoratori e delle lavoratrici lamenta mal di schiena (si tratta di oltre 44 milioni di persone), il 23% dolori muscolari al collo e alle spalle, il 13% dolori agli arti superiori, il 12% dolori agli arti inferiori, mentre il 45% lamenta di lavorare in posizioni dolorose e stancanti.

In Italia il 32% dei lavoratori e delle lavoratrici lamenta mal di schiena e il 19% dei lavoratori e delle lavoratrici soffre di disturbi alle braccia o alle gambe.

Come identificare i rischi

Le cause principali che provocano disturbi all'apparato muscoloscheletrico vanno ricercate negli **errori di progettazione del processo lavorativo**, la tabella che si trova alla pagina successiva elenca i maggiori e più frequenti fattori di rischio:

Tab. 4.1 - Fattori che favoriscono il rischio di contrarre MSD

Aspetti fisici del lavoro	Ambiente di lavoro e organizzazione del lavoro
<ul style="list-style-type: none"> • Movimentazione di carichi • Posture errate • Movimenti ripetitivi ad alta frequenza • Attività che richiedono forza nelle mani • Pressioni meccaniche dirette su tessuti del corpo • Vibrazioni al corpo 	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmi • Lavoro ripetitivo • Modelli di orari • Sistema salariale • Lavoro monotono • Fatica • Ambiente di lavoro freddo • Come i lavoratori e le lavoratrici avvertono l'organizzazione del lavoro • Fattori psicosociali

Non tutti i lavoratori e le lavoratrici sono egualmente esposti ai rischi per l'apparato muscoloscheletrico, sono pertanto da considerare, in particolare, quali **gruppi a rischio** (la Fonte è sempre l'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro):

i Lavoratori e le Lavoratrici manuali specializzati e non;

le donne; danni agli arti superiori interessano, infatti, maggiormente le donne rispetto agli uomini a causa del tipo di lavoro che fanno. E' infatti il 35% delle lavoratrici europee che fa permanentemente lavori ripetitivi, contro il 31% degli uomini;

i Lavoratori e le Lavoratrici anziane, la percentuale infatti dei lavoratori e delle lavoratrici con problemi di mal di schiena compresa tra i 15 e i 24 anni è del 25%, mentre la percentuale per coloro che hanno più di 55 anni è del 35%;

i Lavoratori e le Lavoratrici con rapporti di lavoro precario, con contratti a termine o con contratti di lavoro interinale sono, infatti, maggiormente esposti al lavoro ripetitivo e a posizioni dolorose e stancanti.

4.1.2 I danni alla spina dorsale

I disturbi alla schiena possono essere determinati da movimentazione manuale di carichi e da posture di lavoro in piedi o seduti in posizione fissa. **La movimentazione manuale dei carichi** è regolamentata, ai fini della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e della prevenzione delle lesioni dorso lombari, dal D.Lgs.626/94 al titolo V, il quale prevede una serie di azioni preventive tra cui prioritaria è la riduzione al minimo delle attività manuali

mediante meccanizzazione e mediante l'ausilio di attrezzature idonee. Nel caso in cui la movimentazione manuale dei carichi non possa essere evitata, il/la DL deve valutare i rischi di esposizione (art. 48), secondo i criteri forniti dall'Allegato VI dello stesso decreto, tenendo conto dei seguenti fattori:

- *caratteristiche del carico* (troppo pesante, troppo ingombrante, instabile, ecc);
- *sforzo fisico richiesto eccessivo* (dovuto ad alte frequenze e tempi prolungati di sollevamento);
- *caratteristiche dell'ambiente di lavoro* (presenza di scale, pavimenti scivolosi, microclima sfavorevole);
- *la posizione di sollevamento* connessa alle esigenze dell'attività (schiena flessa, torsione del tronco, distanza eccessiva del carico dal tronco, dislocazione eccessiva);
- *fattori di rischio individuali*, connessi a una eventuale inidoneità fisica, ad una inadeguatezza di indumenti e calzature, a insufficiente formazione degli operatori.

A seguito della valutazione il datore di lavoro potrà individuare le necessarie misure organizzative, tecniche e procedurali per ridurre al minimo il rischio per i lavoratori e le lavoratrici addetti.


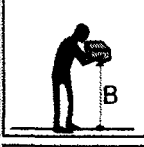

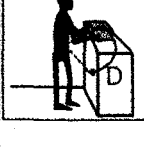
Ai fini della valutazione del rischio sono, inoltre, di grande utilità le indicazioni fornite dalle **"Linee guida per l'applicazione del D.Lgs.626/94"** elaborate dal **Coordinamento tecnico per la prevenzione degli Assessorati alla sanità delle Regioni e Province autonome**, dove nel capitolo dedicato alla **"Movimentazione manuale dei carichi"** si fa riferimento al *modello di calcolo del limite di peso raccomandato*, proposto dal National Institute for occupational Safety and Health (Niosh).

Modello di calcolo del limite di peso raccomandato (Niosh)

Tale modello consente di applicare dei fattori demoltiplicativi che fanno riferimento a concrete condizioni di movimentazione che consigliano di ridurre il carico, tra le quali vanno considerate: **l'altezza del carico, il fattore di dislocazione, il fattore frequenza, il fattore asimmetria, il fattore presa.**

Del protocollo Niosh 1993 l'unità di ricerca Epm (Ergonomia della postura e del movimento) di Milano ha fornito uno schema di facile utilizzo adattato inoltre alla normativa vigente nel nostro paese in materia di limiti di sollevamento (20 kg per le donne).

Immagine 4.1 - Calcolo del peso limite raccomandato

FOGLIO PER IL CALCOLO DEL PESO LIMITE RACCOMANDATO																																		
ISTRUZIONI A PARTIRE DALLA COSTANTE DI PESO, RIPORTARE NELLA CASELLA VUOTA DI DESTRA I DIVERSI FATTORI OTTENUTI.																																		
SULLA BASE DI: ALTEZZA, DISTANZA VERTICALE E ORIZZONTALE, ANGOLO DI DISLOCAZIONE DEL PESO DA SPOSTARE.																																		
GIUDIZIO SULLA PRESA E INFINE FREQUENZA DEL GESTO.																																		
MOLTIPLICANDO TUTTI I NUMERI RIPORTATI NELLE CASELLE DI DESTRA, OTTIENRETE IL PESO LIMITE RACCOMANDATO.																																		
costante di peso		COSTANTE DI PESO																																
<table border="1"> <tr> <th>SESSO</th> <th>maschi</th> <th>femmine</th> </tr> <tr> <td>età</td> <td>30 kg</td> <td>20 kg</td> </tr> <tr> <td>18 - 25</td> <td>20 kg</td> <td>15 kg</td> </tr> </table>		SESSO	maschi	femmine	età	30 kg	20 kg	18 - 25	20 kg	15 kg				kg																				
SESSO	maschi	femmine																																
età	30 kg	20 kg																																
18 - 25	20 kg	15 kg																																
 <p>altezza (cm)</p> <p>A Altezza da terra (A) delle mani all'inizio del sollevamento</p>					X																													
<p>cm</p> <table border="1"> <tr> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>100</td> <td>125</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>fattore</td> <td>0,78</td> <td>0,85</td> <td>0,93</td> <td>0,93</td> <td>0,85</td> <td>0,78</td> <td>0</td> </tr> </table>		30	40	50	100	125	150	fattore	0,78	0,85	0,93	0,93	0,85	0,78	0																			
30	40	50	100	125	150																													
fattore	0,78	0,85	0,93	0,93	0,85	0,78	0																											
 <p>distanza verticale (cm)</p> <p>B Distanza verticale di spostamento (B) dall'inizio alla fine del sollevamento</p>					X																													
<p>cm</p> <table border="1"> <tr> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>70</td> <td>100</td> <td>170</td> </tr> <tr> <td>fattore</td> <td>0,97</td> <td>0,93</td> <td>0,91</td> <td>0,88</td> <td>0,87</td> <td>0,85</td> <td>0</td> </tr> </table>		30	40	50	70	100	170	fattore	0,97	0,93	0,91	0,88	0,87	0,85	0																			
30	40	50	70	100	170																													
fattore	0,97	0,93	0,91	0,88	0,87	0,85	0																											
 <p>distanza orizzontale (cm)</p> <p>C Distanza orizzontale massima (C) durante il sollevamento, tra centro del peso e centro del corpo, al punto di mezzo delle caviglie.</p>					X																													
<p>cm</p> <table border="1"> <tr> <td>30</td> <td>40</td> <td>50</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>fattore</td> <td>0,83</td> <td>0,63</td> <td>0,5</td> <td>0,45</td> <td>0,42</td> <td>0</td> </tr> </table>		30	40	50	70	fattore	0,83	0,63	0,5	0,45	0,42	0																						
30	40	50	70																															
fattore	0,83	0,63	0,5	0,45	0,42	0																												
 <p>angolo (in gradi)</p> <p>D Dislocazione angolare del peso (C) durante il sollevamento</p>					X																													
<p>gradi</p> <table border="1"> <tr> <td>30</td> <td>60</td> <td>90</td> <td>120</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td>fattore</td> <td>0,9</td> <td>0,81</td> <td>0,71</td> <td>0,62</td> <td>0,57</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>		30	60	90	120	150	fattore	0,9	0,81	0,71	0,62	0,57	0	0																				
30	60	90	120	150																														
fattore	0,9	0,81	0,71	0,62	0,57	0	0																											
<p>giudizio sulla presa</p> <p>E Giudizio sulla presa del carico con le mani</p>					X																													
<p>giudizio</p> <table border="1"> <tr> <td>presa sicura</td> <td>0,9</td> </tr> </table>		presa sicura	0,9																															
presa sicura	0,9																																	
<p>frequenza dei gesti</p> <p>F Numero di atti al minuto (frequenza) in relazione alla durata del lavoro di sollevamento</p>					X																													
<p>frequenza dei gesti</p> <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>fattore</td> <td>0,94</td> <td>0,84</td> <td>0,75</td> <td>0,52</td> <td>0,37</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>continuo tra 1 ora e 2 ore</td> <td>0,95</td> <td>0,88</td> <td>0,72</td> <td>0,5</td> <td>0,3</td> <td>0,21</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>continuo tra 2 e 8 ore</td> <td>0,85</td> <td>0,75</td> <td>0,45</td> <td>0,27</td> <td>0,15</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>		1	2	3	4	5	fattore	0,94	0,84	0,75	0,52	0,37	0	continuo tra 1 ora e 2 ore	0,95	0,88	0,72	0,5	0,3	0,21	0	continuo tra 2 e 8 ore	0,85	0,75	0,45	0,27	0,15	0	0					
1	2	3	4	5																														
fattore	0,94	0,84	0,75	0,52	0,37	0																												
continuo tra 1 ora e 2 ore	0,95	0,88	0,72	0,5	0,3	0,21	0																											
continuo tra 2 e 8 ore	0,85	0,75	0,45	0,27	0,15	0	0																											
<p>NOTE: In verde le condizioni per il sollevamento del peso massimo (Costante di Peso, specifica dell'individuo). In rosso le condizioni peggiori per lo spostamento del carico.</p> <p>FONTE: Elaborazione Unità di Ricerca EPM - de Linee Guida per l'applicazione del D.Lgs 626/94. Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province.</p>		<p>MOLTIPLICANDO TUTTI I VALORI IN COLONNA</p>			<p>Peso Limite Raccomandato</p> <p>da confrontare con il Peso Effettivamente Sollevato</p>																													

Posizioni di lavoro inadeguate con posture in piedi o seduto fisso, sono anch'esse causa di disturbi alla spina dorsale, per l'errata progettazione del posto di lavoro: è il caso di quei lavoratori e di quelle lavoratrici che devono operare in piedi, con la schiena flessa per errata strutturazione del posto di lavoro, o di quei lavoratori e quelle lavoratrici che sono in posizione seduta a schiena flessa, per mancanza dello spazio necessario ad alloggiare gli arti inferiori, e che non possono quindi mantenere la schiena eretta e appoggiarsi allo schienale. Altrettanto rischiose, anche in presenza di posti di lavoro ben strutturati, sono le posizioni di lavoro fisse, sia seduti che in piedi, mantenute per tempi prolungati (più di due ore continuative senza intervalli).

4.1.3 Le affezioni muscolo - scheletriche degli arti superiori e inferiori

Sono di seguito elencate le principali e più frequenti patologie muscolo-scheletriche dell'arto superiore correlate con il lavoro.

Tendinite della spalla

(Include vari disturbi di tipo infiammatorio che interessano i tendini del muscolo della spalla e comporta dolore nel fare movimenti e nel sollevare pesi, in fase avanzata tuttavia il dolore si manifesta anche a riposo e la movimentazione del braccio è seriamente compromessa)

Una elevata prevalenza di tale tipo di patologia si verifica tra i lavoratori e le lavoratrici esposti ad elevati ritmi ripetitivi e con richiesta di elevata applicazione di forza, nonché addetti a lavori che richiedono di mantenere le mani all'altezza delle spalle.

Epicondilite laterale

(Tendinite o borsite del gomito)

Sembra si verifichi prevalentemente nelle attività che comportano un elevato impegno dei muscoli estensori delle dita della mano.

Tendiniti mano-polso

(Interessa i tendini che attraversano l'articolazione radio-carpica)

Gli studi epidemiologici disponibili dimostrano un elevato rischio nell'industria manifatturiera in generale. E' stata rilevata una relazione tra l'anzianità lavorativa, il numero degli oggetti manipolati, l'elevata ripetitività dei gesti lavorativi e la forza applicata.

Sindrome del tunnel carpale

(La compressione del nervo mediano all'altezza del carpo comporta disturbi sensitivi e motori nella regione)

Numerose indagini epidemiologiche hanno evidenziato una prevalenza di casi nelle attività che richiedono l'esecuzione di movimenti ripetitivi e l'applicazione di forza elevata con l'arto superiore. Nelle donne l'incidenza è di tre volte superiore rispetto all'uomo. E' dimostrata, inoltre, una forte connessione con l'applicazione di forza elevata.

Sindrome dello stretto toracico

L'aumento della pressione a livello dei muscoli dello "stretto toracico" determina la compressione del plesso brachiale e la comparsa dei sintomi caratterizzati da dolore e limitazione nei movimenti.

Il lavoro manuale e i movimenti ripetitivi, l'utilizzo di strumenti vibranti e le attività di assemblaggio possono determinare l'insorgere della sindrome in soggetti che hanno probabilmente difetti costituzionali.

Radicolopatia cervicale

(Presenza di mialgie nella regione collo-spalla)

Risulta correlata con il mantenimento di contrazioni muscolari dovute a posizioni statiche prolungate del collo, come nel caso dei videoterminalisti e dei dattilografi.

Sindrome tensiva del collo

Risulta correlata con il mantenimento di contrazioni muscolari dovute a posizioni statiche prolungate del collo come nel caso dei videoterminalisti.

4.1.4 Come quantificare il rischio e valutare l'esposizione

La procedura per il calcolo dell'**indice sintetico di esposizione ai rischi connessi con movimenti ripetitivi degli arti superiori (OCRA)** ricalca quella suggerita dal Niosh per il calcolo del limite di peso raccomandato in attività di movimentazione manuale dei carichi. L'indice sintetico di esposizione ai rischi connessi con i movimenti ripetitivi degli arti superiori scaturisce dal rapporto tra il numero giornaliero di azioni effettivamente svolte con gli arti superiori in compiti ripetitivi ed il corrispondente numero di azioni raccomandate, le quali vengono calcolate a partire da una costante (n. 30 azioni al minuto) valida in condizioni cosiddette ottimali e di volta in volta confrontata con fattori demoltiplicativi quali: **la forza, la postura, gli elementi complementari, i periodi di recupero.**

La disponibilità, oggi, di un metodo di valutazione dovrebbe contribuire ad evidenziare le diverse situazioni di rischio presenti nel nostro paese, in termini di individuazione delle tipologie lavorative dove tali situazioni di rischio si manifestano, ma anche in termini di casi di malattie professionali riconosciute dall'Ente assicuratore e di individuazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione

Per prevenire i disturbi conseguenti a movimenti ripetitivi possono essere attuate le seguenti misure di carattere strutturale, organizzativo e formativo :

1. Interventi strutturali

- Disposizione ottimale del posto di lavoro, degli arredi e del lay out.
- Scelta degli strumenti ergonomici.

Questi interventi tendono a migliorare gli aspetti legati all'uso di forza, a posture e movimenti incongrui, a compressioni localizzate.

2. Interventi organizzativi

- Progettazione ergonomica del lavoro (ritmi, pause, rotazione su compiti alternativi, parziali o totali).

Questi interventi tendono a migliorare gli aspetti legati all'alta frequenza e ripetitività dei gesti per tempi protratti, all'assenza o carenza di adeguati periodi di recupero.

3. Interventi formativi e di aggiornamento

- Informazioni appropriate su specifici rischi e danni.
- Apprestamento di concrete modalità di svolgimento dei gesti di lavoro e di utilizzazione delle tecniche.
- Suggestioni relativi alle pause.

Questi interventi sono complementari agli altri tipi di intervento.

4.1.5 Monitoraggio malattie da Cumulative Trauma Disorders (CTD)

L'Inail ha realizzato nel corso del '98 e '99 un monitoraggio relativo alla patologia dell'arto superiore nota come tunnel carpale e all'insieme delle malattie da Cumulative Trauma Disorders (CTD). La lettura dei dati ha evidenziato una notevole disomogeneità territoriale per quanto riguarda i casi denunciati, dei 1600 casi annui in media nel triennio 1997/1999 oltre la metà si riferisce a quattro regioni: l'Emilia Romagna, il Piemonte, la Toscana e l'Abruzzo. Delle pratiche trasmesse alla direzione Generale (secondo le indicazioni della Circolare 80/97) durante il 1999 il 40% dei casi esaminati e il 50% di quelli accolti è pervenuto dall'Emilia Romagna. Mentre alcune Regioni (Valle D'Aosta, Liguria, Molise, Campania, Calabria e Sicilia), non hanno trasmesso, negli anni indicati, alcuna pratica, altre ne hanno inviato un numero molto esiguo. Questa disomogeneità può essere spiegata quasi esclusivamente con la diversa attenzione che, a livello locale, viene attribuita al problema dei danni da movimenti ripetitivi da parte dei soggetti istituzionali e sociali che possono giocare un ruolo importante per l'emersione delle malattie professionali da CTD. Su base nazionale, inoltre, dal monitoraggio emerge che nel 1999 sono stati denunciati 1504 casi, ne sono stati esaminati dalla Struttura centrale dell'Inail, dopo le istruttorie preliminari condotte dalle sedi locali dell'Istituto, 898 casi di cui è stato accolto solo il 50%, mentre il 33% è stato respinto e per il restante 17% sono stati richiesti ulteriori accertamenti. Favorirebbe l'emersione e quindi la prevenzione delle patologie CTD una modifica della Tabella delle malattie professionali che includa le patologie rientranti nei WMSDs, così come suggerito dalla Raccomandazione 326 della Unione europea.

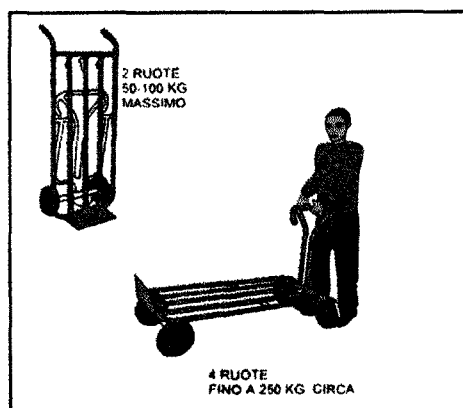
4.1.6 Esempi di fasi e attività lavorative nel settore del legno che presentano rischi per l'apparato muscolo - scheletrico

1. MOVIMENTAZIONE DEI CARICHI

Tab. 4.2 - Fase di stoccaggio

<p>I materiali stoccati nel magazzino possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tronchi e tavolame nelle falegnamerie e nelle segherie; • tavole nelle aziende produttrici di serramenti, pannelli, semilavorati (struttura grezza dei mobili, ripiani, antine, ecc) sedie e tavoli; • semilavorati nelle aziende di assemblaggio. 	<p>L'immagazzinamento del materiale necessario alla produzione, nel caso di piccole aziende viene effettuato di solito a mano da uno o più addetti che per lo più effettuano anche le lavorazioni. Nelle aziende medio-grandi, e talvolta anche nelle piccole imprese, lo stoccaggio viene invece effettuato con l'ausilio di mezzi meccanici.</p>	<p>Il rischio - Il rischio derivante dallo scarico e dal trasporto manuale delle tavole, del legname o dei semilavorati da parte di operatori singoli o, nel migliore dei casi, in coppia è legato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al peso delle tavole (questo dipende dalle dimensioni, dal tipo di essenza e dal grado di stagionatura); • soprattutto al quantitativo di materiali oggetto dell'operazione; • nonché alla frequenza della operazione nel tempo. <p>Il danno - La movimentazione manuale delle tavole e del legname può provocare seri danni alla spina dorsale (lombalgia acuta), pertanto la dove non fosse possibile il ricorso a mezzi meccanici (vedi immagine 4.2), ad esempio a causa di ridotti spazi di manovra, va evitato assolutamente il sollevamento di tavole o altro materiale di peso rilevante (superiore a 30 Kg per gli uomini) affidato ad un solo operatore. Il trasporto e il sollevamento in coppia se abbinato a corrette posture esecutive può evitare se non la fatica almeno le conseguenze sull'apparato muscolo-scheletrico (vedi immagine 4.3).</p>
--	--	---

Immagine 4.2



Tab. 4.3 - Fase di prelevamento

Questa fase prevede la movimentazione dal magazzino e il trasporto in reparto:

- del legname per l'asservimento delle macchine da taglio o per le lavorazioni (ad esempio nella costruzione dei serramenti);
- dei semilavorati per l'assemblaggio.

Le tavole, nel caso dei serramenti spesso vengono prelevate e movimentate a mano da due addetti, mentre per grossi quantitativi e a seconda della distanza del laboratorio dal deposito vengono utilizzati mezzi meccanici, in particolare nelle aziende medio grandi.

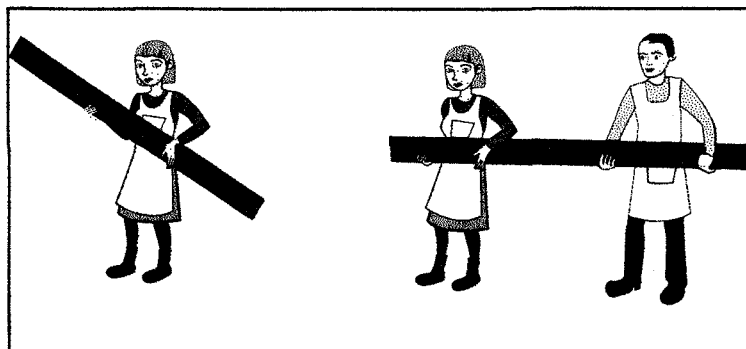
Analogamente per la movimentazione dei semilavorati l'uso dei mezzi meccanici o automatici è presente nelle piccole o piccolissime imprese.

Il rischio - Il rischio derivante dallo scarico e dal trasporto manuale delle tavole, del legname o dei semilavorati da parte di operatori singoli o, nel migliore dei casi, in coppia è legato:

- al **peso** delle tavole (questo dipende dalle dimensioni, dal tipo di essenza e dal grado di stagionatura);
- soprattutto al **quantitativo** di materiali oggetto dell'operazione;
- nonché alla **frequenza** dell'operazione nel tempo.

Il danno - La movimentazione manuale delle tavole e del legname può provocare seri danni alla spina dorsale (lombalgia acuta), pertanto la dove non fosse possibile il ricorso a mezzi meccanici (**immagine 4.2**), ad esempio a causa di ridotti spazi di manovra, va evitato assolutamente il sollevamento di tavole o altro materiale di peso rilevante (superiore a 30 Kg per gli uomini) affidato ad un solo operatore. Il trasporto e il sollevamento in coppia se abbinato a corrette posture esecutive può evitare se non la fatica almeno le conseguenze sull'apparato muscolo-scheletrico (**immagine 4.3**).

Immagine 4.3

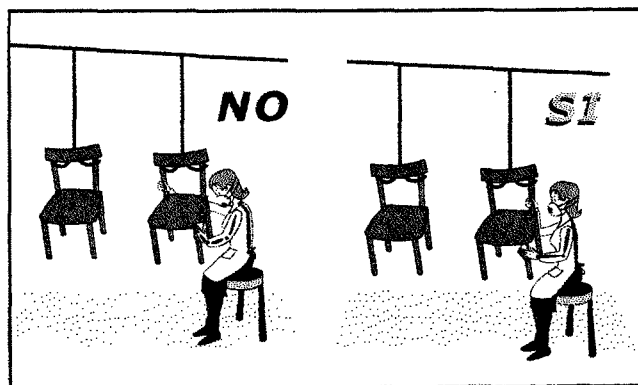


2. POSTURE DI LAVORO

Tab. 4.4 - Fase di carteggio e spolvero

<p>Produzione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • telai dei serramenti; • tavoli e sedie; • semilavorati. 	<p>Dopo la fase di impregnatura, ad esempio per i serramenti, o dopo la verniciatura di fondo prima di quella finale il pezzo viene sottoposto a carteggiatura a cui fa seguito l'operazione di spolvero. Se la carteggiatura viene effettuata a mano (è il caso delle falegnamerie e di molte piccole aziende che producono serramenti, sedie tavoli, ecc.) l'attività manuale sul pezzo, seguendone la forma, implica una notevole adattabilità delle posture da parte dell'addetto.</p> <p>I lavoratori possono assumere posizioni di lavoro in piedi o sedute a schiena flessa per errata progettazione del posto di lavoro o per mancanza di spazio per alloggiare gli arti inferiori. Comportano dei rischi anche le posizioni di lavoro fisse ben progettate, sia sedute che in piedi, mantenute per tempi prolungati (più di 2 ore continuative senza intervalli).</p>	<p>Il rischio - Il rischio derivante dallo scarico e dal trasporto manuale delle tavole, del legname o dei semilavorati da parte di operatori singoli o, nel migliore dei casi, in coppia è legato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al peso delle tavole (questo dipende dalle dimensioni, dal tipo di essenza e dal grado di stagionatura); • soprattutto al quantitativo di materiali oggetto dell'operazione; • nonché alla frequenza dell'operazione nel tempo. <p>Il danno - La movimentazione manuale delle tavole e del legname può provocare seri danni alla spina dorsale (lombalgia acuta), pertanto la dove non fosse possibile il ricorso a mezzi meccanici (vedi immagine 4.2), ad esempio a causa di ridotti spazi di manovra, va evitato assolutamente il sollevamento di tavole o altro materiale di peso rilevante (superiore a 30 Kg per gli uomini) affidato ad un solo operatore. Le operazioni di carteggio e spolvero (immagine 4.4) se abbinate a corrette posture esecutive possono evitare se non la fatica almeno le conseguenze sull'apparato muscolo-scheletrico.</p>
---	--	--

Immagine 4.4



Tab. 4.5 - Fasi di lavoro con posture fisse

In diverse fasi lavorative, quali, ad esempio, incollaggio nella produzione di pannelli, banchi di chiodatura manuale di pallet o casse di legno, lavorazioni con macchine utensili dei semilavorati sottoposti a operazioni di taglio, sagomatura, bordatura, foratura e levigatura, lavorazione in linea (immagine 4.4), gli addetti sono obbligati a una postura di lavoro fissa con poche possibilità di cambiamento.

I lavoratori possono assumere posizioni di lavoro in piedi o sedute a schiena flessa per errata progettazione del posto di lavoro o per mancanza di spazio per alloggiare gli arti inferiori.

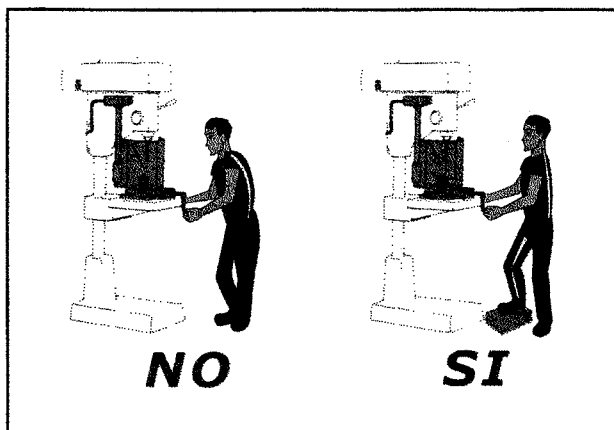
Comportano dei rischi anche le posizioni di lavoro fisse ben progettate, sia sedute che in piedi, mantenute per tempi prolungati (più di 2 ore continuative senza intervalli).

Il rischio - Il notevole impegno richiesto all'apparato muscolo-scheletrico (arti superiori e colonna vertebrale) in funzione anche della durata e del ripetersi dell'operazione può provocare patologie croniche della colonna vertebrale e patologie da sovraccarico dell'arto superiore che possono essere evitate o ridotte con l'impiego di attrezzature quali tavoli di lavoro, banco di carteggiatura di altezza idonea alla statura dell'operatore e tramite attenzione da parte di quest'ultimo nella scelta di posture corrette (immagine 4.3).

Il danno - Le posture di lavoro fisse comportano affaticamento del rachide e degli arti, in particolare se le postazioni di lavoro non sono adatte e quelle sedute non sono regolabili: i principali disturbi sono senso di peso, senso di fastidio, dolore.

I danni all'apparato muscolo-scheletrico riguardano in questo caso prevalentemente la spina dorsale ma possono interessare anche gli arti.

Immagine 4.5



Tab. 4.6 - Fase di montaggio dei serramenti

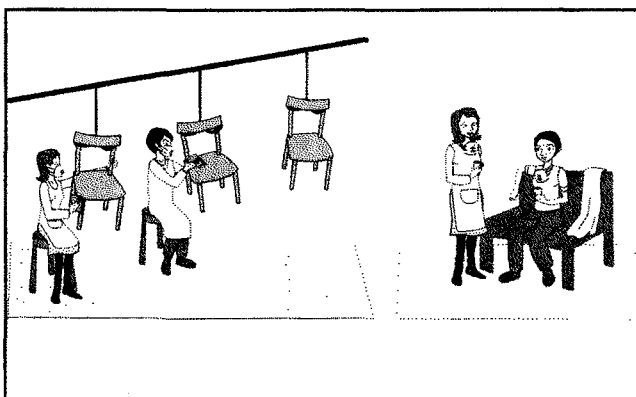
<p>Gli addetti al montaggio, nelle aziende che producono serramenti eseguono tali operazioni in ambienti diversi e in particolare nei cantieri in cui si eseguono lavori di costruzione o ristrutturazione di edifici.</p>	<p>Gli operai montatori possono essere esposti a rischi da movimentazione soprattutto se sono operai specialisti che quindi svolgono con notevole frequenza la mansione. Il rischio può essere acuito a seguito di operazioni da effettuarsi in posizioni o modalità particolarmente difficoltose.</p> <p>I lavoratori possono assumere posizioni di lavoro in piedi o sedute a schiena flessa per errata progettazione del posto di lavoro o per mancanza di spazio per alloggiare gli arti inferiori. Comportano dei rischi anche le posizioni di lavoro fisse ben progettate, sia sedute che in piedi, mantenute per tempi prolungati (più di 2 ore continue senza intervalli).</p>	<p>Il rischio - Il notevole impegno richiesto all'apparato muscoloscheletrico (arti superiori e colonna vertebrale) in funzione anche della durata e del ripetersi dell'operazione può provocare patologie croniche della colonna vertebrale e patologie da sovraccarico dell'arto superiore che possono essere evitate o ridotte con:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'impiego di attrezzature quali tavoli di lavoro, banco di carteggiatura di altezza idonea alla statura dell'operatore o dell'operatrice; - tramite attenzione da parte di questi ultimi nella scelta di posture corrette. <p>Il danno - Le posture di lavoro fisse comportano affaticamento del rachide e degli arti, in particolare se le postazioni di lavoro non sono adatte e quelle sedute non sono regolabili: i principali disturbi sono senso di peso, senso di fastidio, dolore;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i danni all'apparato muscoloscheletrico riguardano in questo caso prevalentemente la spina dorsale ma possono interessare anche gli arti.
--	--	--

3. MOVIMENTI RIPETITIVI

Ta. 4.7 - Fasi di lavorazione

Fase di levigatura delle superfici (piane e curve)	Levigatura manuale	Levigatura elettrica con UTILIZZO DI STRUMENTI VIBRANTI
movimentazione con catena di montaggio	<ul style="list-style-type: none"> • Sovraccarico arto superiore destro da movimento ripetitivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sovraccarico arto superiore destro da peso levigatrice (circa 0,8Kg) e vibrazioni. • Vibrazioni mano destra.
movimentazione manuale	<ul style="list-style-type: none"> • Sovraccarico arto superiore destro da movimento ripetitivo. • Torsione del busto. • Rotazione del polso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sovraccarico arto superiore destro da peso levigatrice (circa 0,8Kg) e vibrazioni. • Vibrazioni mano destra. • Torsione del busto.

Immagine 4.6



Movimenti ripetitivi e posture fisse sono causa di disturbi all'apparato muscolo-scheletrico che possono essere prevenuti anche mediante pause.

4.2 Esposizione a sostanze nocive provenienti da vernici e impregnanti

4.2.1 Fase di lavorazione della verniciatura

La fase di lavorazione

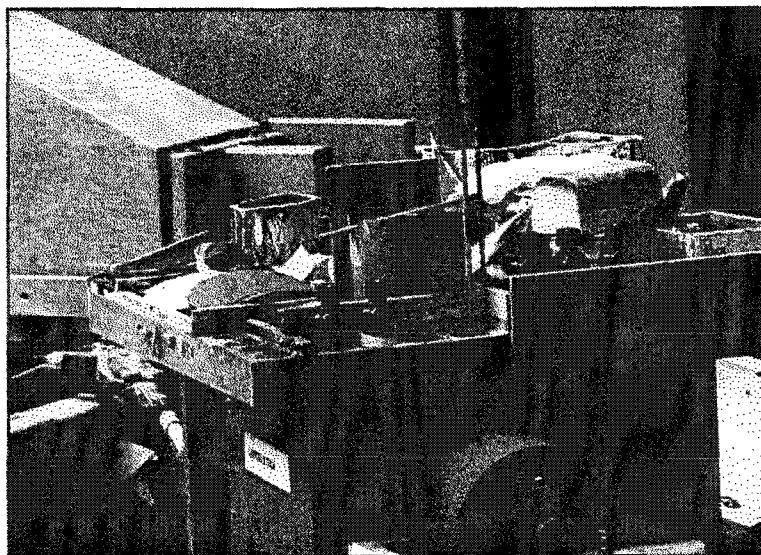
Le prime operazioni di finitura del legno (siano essi serramenti, mobili, mobili da cucina ecc.) consistono nell'impregnatura e successiva essiccazione, dopodiché, per le fasi di finitura finale, si eseguono le verniciature. Tali lavorazioni si eseguono affinché il legno mantenga nel tempo buona resistenza meccanica e qualità estetica.

I prodotti applicati al legno (impregnanti, tinte e vernici) contengono vari tipi di sostanze chimiche potenzialmente pericolose per la salute. Tali sostanze (agenti chimici) possono essere raggruppate in:

- solventi (acqua ragia, nitro, acetone, ecc.);
- pigmenti (i veri e propri elementi coloranti delle vernici);
- preservanti e antimuffa (contenuti soprattutto negli impregnanti);
- protezioni anti UV (contro lo sbiadimento dovuto alla luce solare);
- colori che forniscono ai pezzi preassemblati o da assemblare l'aspetto di legni pregiati o altri colori.

Le operazioni di verniciatura e di impregnatura sono generalmente eseguite nelle seguenti modalità:

Immagine 4.7



- **pennello,**
- **spruzzo,**
- **immersione dei pezzi.**

In tutte queste fasi lavorative si può essere esposti **all'inalazione delle sostanze nocive contenute negli impregnanti e nelle vernici** (quelli a **solvente diverso dall'acqua** sono molto più pericolosi).

Inoltre, si può venire a contatto con sostanze chimiche dannose anche **per ingestione** (se durante le fasi di applicazione dell'impregnante si fuma o si beve o si mangia), **tramite le mucose** e per **assorbimento cutaneo** (alcuni componenti dei solventi, anche se raramente, possono attraversare la pelle ed entrare nel circolo sanguigno).

Durante le operazioni di verniciatura e di impregnatura a pennello, il tipo di esposizione agli agenti chimici pericolosi è prevalentemente l'inalazione e più raramente l'ingestione o il contatto cutaneo. L'uso del pennello, nell'impregnatura e nella verniciatura, è la tecnica con minor rischio di esposizione. Infatti la quantità di sostanze vernicianti od impregnanti usate è più bassa rispetto alle altre lavorazioni così come il rischio di ingestione e contatto cutaneo. L'esecuzione delle operazioni all'aperto o in ambienti ampi, infine, riduce ulteriormente la quantità di sostanze inalabili.

Durante le operazioni d'impregnatura e verniciatura per immersione, invece, i lavoratori addetti sono esposti ad una grande quantità di esalazioni provenienti dal liquido impregnante contenuto nelle apposite vasche di immersione.

Nelle applicazioni a spruzzo l'esposizione generale alle sostanze nocive aumenta ulteriormente: il 50% di ciò che è spruzzato, infatti, rimbalza o resta sospeso in aria sottoforma di nebbia (aerosol).

Le attrezzature utilizzate nella stesura degli impregnanti e delle vernici sono generalmente:

- pistole a spruzzo (immagine 4.8);
- vasche d'immersione;
- cabina di verniciatura a velo d'acqua o a secco (immagine 4.9) (può essere di dimensioni variabili, secondo le esigenze produttive e con impianto d'aspirazione ad emissione esterna).

In alcune aziende moderne sono presenti impianti "a carosello" per il trasporto dei manufatti dalle fasi di carico, alla verniciatura, all'essiccazione, allo scarico.

IL FATTORE DI RISCHIO

L'impregnatura

Durante la fase d'impregnatura, il fattore di rischio concerne l'esposizione degli addetti a solventi di media o bassa nocività presenti negli impregnanti o nei diluenti impiegati.

La tendenza del mercato è comunque quella di una graduale sostituzione dei solventi a più elevata tossicità, con omologhi meno pericolosi per la salute e per l'ambiente.

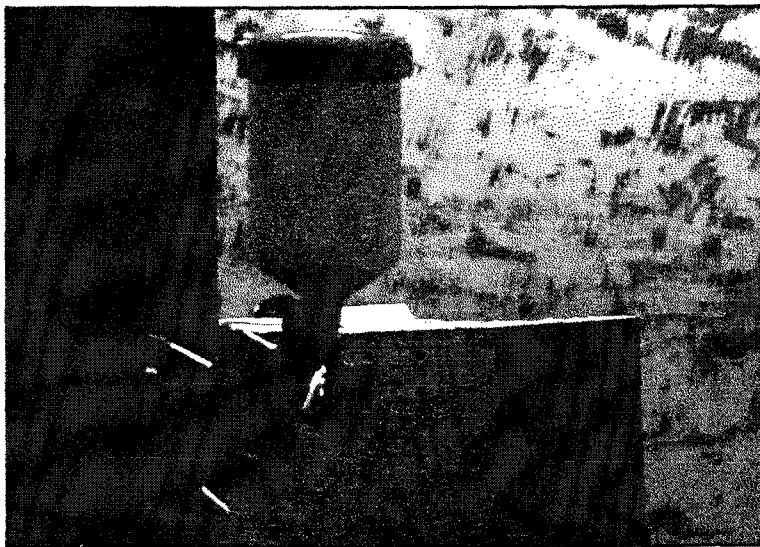
Durante le operazioni di impregnatura ad immersione in cabina aspirata, sono state rilevate comunque, in postazione operatore, concentrazioni inferiori ai valori limite di esposizione pericolosa per la salute espressi in TLV.

La verniciatura

Durante la fase di verniciatura la tipologia di esposizione è simile a quella dell'impregnatura, ma si differenzia per l'uso di prodotti spesso più nocivi, a causa della maggiore percentuale di solventi organici contenuti e per alcune sostanze che compongono i pigmenti stessi delle vernici.

L'esposizione dei lavoratori è pertanto relativa a solventi di media nocività (la tendenza del mercato è quella di una graduale sostituzione dei solventi a più elevata tossicità con omologhi di minor nocività sanitaria

Immagine 4.8



e ambientale), presenti nella formulazione dei prodotti vernicianti e nei diluenti impiegati.

Durante le operazioni di verniciatura a spruzzo in cabina aspirata generalmente i rilievi analitici effettuati in postazione operatore, hanno come oggetto la misura delle concentrazioni dei seguenti solventi: Butil-cellosolve (TLV 121 mg/m³), MEK (590), MIBK (205), Diacetonalcool (238), Toluolo (188), Xilolo (434), TDI (0,036), Acetone (1780), Acetato di etilene (1440), Isobutilacetato (713), Butanolo (152), in funzione dei prodotti impiegati (che sono generalmente vernici alla nitrocellulosa, smalti all'acetone, vernici laccate, opacizzanti ecc.). Alcune di queste come Toluolo (188) e Xilolo (434) sono anche in grado di attraversare la parete cutanea e quindi di avere effetti dannosi per contatto con la pelle.

Normalmente, se ci si trova in cabina aspirata adeguatamente funzionante, le rilevazioni dei valori di esposizione dei lavoratori alle sostanze dette risultano inferiori ai limiti TLV ACGIH.

Senza sistemi di aspirazione chiusi e strutturati come le cabine aspiranti o a velo d'acqua, l'esposizione alle suddette sostanze, sia nella verniciatura che nell'impregnatura è decisamente più elevata e tale da costituire rischi medio-alti ed alti e pertanto inaccettabili.

Non ultimo, infine, il rischio da contatto oculare con sostanze chimiche (vernici, diluenti, ecc.) durante le operazioni di verniciatura.

In assenza di un'adeguata separazione delle zone in cui avvengono i processi di finitura, anche lavoratori addetti ad altre mansioni possono essere esposti a sostanze mediamente nocive.

Inoltre, l'assenza di adeguate separazioni o la mancanza di adeguati dispositivi di abbattimento, può causare la diffusione di tali sostanze in insediamenti limitrofi all'azienda (con conseguente esposizione della popolazione residente che, nel caso di una emissione consistente oltre ad avvertire cattivo odore sarebbe esposta a possibili irritazioni delle vie respiratorie).

IL DANNO ATTESO

L'esposizione ad alte concentrazioni di sostanze microinquinanti organiche e più raramente inorganiche, come i metalli pesanti micropigmentanti, provocano effetti acuti sul Sistema Nervoso Centrale (narcosi) e irritazioni a cute e mucose (soprattutto a livello polmonare).

Le esposizioni croniche a bassi dosaggi provocano patologie al sistema nervoso, come le sindromi psico-organiche o le polinevriti ed hanno effetti tossici su fegato e rene.

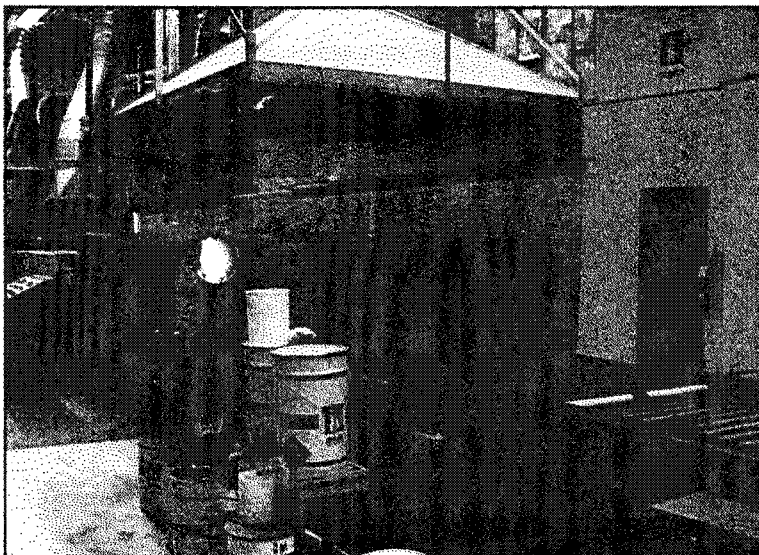
L'esposizione ad alcuni microinquinanti organici di tipologia benzenica o alla formaldeide provoca lesioni oculari, solitamente lievi.

Non sono state rilevate però patologie attribuibili direttamente a questo fattore di rischio.

GLI INTERVENTI

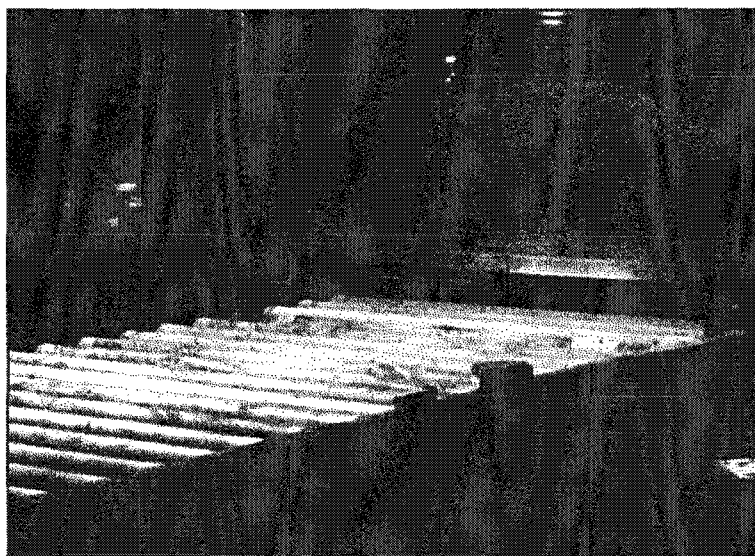
- Le operazioni di impregnatura a spruzzo o ad immersione devono essere effettuate in presenza di dispositivi di aspirazione localizzata (cabine), con velocità dell'aria di aspirazione pari ad almeno 0,3 m/sec (velocità da rilevare in postazione operatore).
- Per la spruzzatura devono essere utilizzati apparecchi "airless" o "air mix". Si tratta di pistole a spruzzo che, avendo una potenza di getto a bassa pressione d'impiego, permettono una maggior resa di deposito del prodotto sul manufatto (vedi immagine 4.8).
- Per le operazioni di verniciatura ed impregnatura vanno preferite le esecuzioni a pennello in ambienti sufficientemente aerati e usando prodotti ad "acqua". Queste modalità di esecuzione sono talmente migliorative dal punto di vista dell'esposizione del lavoratore che, se eseguite indossando adeguati DPI dotati di opportuni filtranti (ben più "leggeri" rispetto alle altre modalità di verniciatura), non necessitano dell'uso di aspirazione localizzata.
- L'uso di prodotti cosiddetti ad "acqua" (che tra l'altro hanno il vantaggio di migliorare la resa estetica e ridurre i tempi d'asciugatura) va il più possibile incrementato. Tali prodotti sono meno pericolosi per la salute e hanno minore impatto ambientale rispetto a quelli a solventi e pigmenti organici. In ogni caso, soprattutto nelle operazioni di verniciatura, anche l'uso dei prodotti ad "acqua" richiede la presenza di un'aspirazione localizzata (meglio se in cabina aspirante).

Immagine 4.9



- Tra la zona di verniciatura/impregnatura e le restanti operazioni va inserita un'adeguata separazione per impedire che le sostanze liberate si propaghino in zone diverse dell'ambiente di lavoro esponendo indebitamente altri lavoratori.
- L'essiccazione dei manufatti deve essere effettuata preferibilmente in locali separati, dalle altre aree di lavoro, in assenza di operatori e dotando i locali di idoneo ricambio di aria artificiale e di impianti di aspirazione.
- Gli addetti alla verniciatura, devono avere in dotazione e indossare durante le lavorazioni i seguenti DPI: tuta impermeabile traspirante, copricapo, guanti, creme-barriera, occhiali trasparenti avvolgenti, maschere o semimaschere con filtro e cartuccia di tipo A1P1. Se le vernici che si utilizzano sono a componenti organici, oltre ad operare all'interno delle cabine aspiranti, gli addetti dovranno essere protetti con maschere a filtro e cartuccia di tipo A1P2 (ovvero a carboni attivi) da sostituire secondo le indicazioni del fabbricante.

Immagine 4.10



- La scelta dei DPI deve essere effettuata non soltanto per le capacità di protezione del dispositivo, ma anche per la sua ergonomia, in funzione dell'operazione e della sua durata e frequenza. Infatti non tenere presente il comfort può portare i lavoratori ad un impiego scorretto, parziale o addirittura al non-impiego del DPI, con possibili gravi esposizioni nel tempo e relativi danni alla salute. Ad esempio, in

estate, può essere sufficiente una semimaschera idonea (con filtri adeguati), piuttosto che una maschera intera, molto più pesante anche se maggiormente protettiva.

- Durante le lavorazioni deve essere rispettato il divieto di mangiare, bere, fumare sul luogo di lavoro.
- Per la pulizia delle mani non si devono utilizzare solventi, poiché, come detto in precedenza, oltre che a danneggiare lo strato superficiale della pelle, alcuni solventi riescono a penetrare nella pelle ed entrare nella circolazione sanguigna. È quindi necessario usare solo detergenti appositi e fare uso di creme idratanti e grasse.
- I comportamenti in caso d'emergenza devono essere noti ai lavoratori e dedotti dalla lettura delle schede di sicurezza.

Le lavorazioni d'impregnatura e di verniciatura **producono sempre rifiuti speciali** (solventi impiegati per il lavaggio delle attrezzature, morchie di verniciatura e contenitori, acque di abbattimento delle cabine a velo, filtri delle cabine a secco) da smaltire in discariche autorizzate o da trattare in idonei impianti di depurazione (acque chimiche).

Anche in caso di una buona depurazione si determina comunque un minimo impatto ambientale derivante dall'impossibilità di raggiungere il 100% di efficienza depurativa.

In caso di smaltimento scorretto dei prodotti o degli scarti di verniciatura, si può provocare inquinamento del suolo, delle acque superficiali e delle falde acquifere.

Esposizione a vapori di formaldeide

Allo stato attuale in molte imprese, in particolare in quelle che vogliono garantire prodotti di maggiore qualità ai consumatori c'è una diminuzione o addirittura l'abolizione dell'uso della formaldeide.

Rischi di esposizione ad agenti chimici sono presenti anche nelle fasi di montaggio.

Nelle aree di incollaggio, infatti, la presenza dei vapori di formaldeide comporta un rischio consistente di esposizione a questa sostanza.

Il rilevamento dei vapori della formaldeide, tuttavia, evidenzia frequentemente elevate concentrazioni non solo in prossimità delle zone di incollaggio ma anche in altre zone dell'ambiente lavorativo. In prossimità delle presse i valori sono inoltre spesso particolarmente elevati 8/9 mg/mc a fronte del valore di riferimento indicativo 1,2 mg/mc.

Allo stato attuale comunque in molte imprese, in particolare in quelle che vogliono garantire prodotti di maggiore qualità ai consumatori, c'è una diminuzione o addirittura l'abolizione dell'uso della formaldeide.

Misure di prevenzione

Per ridurre l'esposizione ai vapori di formaldeide normalmente si installano grandi cappe di aspirazione posizionate sopra la pressa. E' stato sperimentato tuttavia che, applicando le cappe di aspirazione su i due lati più lunghi della pressa e posizionandole direttamente sopra l'ultimo piano della pressa stessa, questa modalità di intervento consente di eliminare i due principali problemi che sorgono con l'aspirazione tradizionale:

- le dimensioni elevate della cappa richiedono grosse portate del ventilatore per ottenere un'adeguata velocità di captazione sul punto di emissione;
- il posizionamento della cappa al di sopra della pressa e perciò ad una distanza di 50-60 cm dall'ultimo piano della pressa stessa richiede una maggiore velocità di captazione al bordo-cappa, con un aumento dei costi energetici e di usura del ventilatore e del motore.

4.3 La prevenzione degli incendi

4.3.1 Prevenire e valutare il rischio d'incendio

La disciplina della prevenzione incendi, in relazione alla valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro, fa riferimento principalmente alle norme contenute nei seguenti decreti:

1) D.M. 16 febbraio 1982 che indica le attività produttive soggette all'acquisizione della Certificazione di Prevenzione Incendi [CPI] da parte dei VV.FF.

2) D.M. 16/03/1998 che disciplina la prevenzione incendi per tutte le altre attività.

Tali norme, in particolare il D.M. 16/03/1998, indicano i criteri di valutazione per classificare i luoghi di lavoro, in relazione alle caratteristiche costruttive e alle tipologie di attività lavorative che vi si svolgono, secondo i seguenti livelli di rischio:

- **luoghi di lavoro a BASSO rischio di incendio;**
- **luoghi di lavoro a MEDIO rischio di incendio;**
- **luoghi di lavoro a ALTO rischio di incendio.**

Le stesse norme, inoltre, forniscono specifiche indicazioni sugli **elementi di prevenzione** da adottare nei diversi contesti lavorativi in funzione dei rispettivi livelli di rischio. In seguito ai risultati della valutazione si dovranno gestire i rischi di incendio istituendo una **squadra di lavoratori addetti alla prevenzione incendi, gestione dell'emergenze, lotta antincendio** e predisponendo un Piano di Emergenza (obbligatorio per aziende con più di 10 lavoratori e in aziende soggette a CPI). I lavoratori componenti della squadra antincendio dovranno essere specificamente formati in funzione dei rischi specifici nei luoghi di lavoro (rischi di incendio basso, medio, alto) in cui sono chiamati ad operare (rif. All. IX al D.M. 16/03/1998).

A seguito dei risultati della valutazione dei rischi di incendio inoltre si porranno in atto vari tipi di procedure e di misure per la **Prevenzione Incendi**.

4.3.2 Come si previene un incendio?

- 1) Ponendo in atto **misure di prevenzione** che impediscano il principio di incendio o che ne rendano minime le occasioni di sviluppo.
- 2) Ponendo in atto **misure di protezione** tali da limitare le conseguenze dannose derivanti da un incendio.

Ciò è possibile, realizzando interventi costruttivi strutturali ed architettonici particolari e installando impianti antincendio che:

- mantengano la stabilità dell'edificio;
- limitino la propagazione del fuoco e del fumo;
- consentano l'evacuazione degli occupanti presenti nell'edificio in caso di emergenza e assicurino la sicurezza delle squadre di soccorso.

IL FUOCO

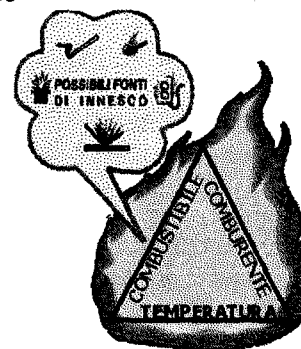
- Il fuoco è la manifestazione di una reazione chimica ma anche fisica, si tratta di una **Combustione** che avviene tra due sostanze diverse **Combustibile + Comburente**.
- Tale reazione avviene con lo sprigionamento di energia ad alta temperatura (luce e calore) e comporta sempre come conseguenza, l'emissione dei prodotti di combustione che generalmente sono conosciuti come **fumi**.
- I **fumi** sono prevalentemente gas nocivi e tossici.



Elementi fondamentali per lo sviluppo del fuoco

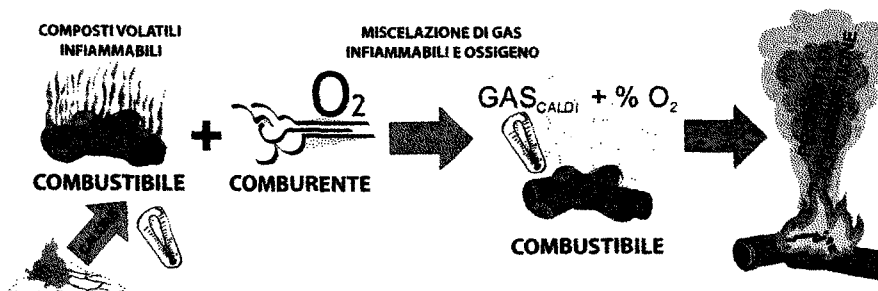
Perché possa avvenire una combustione (e quindi possa svilupparsi un incendio) è necessario che siano presenti contemporaneamente i seguenti elementi:

- combustibile,
- comburente,
- temperatura,
- fonte di innesco.

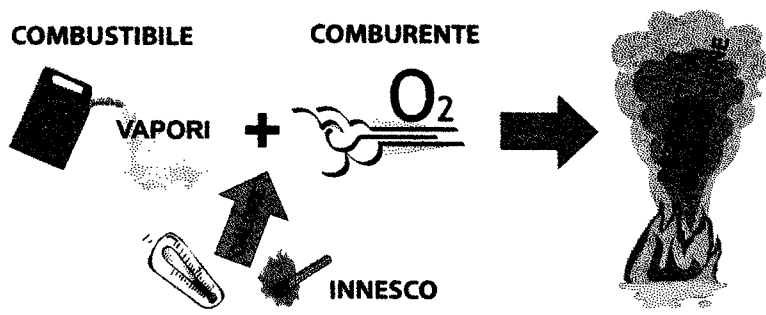


Il fenomeno della combustione si può facilmente rappresentare con l'immagine di un triangolo dove i lati sono costituiti dagli elementi detti.

Perché avvenga la combustione di **materiali solidi**, devono presentarsi le condizioni e gli eventi indicati nello schema:

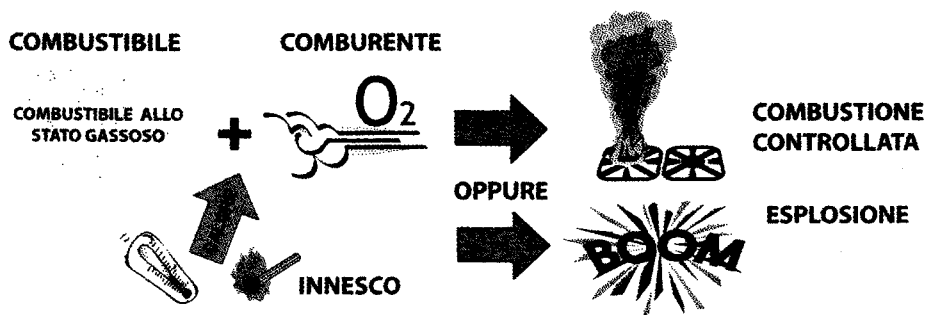


Perché avvenga la combustione di **sostanze liquide**, devono presentarsi contemporaneamente le condizioni indicate dallo schema:



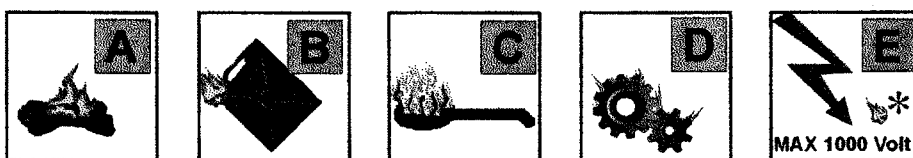
Perché avvenga la combustione di **sostanze gassose** devono necessariamente presentarsi contemporaneamente le condizioni indicate dallo schema:

Classificazione dei fuochi



Il D.M. 20/12/1982 riporta le caratteristiche dei fuochi al fine di classificarli in relazione agli agenti estinguenti più efficaci e evidenziando così le diverse tipologie di estintori idonei.

Le cosiddette classi di fuoco pertanto si dividono in:



Fuochi di classe A

Incendi di materiali solidi combustibili (legname, carbone, materiale plastico, carta, tessuti, pelli, gomme, etc.).

L'estinzione di questo tipo di incendi si può esercitare con l'uso di polveri estinguenti che agiscono per soffocamento e per inibizione chimica e anche con acqua che agisce per soffocamento e raffreddamento.

Fuochi di classe B

Incendi di sostanze liquide infiammabili (petrolio, benzina, alcool, grassi, oli minerali, solventi, etc.).

L'estinzione di questi incendi si può esercitare con l'uso di polveri estinguenti che agiscono per soffocamento e per inibizione chimica ma anche con gas inerti come la CO₂, che agisce sia per soffocamento che per raffreddamento. Ottimi risultati si ottengono anche con le schiume che agiscono per separazione e raffreddamento.

Fuochi di classe C

Incendi di materiali gassosi infiammabili (idrogeno, metano, acetilene, butano, etilene, etc). Caratteristica di questi combustibili è quella di miscelarsi facilmente e velocemente con l'aria (comburente).

Poiché le miscele di gas-aria possono esplodere, l'estinzione di questo tipo di fuochi può avvenire solo attraverso un processo di raffreddamento, soffocamento e separazione (riducendo cioè la presenza di aria nella miscela).

Fuochi di classe D

Incendi di sostanze metalliche combustibili (sodio, potassio, magnesio, alluminio, etc.). Appartengono a questa categoria i metalli che reagiscono violentemente con l'acqua ma anche i fuochi dovuti a perossidi, clorati e perclorati.

L'estinzione di questo tipo di incendi si ottiene solo con l'uso di polveri e schiume speciali.

Fuochi di classe E

Gli incendi di natura elettrica si definiscono di classe E, coinvolgono apparecchiature elettriche e non bisogna mai spegnerli con l'acqua.

**Principali nozioni di comportamento
al fuoco di strutture e materiali**

RESISTENZA AL FUOCO

"Attitudine di un elemento da costruzione (componente o struttura) a conservare - secondo un programma termico prestabilito e per un tempo determinato - in tutto o in parte: **la stabilità "R", la tenuta "E", l'isolamento termico "I"**, così definiti:

- **stabilità**: attitudine di un elemento da costruzione a conservare la resistenza meccanica sotto l'azione del fuoco;
- **tenuta**: attitudine di un elemento da costruzione a non lasciar passare né produrre, se sottoposto all'azione del fuoco su un lato, fiamme, vapori o gas caldi sul lato non esposto;

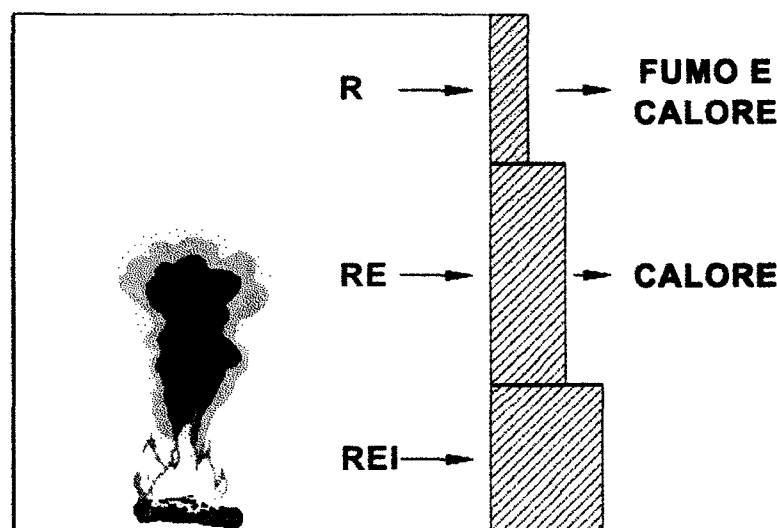
- **isolamento termico:** attitudine di un elemento da costruzione a ridurre, entro un dato limite, la trasmissione del calore.

Pertanto:

- con il simbolo "**REI**" si identifica un elemento costruttivo che deve con servare, per un tempo determinato, **la stabilità, la tenuta e l'isolamento termico**.
- In relazione ai requisiti dimostrati, gli elementi strutturali vengono classificati da un numero che esprime i minuti primi di resistenza al fuoco. Ovvero se un elemento strutturale è **REI 120** vuol dire che, sottoposto ad un incendio, conserverà per almeno 120 minuti le sue caratteristiche di stabilità strutturale, di tenuta e di isolamento termico.

Immagine 4.11

Figura da: Corbo L., Sicurezza



Antincendio - edizioni INDICITALIA

Classi di resistenza al fuoco

La resistenza al fuoco di una struttura, è la proprietà degli elementi da costruzione, di quella struttura, di continuare ad esercitare la funzione portante o di ostacolo alla propagazione del fuoco e del calore per un certo tempo, anche se sottoposto alle alte temperature che si sviluppano durante un incendio.

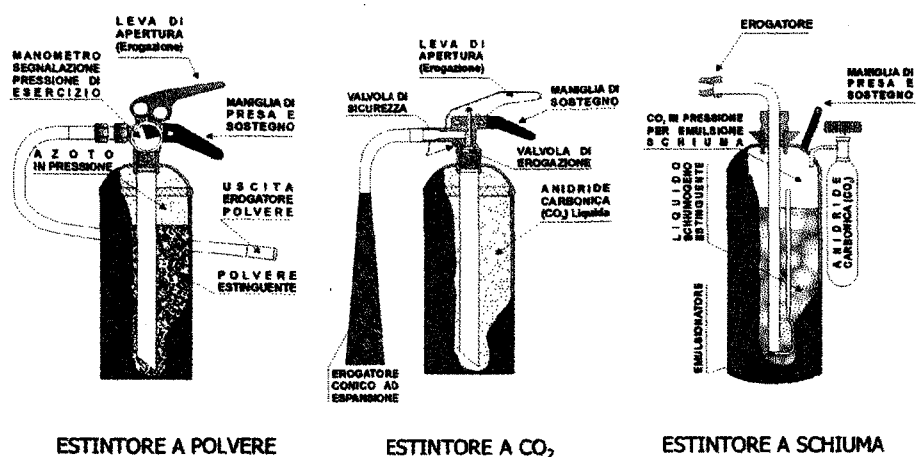
Si parla infatti di resistenza al fuoco di elementi portanti quali **muri, solai, travi e pilastri** ed anche di resistenza al fuoco di elementi non portanti

quali: porte, controsoffitti, solai o pareti con esclusiva funzione tagliafuoco.

Le classi di resistenza al fuoco stabilite dalla circolare n. 91/1961 sono: 15, 30, 45, 60, 90, 120, 180.

Immagine 4.12

gli estintori di incendi



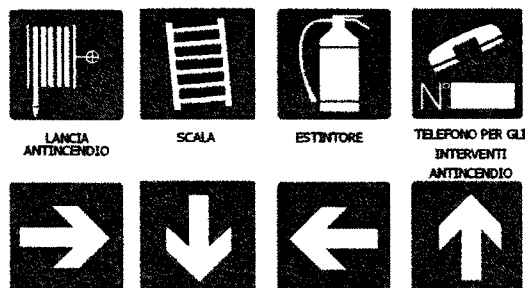
Il mezzo antincendio più usato, per piccoli incendi o principi di incendio, è l'estintore, che può essere portatile (vedi immagine 4.12) oppure di tipo carrellato.

La loro efficacia dipende dal tipo e dalla quantità di agente contenuto, per questo non esiste un estintore efficace su tutti i tipi di fuoco. L'estintore deve essere quindi scelto in relazione al tipo di incendio che si prevede possa accadere. Gli estintori a norma sono di colore rosso, e su ciascuno di essi vi è apposta una etichetta con le istruzioni e le condizioni di utilizzo, vengono indicate inoltre le classi di incendio convenzionali che sono in grado di estinguere. Gli estintori infatti sono classificati in base alla loro capacità estinguente e cioè in relazione alla diversa natura e classe di incendio che riescono a spegnere.

Se ad esempio sull'estintore si legge la sigla 21A 89BC ed un altro presenta la sigla 13A 89BC, il primo ha potere estinguente maggiore in particolare rispetto ai combustibili solidi (classe A).

Il posizionamento degli estintori è di fondamentale importanza e deve essere fatto privilegiando la facilità di accesso, la visibilità e la raggiungibilità in sicurezza. Per questo devono essere segnalati con cartelli.

Immagine 4.13 CARTELLI ANTINCENDIO



LANCIA ANTINCENDIO

SCALA

ESTINTORE

TELEFONO PER GLI INTERVENTI ANTINCENDIO

DIREZIONE DA SEGUIRE PER RAGGIUNGERE I DISPOSITIVI ANTINCENDIO SUINDICATI

Immagine 4.14 CARTELLI DI SALVATAGGIO



DIREZIONI DA SEGUIRE NELL'ESODO IN SICUREZZA O PER TROVARE I PRESIDI DI SOCCORSO INDICATI DAI SEGUENTI SEGNALI

PRONTO SOCCORSO

BARELLA

DOCCIA DI SICUREZZA

LAVAGGIO DEGLI OCCHI

SCALA D'EMERGENZA (con indicazione della direzione da seguire)

TELEFONO PER CHIAMATE D'EMERGENZA

PERCORSI / USCITE DI EMERGENZA

4.3.3 Principali rischi e misure di prevenzione incendio nel comparto delle lavorazioni complementari del legno

A. PRINCIPALI RISCHI D'INCENDIO CONNESSI ALL'AMBIENTE DI LAVORO E RELATIVE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Gli ambienti di lavoro possono essere **spazi di immagazzinamento, deposito e stoccaggio, struttura** (murature, solai, struttura in cemento armato degli stabilimenti, delle falegnamerie, delle botteghe artigiane ecc...). Gli ambienti di lavoro delle attività di falegnameria e/o di lavorazione del legno, ove generalmente risiedono i principali rischi incendio sono:

- depositi interni di legnami per le lavorazioni;
- depositi di stagionatura esterni;
- depositi dei prodotti finiti e dei semifavorati;
- depositi di sostanze infiammabili (impregnanti, vernici, collanti tutti non a base acquosa, solventi, resine di ancoraggio e di finitura ecc...);
- strutture (ambienti e spazi) adibite ad ospitare i laboratori di produzione (nelle imprese grandi, medie e piccole e nelle aziende artigiane).

Per gli ambienti di lavoro su indicati, è possibile individuare **comuni tipologie di rischio di incendio**, legate sostanzialmente a **rischio di incendio per presenza di infiammabili (legname in stoccaggio) in concomitanza con eventuali inneschi accidentali quali:**

- cortocircuiti causati da usura o rotture dell'impianto elettrico;
- abitudini e comportamenti errati quali accendere sigarette e fumare durante il lavoro, usare fiamme libere in vicinanza dei legnami e utilizzare stufe aperte per il riscaldamento.

Questi fattori di rischio sono aggravati dalla possibile carenza di sorveglianza dovuta alla scarsa frequentazione dei lavoratori addetti (soprattutto in giornate extralavorative) e all'inefficienza o inefficacia dei dispositivi di spegnimento.

Rischio d'incendio causato dalla presenza di discreti o notevoli quantitativi di sostanze infiammabili (impregnanti, vernici, diluenti) stoccati direttamente in ambiente di lavoro, accatastati sul pavimento o su normali scaffali e nelle vicinanze di impianti elettrici o di altre sorgenti di innesco.

Le possibili **fonti di innesco** per detti rischi sono:

- **stufe a legna aperte;**

- **sigarette accese;**
- **uscite di sicurezza e vie di fuga inadeguate**
 - numero insufficiente di uscite di sicurezza e difficoltà di raggiungimento delle stesse in caso di incendio o altre emergenze,
 - presenza di ostacoli sul percorso delle vie di fuga;
- **non idoneità' dei sistemi antincendio;**
- **segnaletica di sicurezza (rischi strutturali) carente o inadeguata**
 - difficoltà o impossibilità di individuare, reperire ed utilizzare i dispositivi antincendio presenti negli ambienti di lavoro, per mancanza degli stessi o insufficiente segnalazione,
 - rischi per gli operatori durante le procedure di evacuazione per la non individuazione delle vie di fuga e delle uscite di sicurezza.

Negli ambienti di lavoro trattati, i fattori di rischio individuati possono essere attenuati, controllati e resi accettabili mettendo in pratica i seguenti apprestamenti e procedure generali che rappresentano alcune tra le più efficaci "Misure di Prevenzione e Protezione".

1. I rischi ed i pericoli di incendio valutati in azienda dovranno essere adeguatamente studiati anche per quanto riguarda la predisposizione di un idoneo piano di emergenza, con la previsione di addetti adeguatamente formati e informati in modo specifico.

2. I locali devono essere dotati di attrezzature e dispositivi antincendio idonei e sufficienti, con adeguata manutenzione e registrazione della stessa. La dotazione dei locali di dispositivi e di attrezzature antincendio (estintori portatili, impianti di spegnimento di varia natura, impianti automatici di rilevazione fumo e incendio) deve seguire le specifiche dettate dalla valutazione dei rischi. Nel caso in cui l'attività rientri nella previsione di CPI (Certificato di Prevenzione Incendi), la dotazione dei locali deve essere fatta seguendo quanto previsto nel CPI.

3. I dispositivi antincendio devono essere sufficienti ed idonei, e sotto posti a periodica manutenzione con registrazione di Misure di Prevenzione e Protezione (i controlli di legge dovranno avere cadenza semestrale ed essere effettuati da ditta specializzata ed autorizzata).

4. Dovrà essere verificata la presenza ed eseguita la valutazione d'idoneità: dell'impianto elettrico generale, della messa a terra dell'impianto e del dispositivo di sgancio tensione generale. Per l'impianto elettrico dovrà inoltre essere garantita una adeguata manutenzione dello stesso.

5. Gli ambienti di lavoro devono essere dotati di uscite di sicurezza in numero e dimensioni idonee al rischio d'incendio dell'attività e in funzione della quantità di lavoratori presenti e dei potenziali visitatori occasionali. Le uscite di sicurezza dovranno essere apribili verso l'esterno, mantenute aperte durante le lavorazioni, dotate di maniglione antipánico e idonea segnaletica, preferibilmente con illuminazione di sicurezza.
6. Negli ambienti di lavoro dovrà essere installata idonea e sufficiente segnaletica di sicurezza, orizzontale (percorsi) e verticale.
7. Le vie di fuga dovranno avere dimensioni idonee, essere opportunamente segnalate con segnaletica orizzontale e verticale e non ingombrate da ostacoli lungo il percorso.
8. L'accesso all'area produttiva deve essere consentito ai soli addetti ai lavori.
9. La tipologia costruttiva dell'edificio deve essere tale da garantire una protezione REI adeguata alla tipologia e grandezza dell'azienda (REI 120, REI 180, in funzione anche di quanto previsto dal CPI e da eventuali prescrizioni dei VV.F).
10. In tutti i casi evitare assolutamente di fumare sia durante le operazioni lavorative svolte nei locali di deposito che in tutte le altre occasioni non lavorative in cui si permanga nei depositi e magazzini.

Misure di Prevenzione e Protezione specifiche per depositi e magazzini

I depositi destinati a stoccaggio dei prodotti finiti e dei semilavorati realizzati per conto terzi devono essere dotati di aperture di aerazione (quindi finestre, porte, aperture in genere) tali da avere superficie complessiva adeguata.

Buona norma è che le aperture degli infissi (soprattutto quelli in alto) siano di tipo manuale ed automatiche e siano asservite (ovvero "comandate") dall'impianto di rilevazione incendi che, in caso di incendio, comanda l'apertura in automatico per consentire il deflusso dei fumi (i fumi che invadono i luoghi di lavoro, e non il fuoco in se stesso, sono la principale causa di morte in caso di incendio).

Ai fini dell'aerazione e dell'evacuazione dei fumi e del calore nella parte alta delle pareti, di norma e, a seconda della grandezza e tipologie di azienda, devono essere presenti infissi apribili lungo tutto il perimetro dell'edificio e

per un'altezza di m. 1.20. Tali infissi devono essere comandati da terra per la manovra manuale di apertura. I comandi di apertura devono essere posizionati in modo chiaramente visibile e segnalati.

Se possibile da un punto di vista organizzativo, in funzione della produzione e dei tempi di fornitura dei materiali, potrebbe essere opportuno stoccare un minor quantitativo di legname, aumentando la frequenza delle forniture.

Misure di Prevenzione e Protezione specifiche per depositi di infiammabili

Lo stoccaggio delle sostanze infiammabili dovrà avvenire in locali appositamente destinati, con i requisiti previsti dai VV.F. e con la dotazione indispensabile di impianti elettrici, con componenti e grado IP idonei all'ambiente, ai quantitativi ed alle caratteristiche dello stoccaggio.

In alternativa, e per modici quantitativi, le sostanze infiammabili possono essere stoccate in appositi armadi antifluoco, con prodotti divisi per tipologia. Anche per questi ambienti di lavoro vi è il divieto assoluto di fumare e l'obbligo di utilizzare apparecchi di riscaldamento idonei (evitare l'uso di stufe a fiamma libera).

Chiusura di tutti i recipienti contenenti solventi infiammabili. Stracci o altro materiale imbevuto di solvente deve essere anch'esso tenuto in recipienti chiusi.

Chiusura delle vasche per l'impregnatura ad immersione.

Gli impianti tecnici fissi a servizio delle attività di falegnameria e/o di lavorazione del legno, dove generalmente risiedono i principali rischi d'incendio sono:

- impianti tecnici di aspirazione delle polveri installati sui macchinari e linee produttive di lavorazione aspirazione (linee di taglio, bucatura, fresatura ecc...) con i relativi silos della segatura a servizio degli impianti;
- impianti di aspirazione e filtraggio delle polveri installati sulle macchine da lavoro (seghe, toupie, pialle, carteggiatrici-lucidatrici ecc...) e relativi recipienti e contenitori della segatura posizionati all'interno del laboratorio, nelle piccole aziende e nelle aziende artigiane;
- impianti tecnici di aspirazione delle polveri installati sui macchinari e linee produttive di lavorazione aspirazione (linee di taglio, bucatura, fresatura ecc...) con i relativi silos della segatura a servizio degli impianti;
- impianti di aspirazione e filtraggio di impregnanti, vernici e solventi (non a base acquosa) a servizio delle cabine di verniciatura, con filtri annessi.

Rischio esterno

Le attività a rischio elevato di incendio o le attività che utilizzano sostanze pericolose in quantità rilevante possono essere causa di possibile propagazione dell'incendio agli insediamenti circostanti, con possibili lesioni acute o croniche ai residenti e danneggiamento delle cose.

Misure di Prevenzione e Protezione

- L'ubicazione degli edifici che ospitano le attività di falegnameria e lavorazione del legno deve rispettare le distanze di legge ed essere lontana da attività a rischio elevato di incendio o che utilizzino sostanze pericolose in quantità rilevante.
- Gli accessi da vie e strade devono essere di ampiezza sufficiente all'operatività ed alla manovra delle squadre di soccorso e soprattutto dei VV.F.
- La possibilità di accedere e avvicinarsi fino alle murature degli edifici che ospitano le attività di falegnameria e lavorazione del legno deve essere consentita lungo tutto il perimetro.
- Le aree destinate al parcheggio non devono costituire intralcio per l'eventuale manovra dei mezzi di soccorso.

B. PRINCIPALI RISCHI D'INCENDIO CONNESSI ALLE LAVORAZIONI E RELATIVE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Principali fasi di lavorazione in cui sono presenti rischi d'incendio:

- prelevamento dei legnami da lavorare (grezzi o semilavorati o profilati ecc.);
- sezionamento di materiali;
- piallatura - profilatura - pre-assemblaggio;
- imprimitura e asciugatura;
- carteggiatura e spolvero, comunque rifinitura;
- preparazioni e lavorazioni di verniciatura (anche laccatura e lucidatura);
- gestione e immagazzinamento dei prodotti vernicianti;
- fasi di assemblaggio/montaggio finale dei prodotti che prevedono l'uso di colle a base di solventi.

I principali e specifici rischi di incendio legati alle lavorazioni dette sono identificabili nei fattori di rischio di seguito indicati.

- **Rischio di incendio a causa della presenza di materiali infiammabili quali: legnami in stoccaggio temporaneo per le lavorazioni, in concomitanza con eventuali inneschi accidentali.**

- **Rischio di incendio dovuto alla presenza di materiale infiammabile (polvere e trucioli di legno, semilavorati in lavorazione o deposito) in concomitanza con eventuali inneschi accidentali.**

Per entrambi i fattori di rischio le possibili fonti di innesco sono rappresentate da:

- cortocircuiti causati da inidoneità (non conformità alla L. 49/94), usura o rotture dell'impianto elettrico generale;
 - cortocircuiti e scintille causati da insufficiente isolamento elettrico (normalmente dovuto ad usura) degli utensili meccanizzati e delle macchine;
 - abitudini e comportamenti errati durante il lavoro quali accendere sigarette e fumare, usare fiamme libere in vicinanza dei legnami da lavorare, di eventuali depositi di segatura, di truciolame, o di stracci intrisi di sostanze infiammabili ecc, non ultimo, l'utilizzo di stufe aperte per il riscaldamento.
- **Rischio d'incendio causato da quantitativi modici delle stesse sostanze mantenute scorrettamente aperte all'interno delle cabine o nelle vicinanze, per pulizia pistole o dimenticanza.**
 - **Rischio d'incendio causato dalle vasche di immersione contenenti impregnanti a solvente, mantenute aperte al di fuori dell'impiego previsto.**

Le possibili fonti di innesco per questi ultimi due fattori di rischio sono:

- stufe a legna aperte;
 - sigarette accese.
- **Rischio di incendio dovuto alla presenza, in deposito temporaneo e in lavorazione, di impregnanti a solvente organico, diluenti e vernici, in concomitanza con possibili cause di innesco accidentale quali:**
 - cortocircuiti causati da usura o rotture dell'impianto elettrico generale e nelle parti localizzate all'alimentazione delle macchine;
 - non idoneità dell'impianto elettrico nelle vicinanze della zona di principale emissione dei solventi, quindi nella zona di spruzzatura o in vicinanza delle vasche, nonché nell'eventuale locale di essiccazione;
 - abitudini e comportamenti errati durante il lavoro quali accendere sigarette e fumare, usare fiamme libere in vicinanza dei legnami da lavorare, di eventuali depositi di segatura, di truciolame, o di stracci intrisi di sostanze infiammabili ecc, non ultimo, l'utilizzo di stufe aperte per il riscaldamento.

Misure di Prevenzione e Protezione per le lavorazioni

Ridurre il carico ed il rischio d'incendio ad esso direttamente connesso, mediante un'organizzazione del lavoro che preveda razionali disposizioni e periodica pulizia delle superfici, con asportazione della polvere e dei trucioli.

Divieto assoluto di fumare durante tutte le lavorazioni.

Valutazione dell'idoneità e mantenimento nel tempo dei requisiti dell'impianto elettrico generale e a bordo macchina, della presenza ed idoneità della messa a terra dell'impianto, della presenza di un dispositivo di sgancio tensione generale.

Deve essere effettuata una corretta manutenzione dell'impianto elettrico a cura di ditte specializzate e abilitate. Gli impianti elettrici e in particolar modo quelli delle cabine di verniciatura (compresi quelli di illuminazione) dovranno essere di tipo a sicurezza anti deflagranti (completamente stagni, in modo da non consentire ai vapori di solventi o vernici di entrare in contatto con le parti in tensione, norme CEI 64-2).

È di fondamentale importanza eseguire una corretta e continua manutenzione dell'impiantistica elettrica generale e delle attrezzature.

Laddove possibile preferire l'uso di utensili a batteria.

Installazione di apparecchiature idonee per il riscaldamento (evitare di usare stufe a fiamma libera).

Qualora risulti possibile da un punto di vista organizzativo, in funzione della produzione e dei tempi di fornitura dei materiali, potrebbe essere opportuno stoccare quantitativi minimi di prodotto finito.

Particolari misure di prevenzione e protezione per le operazioni di verniciatura e impregnatura

La cabina di verniciatura e comunque l'impianto di aspirazione presente dovranno avere impianti elettrici adeguati alla presenza di infiammabili ovvero stagni, in grado di non far penetrare i vapori o gli aerosol di vernice, sulle parti in tensione.

In vicinanza di zone a maggiore emissione di solvente e, possibilmente nel locale di essiccazione, si curerà la predisposizione dei soli impianti elettrici necessari, che dovranno in ogni caso presentare caratteristiche e grado di protezione adeguato ai prodotti impiegati.

Le aree di verniciatura, carteggiatura/lucidatura, costituiscono un ambiente di lavoro a particolare rischio, in quanto possono coesistere in esso rischi di incendio e di esplosione e, pertanto i locali in cui si svolgono tali lavorazioni devono essere compartimentati (ovvero resi separati da altri locali) in modo da consentire l'esodo in sicurezza degli addetti e non propagare l'incendio ad altri locali e vani dell'edificio in cui si eseguono le attività lavorative.

La compartimentazione deve essere verticale con strutture REI 120 fino alla quota delle coperture (non dotate di lucernari in materiali combustibili) e le comunicazioni con l'area di produzione se adiacente, devono essere consentite solo tramite disimpegno areato, con porte REI 120, dotate di dispositivo di autochiusura.

L'accesso all'area di verniciatura deve avvenire tramite disimpegno areato e, sia la cabina che l'area di verniciatura devono disporre di uscite sicure (ovvero che conducano all'aperto) dirette verso l'esterno.

Misure di Prevenzione e Protezione per le operazioni di carteggiatura

Deve essere effettuata una corretta manutenzione dell'impianto elettrico a cura di ditte specializzate e abilitate.

Utilizzare apparecchi di riscaldamento adeguati (evitare di usare stufe a fiamma libera).

Divieto assoluto di fumare.

Deve essere presente, nella zona di carteggiatura, un impianto elettrico con caratteristiche idonee e grado di protezione (IP) adeguato.

4.4 La filiera del legno: il caso del distretto di Pesaro

4.4.1. I distretti produttivi del mobile (*)

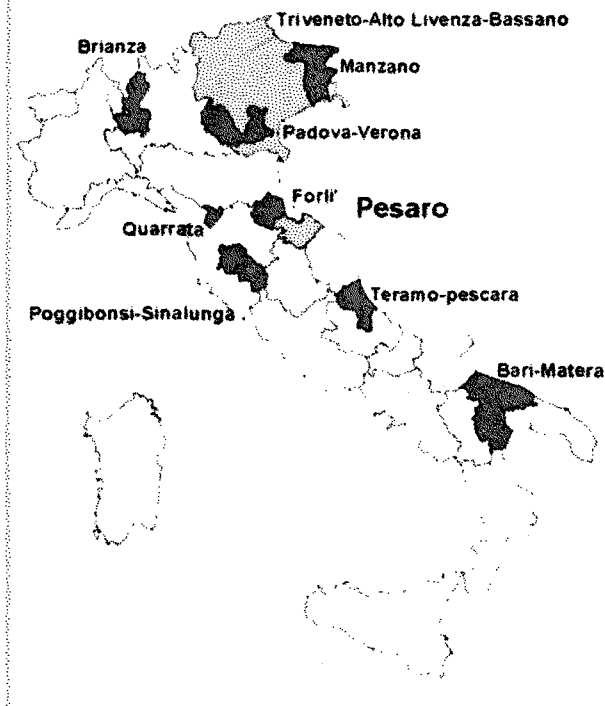
A partire dagli anni '60 si è sviluppata, nel nostro Paese, nell'ambito di diversi settori e comparti, la crescita di *sistemi produttivi locali* caratterizzati da una "forte concentrazione di imprese industriali di piccole e medie dimensioni e da un'elevata specializzazione". Tale propensione è stata regolamentata successivamente, senza tuttavia l'individuazione di criteri stringenti, tramite una legislazione che individua di fatto nei **distretti "una rete di imprese di piccole dimensioni che attraverso la specializzazione e la subfornitura dividono fra loro il lavoro richiesto per la fabbricazione di particolari merci"**. Attualmente la legislazione vigente attribuisce alle Regioni la possibilità di "definire e localizzare i distretti industriali" per l'erogazione di finanziamenti e agevolazioni.

Nel settore della produzione dei mobili, che costituisce una parte rilevante delle lavorazioni del legno, i distretti di maggiore interesse sono quelli riprodotti nella mappa sottostante (*immagine 4.15*).

Tutti i distretti presentati nella mappa "sono in genere dotati di una strutturazione che garantisce **elevati livelli di produttività e favorisce il contenimento dei costi**. Negli ultimi anni inoltre il vantaggio competitivo di questi distretti, tradizionalmente basato sul contenimento dei costi di produzione, viene piuttosto determinato dalla **flessibilità organizzativa, dal miglioramento tecnologico e dalla capacità di servizio**".

La mappa dei Distretti del legno in Italia.

(fonte CSIL 2001)



Tutte le citazioni sono state tratte da "Rapporto di previsione sul settore del mobile in Italia nel 2002", Centro Studi Industria Leggera - Milano, XII Congresso Feneal Uil, Sorrento 24-26 gen. 2002.

Per comprendere come l'organizzazione produttiva a rete nell'ambito del distretto, determini una distribuzione del rischio nell'ambito della filiera abbiamo scelto di presentare il **caso del distretto pesarese** in quanto esemplare per il livello di esternalizzazione e specializzazione in fasi produttive.

4.4.2. Le caratteristiche fondamentali del distretto di Pesaro a confronto con altri distretti italiani

Il distretto del Legno ed Arredamento di Pesaro che per giro d'affari complessivo segue i distretti della **Brianza** e del **Triveneto**, si caratterizza in primo luogo per

l'elevato livello del decentramento,

maggiore che nelle altre due realtà concorrenti. Altra specificità del distretto pesarese sono le dimensioni medie delle sue aziende significativamente più grandi che negli altri distretti, fatta eccezione per il segmento produttivo del Pordenonese. Gli addetti sono distribuiti prevalentemente in realtà piccole e medio piccole, nonché nelle realtà trainanti del distretto vale a dire le aziende medio-grandi e grandi (ad esempio Scavolini, Berloni, Febal). Per giro d'affari le prime venti aziende del distretto, riescono a coprire grosso modo il **50%** del fatturato complessivo, le prime sei invece ne assicurano mediamente circa il **30%**.

Il decentramento produttivo, caratteristica principe del distretto pesarese, si concretizza attraverso

la produzione di semilavorati e componenti per l'industria mobiliara,

in una misura che si aggira intorno al **20%** circa dell'intera produzione italiana. La vocazione produttiva del distretto di Pesaro è caratterizzata prevalentemente dalla produzione di **cucine**, per la quale detiene una posizione prossima al **20%** del mercato italiano. Meno consistente ma in crescita il posizionamento relativo alle esportazioni. Questi prodotti si attestano prevalentemente nella fascia media del mercato vantando un buon rapporto qualità-prezzo, anche se ultimamente si registrano tentativi da parte delle maggiori aziende di affacciarsi anche alla fascia di mercato **medio-alto**. La produzione di **mobili per la casa** rappresenta l'altra tipologia produttiva, seppur non ai livelli quantitativi delle cucine, ma anche in questo caso di buona rilevanza. Questi prodotti riguardano la fascia **medio-bassa e bassa** del mercato e si caratterizzano per il prezzo conveniente rispetto alle altre aree produttive nonché per la capacità delle aziende del distretto di adattarsi con flessibilità ai mutamenti del mercato. Tra gli altri il distretto di Pesaro si caratterizza inoltre per una buona pre-

senza di aziende che si rivolgono al mercato dell'**arredamento** ad uso **commerciale**, pubblici esercizi, bar, negozi , ecc..

Ulteriore segmento, in forte e costante crescita è il **Settore Nautico**, vale a dire la costruzione di **imbarcazioni da diporto**, e più specificatamente gli allestimenti degli interni, strutturali e di arredamento. Questo comparto, che ha in **Fano** l'area di maggior concentrazione di realtà produttive e di addetti, rappresenta un settore in continua crescita, anche se la sua enorme potenzialità è rallentata dalla inadeguatezza delle infrastrutture, che non ne assecondano lo sviluppo.

4.4.3 Il decentramento e la specializzazione

Il decentramento e la specializzazione, rappresentano effettivamente i punti di forza dell'economia del distretto di Pesaro e del suo sistema produttivo. Per avere una idea concreta delle modalità con cui in questo specifico distretto la fitta rete di imprese attua il decentramento, la specializzazione e la sub-fornitura con cui viene diviso il lavoro finalizzato alla produzione e alla successiva commercializzazione dei prodotti, ricostruiamo sinteticamente il percorso organizzativo e produttivo che porta ad esempio un modello di cucina, una volta ultimata la progettazione, alla sua concreta realizzazione.

Innanzitutto è necessario chiarire che la fase ultima è essenzialmente l'assemblaggio di tutti o quasi gli elementi costituenti il prodotto finito. A questa tipologia di lavorazione appartengono la gran parte delle aziende del distretto le grandi aziende in particolare, sia quelle che producono cucine che quelle che producono mobili per la casa.

Mentre le fasi di lavorazione che precedono l'assemblaggio finale vengono svolte presso **aziende medio-piccole e piccole con elevato grado di specializzazione:**

- la fase iniziale è rappresentata dalla realizzazione della struttura grezza (prefabbricato) dei mobili;
- realizzazione dei piani di lavoro dei mobili ("Tops");
- **realizzazione di antine, cappe aspiranti, lavelli** costruzione di sedie e tavoli;
- realizzazione di accessori ed antine in vetro se previste;
- realizzazione degli accessori, quali piani di cottura e forni di cottura, elettrodomestici;
- **verniciatura dei mobili, delle antine, sedie e tavoli, secondo i modelli con vernici naturali o laccate.**

Tutte queste fasi sono strettamente legate tra loro ma per la loro esecuzione fanno capo di norma ad altrettante realtà produttive diverse, specia-

lizzate e indipendenti, salvo qualche eccezione di aziende in grado di eseguire più lavorazioni nella stessa azienda. Un'analoga organizzazione in fasi di lavoro decentrate interessa anche la produzione dei mobili per la casa: soggiorni, sale da pranzo, ingressi, mobili salotto.

Il percorso che porta i singoli componenti all'assemblaggio finale è simile, ed è lungo questo tragitto che si comprende e si intravede la struttura produttiva tipica del distretto di Pesaro.

Vi sono da sottolineare inoltre alcune attività specifiche ma perfettamente integrate al complesso delle attività che caratterizzano il distretto, ad esempio le verniciature e la produzione di accessori in vetro (ante, ripiani, specchiere, ecc.).

4.4.4. I vantaggi e i limiti della organizzazione produttiva del distretto, tenendo conto anche dei problemi relativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori addetti

L'organizzazione produttiva del distretto di Pesaro presenta indubbiamente dei notevoli vantaggi che in effetti sono diventati, per le aziende che operano all'interno dello stesso, il punto di forza che ha consentito loro di posizionarsi saldamente sul mercato italiano e all'estero anche se in misura minore, soprattutto con la produzione delle cucine. La marcata specializzazione nel comparto delle cucine e dei mobili per la casa, ha consentito alle aziende pesaresi di reggere la competizione sul mercato con prodotti caratterizzati dal buon rapporto qualità-prezzo per quanto riguarda le cucine e dalla convenienza per quanto riguarda i mobili per la casa (particolarmente di fascia bassa). Felici scelte produttive che, tuttavia, non sono state accompagnate da una altrettanto adeguata capacità organizzativo/gestionale, commerciale e di assistenza al cliente che, se pur migliorata negli ultimi anni, è ancora da perfezionare.

Per quanto concerne il rapporto tra la tipologia produttiva e la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, vi è da dire che se si è verificata nel distretto quella tendenza delle aziende medie e grandi, nel corso degli ultimi anni, ad una sempre maggiore sensibilità verso i temi della sicurezza e della salute del lavoro e pertanto qualcosa è stato fatto, di contro nelle piccole e piccolissime aziende vige prevalentemente ancora la logica della sicurezza e della salute dei lavoratori intesa solo come un costo, per i più non accettabile. Ne consegue che quando le norme in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro non vengono disattese, esiste per lo più la tendenza al loro puro rispetto burocratico e formale. Questa classica divisione all'interno del mondo delle imprese rivela che:

- il distretto non si è dotato di una propria politica di prevenzione dei rischi lavorativi nel comparto e, quindi, quella **funzione di servizio alle imprese**, che il distretto svolge quale compito istituzionale, non

- viene assolta anche nel campo della prevenzione dei rischi del lavoro ed è lasciata all'iniziativa delle singole associazioni datoriali;
- mentre è proprio **il profilo di rischio del distretto** che deve destare maggiore preoccupazione e quindi attenzione considerando che all'interno del sistema di divisione del lavoro in diverse fasi produttive le situazioni di maggiore rischio sono proprio a carico degli addetti delle piccole e piccolissime aziende che sono prevalentemente impegnate nelle prime lavorazioni che comportano l'uso diffuso di vari tipi di macchine utensili (squadratrici, bordatrici, perforatrici, pantografi, sezionatrici, seghe circolari, ecc.), ed in lavorazioni particolari quali la verniciatura.

4.4.5. I bisogni, a livello aziendale e locale per elevare il livello di tutela della salute e sicurezza nel distretto

Esiste quindi la necessità di favorire:

- **lo sviluppo di una vocazione prevenzionistica del distretto** per promuovere la cultura della sicurezza e della tutela della salute nei luoghi di lavoro, tenendo conto della distribuzione dei rischi nell'ambito delle diverse fasi produttive, è questo un salto di qualità necessario non solo al distretto di Pesaro ma all'intero Sistema Nazionale dei distretti;
- **la crescita della cultura della qualità** anche nel distretto di Pesaro dovrebbe, inoltre, favorire la consapevolezza che investire per la sicurezza, non equivale a buttar via inutilmente dei soldi, ma che rappresenta **piuttosto un investimento produttivo con ottimi risultati in prospettiva** - in tal senso è sicuramente positivo ed apprezzato il mutamento significativo operato dall' INAIL, passando da una funzione tipicamente sanzionatoria e di riscossione, ad un ruolo più collaborativo e di stimolo alla prevenzione dei rischi da infortunio sul lavoro;
- **la costruzione di momenti di supporto tecnico formativo-informativo locale** che dovrebbero essere promossi dalle istituzioni territoriali (Regione Provincia Comuni) in particolare nei confronti delle piccole imprese e dei lavoratori autonomi, sostenendo le iniziative delle parti sociali e utilizzando le competenze locali in materia (Università, dipartimenti di prevenzione delle Asl, Inail, Ispesl). In particolare va ricordata l'esperienza significativa dell'Organismo paritetico territoriale e l'attività dei Rappresentanti della sicurezza territoriale nel settore dell'artigianato (che intervengono proprio nelle piccolissime imprese sui temi della salute e sicurezza del lavoro) che per raccogliere i frutti del

proprio lavoro hanno bisogno di muoversi in un territorio sensibile e attento ai temi del benessere lavorativo. Particolare attenzione dovrebbe essere riservata inoltre alla variazione della composizione della forza lavoro del distretto di Pesaro. Vale a dire bisogna tenere conto del costante aumento delle nuove tipologie di rapporto di lavoro, Tempo Determinato, Lavoro Interinale, Collaborazione Coordinata e Continuativa. L'inserimento in produzione, in modo particolare di queste nuove figure, in prevalenza a scarsa professionalità, introduce infatti nuovi elementi di rischio dettati dalla loro inesistente, o scarsa conoscenza dei processi produttivi e degli stessi luoghi di lavoro.

Tab. 4.8 - Le fasi lavorative e la loro distribuzione secondo il criterio della specializzazione nell'ambito del distretto

Fase iniziale	Realizzazione della struttura grezza (prefabbricato) dei mobili.	Tutte le fasi preliminari vengono svolte in imprese medio piccole, piccole, nelle imprese artigiane del distretto.
Seconda fase	Realizzazione dei piani di lavoro dei mobili ("Tops").	
Terza fase	Realizzazione di antine, cappe aspiranti, lavelli.	
Quarta fase	Costruzione di sedie e tavoli.	A questa tipologia di lavorazioni appartengono la gran parte delle aziende medio grandi del distretto e in particolare le grandi aziende.
Quinta fase	Realizzazione di accessori ed antine in vetro se previste.	
Sesta fase	Realizzazione degli accessori, quali piani di cottura e forni di cottura, elettrodomestici.	
Settima fase	Verniciatura dei mobili, delle antine, sedie e tavoli, secondo i modelli con vernici naturali o laccate.	
Fase finale	Assemblaggio di tutti o quasi, gli elementi costituenti il prodotto finito.	

5

Il Registro degli infortuni mancati

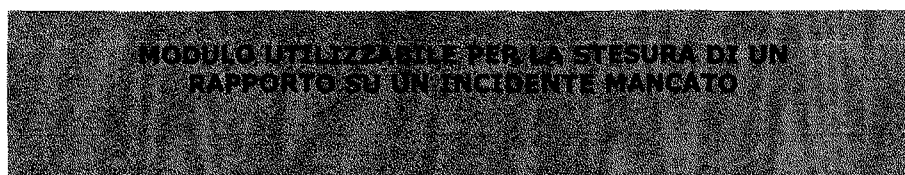
Nel Capitolo 1, al paragrafo 1.6, abbiamo descritto la procedura per l'individuazione, valutazione e gestione degli infortuni mancati; di seguito vi forniamo:

il modulo per la registrazione degli infortuni mancati, stampabile, dal cd rom Infopass, accessibile dalla home page del cd-rom, cliccando sul menù strumenti utili, pulsante indice dei materiali;

lo stesso modulo compilato con **quattro** diversi **esempi di casi** verificatisi nel settore delle lavorazioni del legno.

Capitolo 5

5.1 Il modulo per la registrazione degli infortuni mancati



Reparto/Azienda:	Data:	Ora:
------------------	-------	------

Luogo:

Descrizione:

Cause e commenti sul potenziale rischio:

Frequenza: A = Anno B = Mese C = Settimana D = Giorno
Gravità: 1 = danno lieve 2 = danno medio 3 = invalidità temporanea o permanente 4 = morte

Valutazione del rischio:

Misure urgenti da prendere:

Suggerimenti del rilevatore:

Rilevatore	Focal Point	Responsabile del trattamento	Ris
....

Chiusura:(data)

5.2 Quattro esempi nel settore dei lavori in legno

MODULO UTILIZZABILE PER LA STESURA DI UN RAPPORTO SU UN INCIDENTE MANCATO

Rapporto su un incidente mancato n.1
(esempio tipo)

Reparto/Azienda: magazzino di una **azienda produttrice di semilavorati**

Data:

Ora:

Luogo/Posto di lavoro/Attività: Corsie di traffico

Descrizione: La pavimentazione delle vie di transito è sconnessa in più punti e presenta alcune buche.

Uno dei conduttori dei **carrelli** ha rischiato di ribaltare il mezzo avendo preso in pieno una buca per evitare un pallett abbandonato sul suo percorso.

Solo la estrema prudenza con cui guidava ha impedito si verificasse un incidente con conseguenze anche gravi.

Cause e commenti sul potenziale rischio: i fattori che hanno rischiato di causare l'infortunio sono di due ordini differenti:

- 1) di carattere strutturale per quanto riguarda il cattivo stato del pavimento delle vie di transito;
- 2) mentre il fatto che il pallett fosse stato lasciato fuori posto è dovuto a un comportamento errato.

Frequenza: A = Anno B = Mese C = Settimana D = Giorno

Gravità 1 = danno lieve 2 = danno medio 3 = invalidità temporanea o permanente 4 = morte

Valutazione del rischio: B3, B4

Misure urgenti da prendere:

- 1) riempire le buche e ripavimentare le vie di transito;
- 2) tenere libere le vie di traffico.

Suggerimenti del rilevatore:

La questione delle corsie libere non può essere affrontata solo con una *circolare* rivolta agli operatori del reparto, vanno analizzate le cause e le motivazioni del comportamento errato attraverso un confronto franco e aperto tra gli addetti del reparto, il preposto, il responsabile del Focal Point, il RLS e il lavoratore che ha rischiato l'infortunio.

A seguito di questa fase di confronto e discussione si dovranno definire e programmare le azioni necessarie:

- modifiche organizzative, se necessarie, relative a eventuali concomitanze o ai tempi;
- iniziative di formazione volte in particolare a motivare i lavoratori al rispetto delle norme e delle procedure di sicurezza.

Capitolo 5

MODULO UTILIZZABILE PER LA STESURA DI UN RAPPORTO SU UN INCIDENTE MANCATO

Rapporto su un incidente mancato n. 2
(esempio tipo)

Reparto/Azienda: verniciatura di semilavorati in un'azienda contoterzista specializzata

Data:

Ora:

Luogo/Posto di lavoro/Attività: locale di verniciatura

Descrizione: stracci e residui di lavorazione invece di essere gettati e chiusi nei recipienti ininfiammabili muniti di coperchio e conservati nel locale idoneo vengono talvolta abbandonati in contenitori non adeguati nel locale di verniciatura.

Cause e commenti sul potenziale rischio: il rischio maggiore è in questo caso rappresentato dall'incendio, va inoltre considerato che i lavoratori sono inoltre esposti indebitamente ai vapori delle sostanze contenute negli stracci e nei residui mal conservati.

Frequenza: A = Anno B = Mese C = Settimana D = Giorno

Gravità: 1 = danno lieve 2 = danno medio 3 = invalidità temporanea o permanente 4 = morte

Valutazione del rischio: B4

Misure urgenti da prendere:

- 1) vanno fatte verifiche organizzative anche dialogando con gli addetti, va quindi prioritariamente valutato se è sempre disponibile un numero sufficiente di recipienti a norma e se i recipienti a norma sono dotati di chiusura automatica efficiente e facilmente maneggiabile;
- 2) vanno programmate azioni formative per informare i lavoratori sui rischi e motivarli al rispetto di procedure di lavoro sicure nell'uso di sostanze pericolose.

Suggerimenti del rilevatore: va particolarmente curata la formazione e l'integrazione dei lavoratori interinali che si trovano ad operare nell'azienda nei periodi di picco della produzione

Rilevatore	Focal Point	Responsabile del trattamento	Ris
(firma)	(firma)	(firma)	(firma)

Chiusura: (data)

MODELLO UTILIZZABILE PER LA STESURA DI UN RAPPORTO SU UN INCIDENTE MANCATO
Rapporto su un incidente mancato n.3 (esempio tipo)

Reparto/Azienda: falegnameria industriale	Data:	Ora:
---	--------------------	-------------------

Luogo/Posto di lavoro/Attività: silos della segatura

Descrizione: una scintilla provocata dall'impianto di aspirazione ha causato un principio di incendio.

Cause e commenti sul potenziale rischio: i rischi potenziali sono gravissimi perché non poteva essere escluso il rischio di uno scoppio con serie conseguenze quanto meno per i lavoratori che si trovavano nell'area.

Frequenza: A = Anno B = Mese C = Settimana D = Giorno
Gravità: 1 = danno lieve 2 = danno medio 3 = invalidità temporanea o permanente 4 = morte

Valutazione del rischio: A4

Misure urgenti da prendere:
 1) installare l'impianto di aspirazione fuori dall'area di lavoro, montare pannelli antiscoppio nei silos, installare nell'impianto di aspirazione e nei silos dei rilevatori di scintille.

Suggerimenti del rilevatore:

Rilevatore	Focal Point	Responsabile del trattamento	Ris
(firma)	(firma)	(firma)	(firma)

Chiusura:
 (data)

Capitolo 5

MODULO 5.1.1 - MODELLO PER LA STESURA DI UN RAPPORTO SU UN INCONTINENTE MANICATO

Rapporto su un infortunio mancato n. 4
Articolo 10

Reparto/Azienda: azienda che fabbrica serramenti in legno	Data:	Ora:
---	--------------------	-------------------

Luogo/Posto di lavoro/Attività: silos della segatura

Descrizione: l'operatore che effettuava la carteggiatura a mano, mediante carta abrasiva, e la successiva asportazione della polvere dal manufatto, tramite pistola ad aria compressa, ha rischiato, a causa di una manovra errata nella fase di soffiaggio, un contatto oculare con le polveri di legno e con i pigmenti provenienti dalle operazioni di spolvero, l'infortunio è stato evitato solo per la notevole personale prontezza di riflessi dell'addetto.

Cause e commenti sul potenziale rischio: l'operatore in questa fase della lavorazione doveva indossare gli occhiali che aveva in dotazione come Dpi e che invece teneva semplicemente appesi al collo.

Frequenza: A = Anno B = Mese C = Settimana D = Giorno

Gravità: 1 = danno lieve 2 = danno medio 3 = invalidità temporanea o permanente 4 = morte

Valutazione del rischio: D2

Misure urgenti da prendere:

- 1) verificare che gli occhiali in dotazione abbiano caratteristiche di ergonomia, che non creino problemi ulteriori all'operatore interessato e agli altri che devono utilizzare analoghi dispositivi;
- 2) il medico competente informerà i lavoratori dettagliatamente sui danni gravi e permanenti che lesioni oculari ripetute possono provocare.

Suggerimenti del rilevatore:

Rilevatore	Focal Point	Responsabile del trattamento	Ris
(firma)	(firma)	(firma)	(firma)

Chiusura:
(data)

6

Domande di livello avanzato per RLS, RSPP, datore e datrice di lavoro

Nel CD Rom INFOPASS, alla sezione training, cliccando sul pulsante rischi e buone prassi, potrai approfondire e valutare attraverso un percorso formativo del tipo rispondi e impara il tuo livello di conoscenza sui rischi nel comparto e sulle buone prassi da seguire.

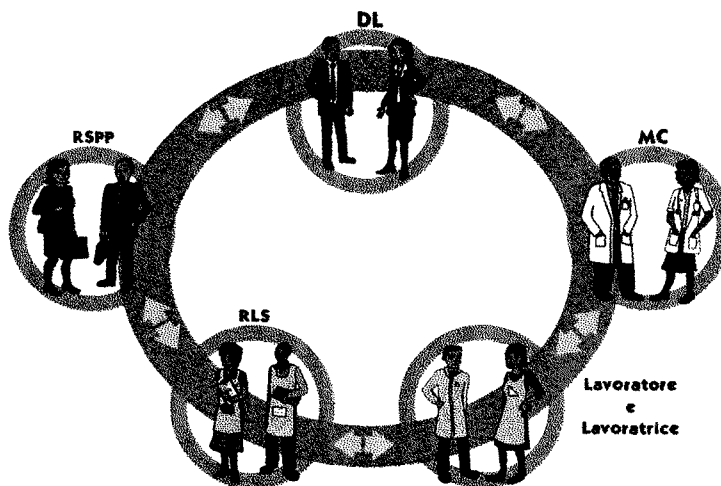
Il percorso formativo propone una serie specifica di domande di livello avanzato per ognuna delle quattro figure: RLS, RSPP, datore o datrice di lavoro, ma anche per il lavoratore e la lavoratrice.

Per ogni risposta sarà possibile leggere il relativo commento, approfondendo maggiormente il tema trattato, ed ottenere un consiglio personalizzato.

Le relazioni nel sistema 626

Le misure organizzative relative alla individuazione valutazione e gestione dei rischi previste dal D.Lgs.626/94 disegnano una fitta rete di relazioni tra tutte le figura aziendali (datore o datrice di lavoro, lavoratori e lavoratrici, Rspp, RIs, medico competente) che, se attuate solo formalmente, finiscono con il costituire esclusivamente un ulteriore onere per il datore o la datrice di lavoro.

Un sistema di comunicazione efficace e bidirezionale permette, invece, di dare efficacia all'applicazione delle previsioni normative in quanto tutti possono contribuire all'osservazione metodica dei rischi e all'individuazione di eventuali contraddizioni tra gli obiettivi di prevenzione e quelli produttivi e possono, inoltre, intervenire prontamente per eliminare e ridurre i rischi, programmando misure di intervento a breve e a lunga scadenza e contribuendo, così, al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.



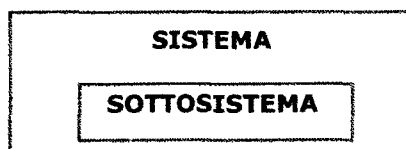
Il sistema 626

Il Sistema è Interazione* di parti che si scambiano tra loro materia, energia e quindi informazione.

I LIVELLI DEL SISTEMA

Per quanto riguarda i sistemi, riconosciamo almeno tre livelli di complessità:

SOVRASISTEMA



Il sovrasisistema è un sistema più ampio che contiene il sistema iniziale, ad esempio la ASL lo è rispetto all'impresa.

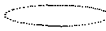






Il sottosistema è un sistema "subordinato" ad un altro sistema nel quale è inserito come parte, ad esempio i lavoratori e le lavoratrici formano un sottosistema collocato in posizione subordinata rispetto al sistema aziendale.

* : Le INTERAZIONI sono "azioni reciproche che modificano il comportamento o la natura degli elementi (o corpi o oggetti o fenomeni) che sono presenti" (E. Morin).

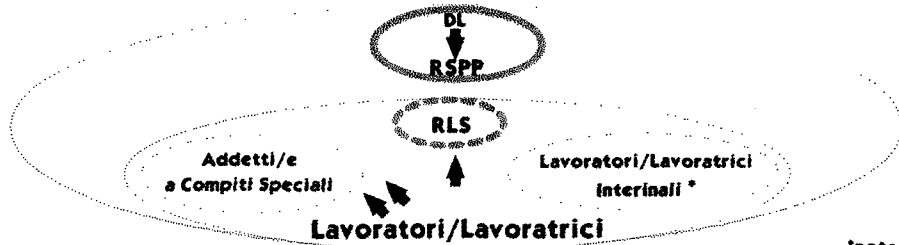
La "mappa fisiologica" del sistema 626

Gli schemi che seguono vogliono illustrare quello che abbiamo chiamato sistema "626". Essi rappresentano un tentativo di descrivere prevalentemente quella che potremmo chiamare la "mappa fisiologica" delle relazioni e della comunicazione, così come emerge dalle indicazioni della legge.

Indicheremo:

-  - con un cerchio i diversi sottosistemi;
-  - con una linea tratteggiata i confini (per convenzione si indicano in questo modo i confini chiari o distinti);
-  - con una freccia bidirezionale la comunicazione bidirezionale;
-  - con una freccia di colore verde una comunicazione efficace, nel contesto di una relazione positiva (in parallelo con confini chiari);
-  - con una freccia di colore giallo una relazione inadeguata o solo formale;
-  - con una freccia di colore rosso una relazione negativa e conflittuale;
-  - con una freccia tratteggiata una comunicazione non ben strutturata o non enfatizzata e prevista dal 626.

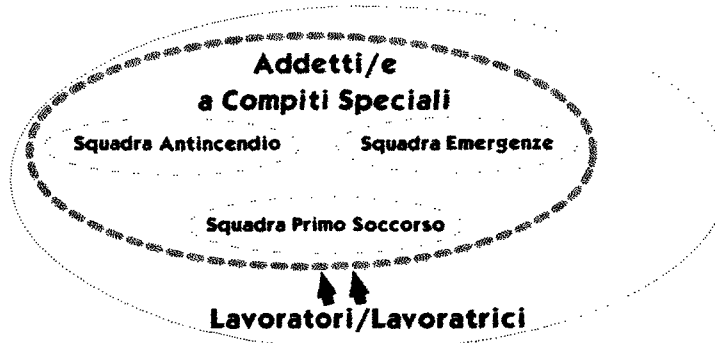
- ① **L'Azienda.**
Il momento iniziale è rappresentato dalla nomina di RSPP e RLS:



*nota

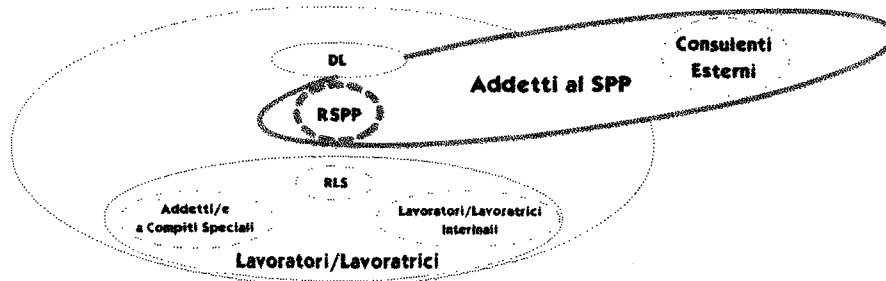
Il momento iniziale, la "nascita" del sistema, può risalire al D.Lgs. 626/94 e all'individuazione delle figure del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP nominato dall'Azienda) e del Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS scelto da e tra i lavoratori e lavoratrici).

- ② **Tra i Lavoratori e le Lavoratrici vengono quindi nominati gli Addetti a Compiti Speciali:**



Per questi Addetti la formazione specifica è obbligatoria

- ③ **Nell'Azienda si costituisce il Servizio Prevenzione e Protezione (SPP):**

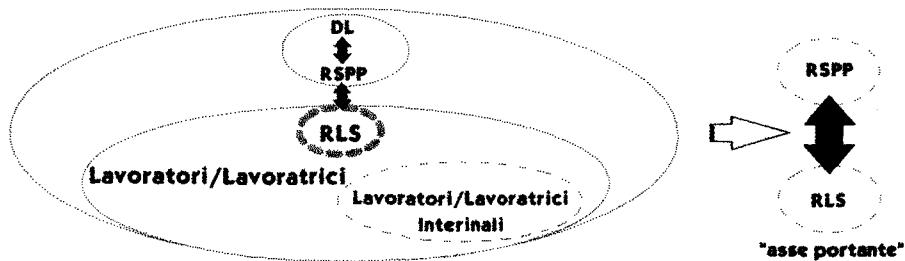


Possono essere nominati degli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione (SPP), oltre il RSPP, in base a competenze adeguate.

Nel settore delle lavorazioni del legno nelle aziende industriali con oltre 200 dipendenti il SPP deve essere interno.

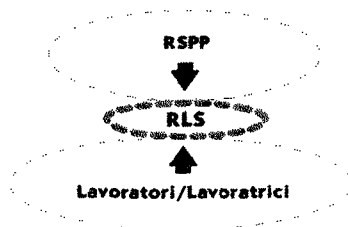
* : "Le disposizioni del D.Lgs. 626/94, integrate con le misure del D.Lgs. 66/2000, Allegato VIII bis, lette in connessione con i provvedimenti individuati a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici interinali dalla L.196/97, e in particolare dal DM 31 maggio 1999 (Art. 3), prevedono che i lavoratori e le lavoratrici interinali non possano essere esposti alle polveri di legno duro in quanto cancerogene".

④ In azienda viene a costituirsi "un asse portante".



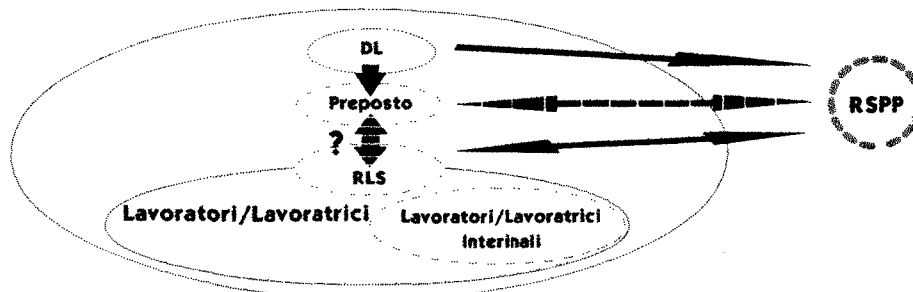
Quello che fa "salire" strutturalmente il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS) sono le sue crescenti competenze (e le competenze significano "potere" nell'ambito delle relazioni interne al sistema).

⑤ Però può accadere che...



Il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS) possa trovarsi "schiacciato" tra Lavoratori/Lavoratrici e Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP) (verosimilmente in conflitto tra loro).

⑥ Il/la RSPP può essere esterno:

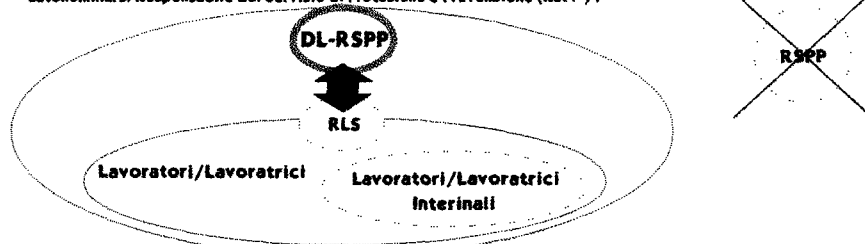


In questo caso, il DL nomina un Dirigente o un Preposto. Le modalità di comunicazione tra Rsp e preposto non sono previste dalla normativa e vanno pertanto progettate a livello aziendale. Nel settore delle lavorazioni del legno nelle aziende industriali con oltre 200 dipendenti il RSPP deve essere interno.

7

Il DL si autonoma:

Nei settore delle lavorazioni del legno nelle aziende industriali e artigiane che occupano fino a 30 addetti, il DL può anche autodenominarsi Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

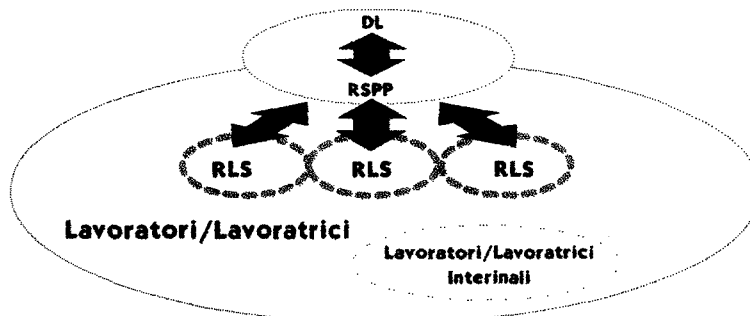


DL e Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS oppure RLST), in questo caso, si relazionano più direttamente. Naturalmente è anche possibile che non si relazionino affatto, e in tal caso parliamo di confini rigidi. Il "peso specifico" del Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS) può aumentare all'interno del sistema 626.

In questo caso il sistema si semplifica in termini di comunicazioni/relazioni, però aumentano i compiti svolti dal DL. Viene meno un altro "punto di vista", rappresentato dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP). Sono possibili contraddizioni tra i diversi obiettivi del DL.

8

Possono esservi più RLS...

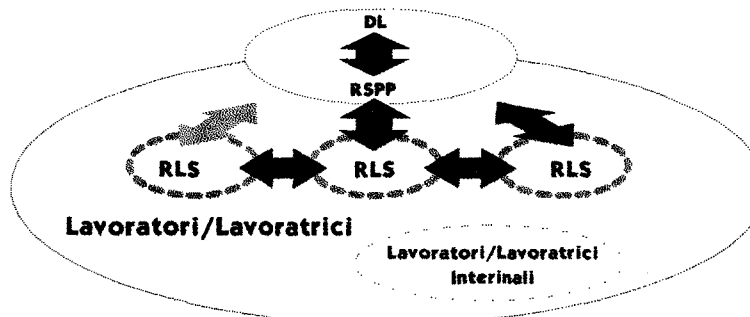


Per ogni unità produttiva dell'Azienda dovrà esservi almeno 1 Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS).

Per Unità Produttive con oltre 200 dipendenti devono essere nominati almeno 3 Rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS), e per quelle con oltre 1000 almeno 6.

9

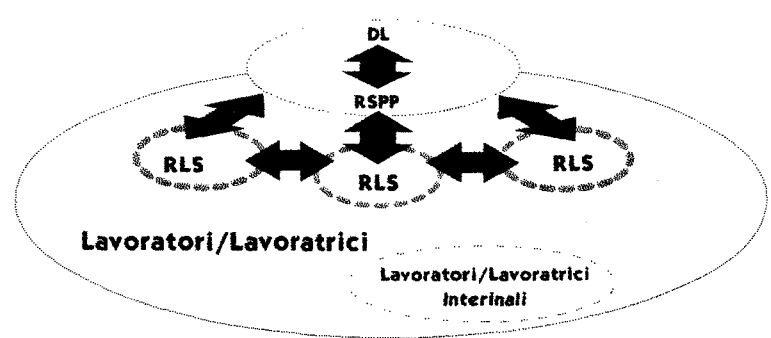
...che possono entrare in conflitto:



Può accadere che il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS) entrino in conflitto tra loro in parallelo con il loro "avvicinarsi" o "allontanarsi" rispetto ai Lavoratori e Lavoratrici o al Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

10

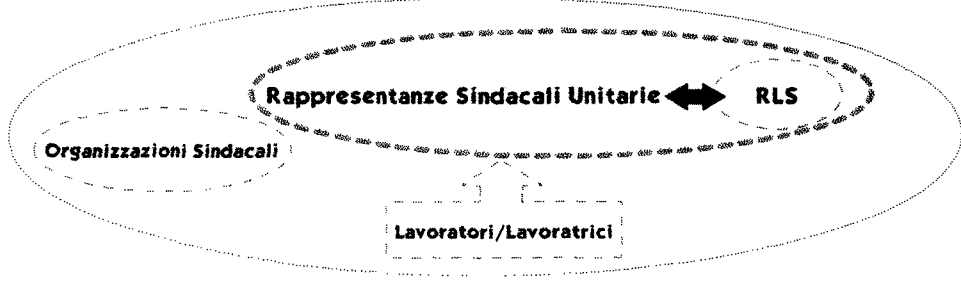
... oppure possono cooperare:



La comunicazione e le relazioni tra più Rls di una grande azienda non sono definiti né dalle Leggi né dagli Accordi, vanno pertanto progettate a livello aziendale e definite tramite procedure anche formalizzate (strutture di coordinamento, riunione, archivio informatico...).

11

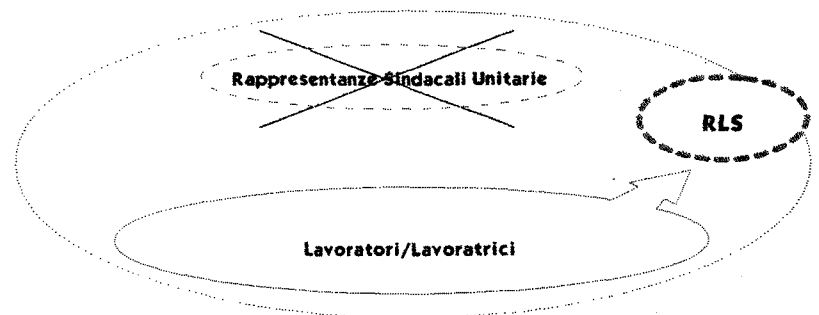
In alcuni casi esistono anche le RSU (in aziende con almeno 15 dipendenti)



Il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS) ha nell'ambito delle Rsu una sua autonomia, determinata dalla competenza specifica, che può essere un punto di forza ai fini dell'assolvimento dei suoi compiti. Il rischio è però quello che la Rsu non si assuma responsabilità sulle questioni che riguardano la salute e la sicurezza del lavoro e non condivida l'impegno del Rls su questi temi.

12

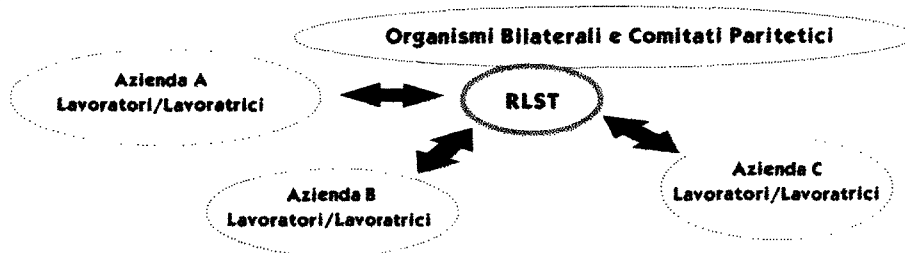
Nelle aziende o Unità Produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la Sicurezza (RLS):



- è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definito dalla contrattazione collettiva di riferimento.

13

... il RLS può essere "Territoriale" (RLST):

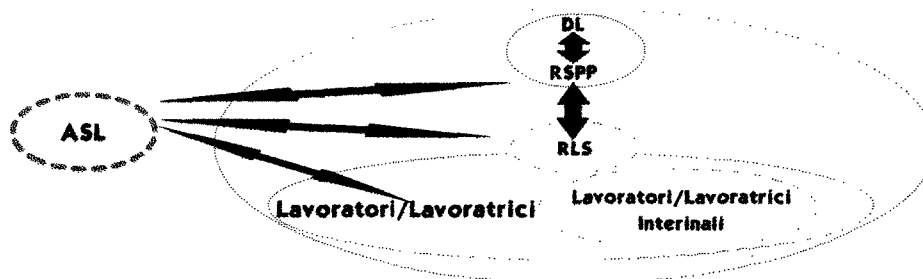


Il Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza Territoriale (RLST) è individuabile nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti. Nel settore delle lavorazioni del legno per individuare il RLST si fa riferimento all'Accordo nazionale tra Cgil - Cisl - Uil e le Associazioni artigiane e gli Accordi regionali.

Il RLST opera in stretto rapporto con il proprio Organismo paritetico territoriale (OPTA).

14

La ASL:

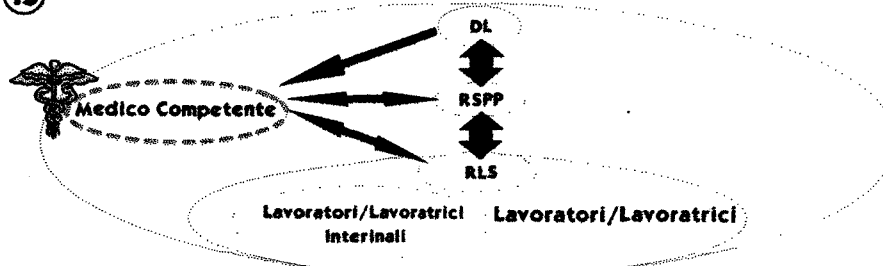


La ASL è un altro elemento importante: esso è un sistema esterno all'azienda, ma può essere considerato un sovrasisistema del più ampio sistema "626".

La ASL comunica con l'impresa nell'ambito delle attività di vigilanza e nello svolgere i propri compiti di informazione, consulenza e assistenza, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese.

15

Il Medico Competente:



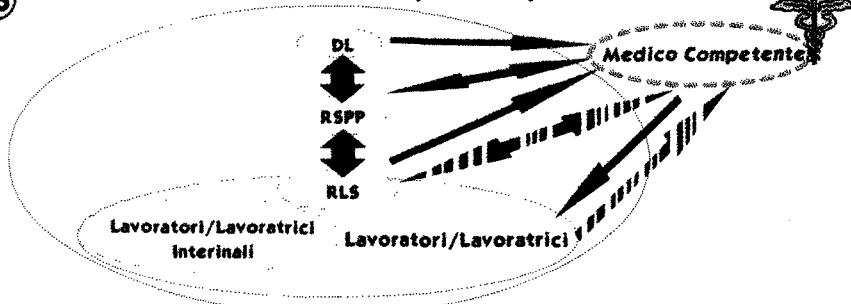
Un'altra figura (sottosistema) di questo sistema è il Medico Competente che è presente nei casi in cui la normativa vigente rende obbligatoria la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Il Medico Competente, quando è interno, viene scelto dal DL e ne è un dipendente, può essere collocato allo stesso livello gerarchico del Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

Quando tutte le figure del sistema 626 sono interne all'azienda e c'è sinergia, il/la DL dispone di una buona struttura organizzativa ed ha più potere per attuare la politica aziendale di prevenzione.

16

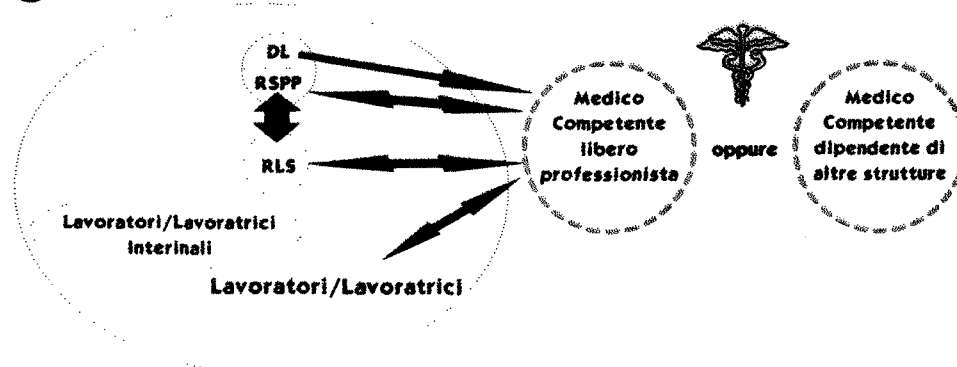
In realtà il MC è quasi sempre esterno



Nella realtà, il Medico Competente è quasi sempre esterno, è un consulente e quindi sostanzialmente marginale al sistema stesso. Viene scelto dal DL e riceve un "mandato" di controllo sanitario rispetto ai rischi che la valutazione ha evidenziato. Formula i giudizi di idoneità alla mansione. Il Medico Competente, quando è presente, deve svolgere oltre ai controlli sanitari importanti compiti di formazione e informazione.

17

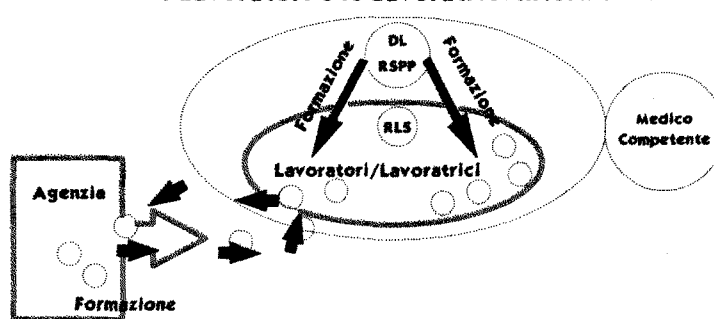
Il Medico Competente esterno può essere:



E' ipotizzabile che il Medico Competente, dipendente di struttura convenzionata pubblica abbia maggiore "libertà" rispetto all'Azienda. Se dipendente da struttura privata è verosimilmente più condizionato dalla doppia dipendenza (dal proprio datore di lavoro e dal datore di lavoro dell'azienda).

18

I Lavoratori e le Lavoratrici Interinali*:

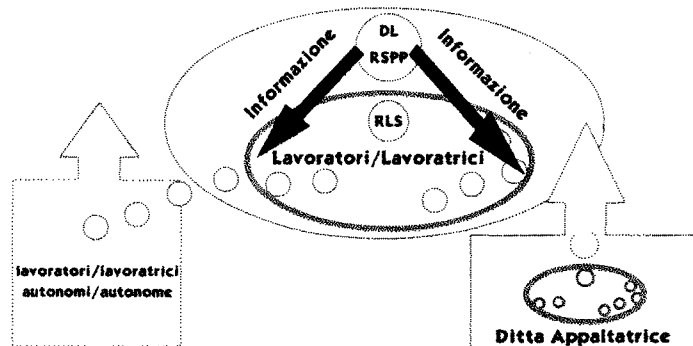


I/le lavoratori/lavoratrici interinali sono in assoluto l'anello debole della prevenzione. La loro formazione è carente (in qualità e quantità), mentre avrebbero bisogno di una formazione specifica ed aggiuntiva rispetto agli altri lavoratori che li aiuti ad orientarsi in ambienti di lavoro non noti e sempre diversi.

* : Le disposizioni del D.Lgs. 626/94, integrate con le misure del D.Lgs. 66/2000, Allegato VIII bis, lette in connessione con i provvedimenti individuati a tutela dei lavoratori e delle lavoratrici interinali dalla L. 196/97, e in particolare dal DM 31 maggio 1999 (art.3), prevedono che i lavoratori e le lavoratrici interinali non possono essere esposti alle polveri di legno duro in quanto cancerogene.

19

I Lavoratori delle ditte appaltatrici:



I dipendenti delle ditte appaltatrici sono in grado di lavorare garantendo la propria e l'altrui salute e sicurezza se le figure della prevenzione della loro azienda cooperano con quelle dell'azienda appaltante e sono coordinate da quest'ultima. I/le lavoratori/lavoratrici autonomi/autonome che hanno in affidamento dei lavori all'interno dell'impresa appaltante dovranno ricevere da questa le informazioni sui rischi specifici dell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione ed emergenza.

Principali obiettivi e relazioni gerarchiche del sistema 626

Il sistema 626 è interno all'azienda e riflette la stessa gerarchia del sistema aziendale, a capo di entrambi i sistemi si trova infatti il/la datore/datrice di Lavoro (DL). Il/la DL nomina il/la RSPP con cui collabora nell'attuazione delle misure di prevenzione. Mentre i/le lavoratori/lavoratrici (LL) nominano il/la RLS che li rappresenta.

Per l'efficacia e l'efficienza del sistema sono determinanti i seguenti fattori:

A. Solo se le figure del sistema sono messe in condizione di partecipare al massimo delle loro funzioni, anche il sistema di cui fanno parte può funzionare.

1. Il/la DL deve essere capace di delegare ad un/una RSPP competente (mentre se si auto-nomina RSPP deve acquisire le adeguate competenze)
2. Se il/la RLS e il/la RSPP hanno buona delega, sono cioè in un rapporto di collaborazione con le rispettive parti deleganti con cui collaborano (DL) e che rappresentano (LL), si pongono le basi per un sistema efficace di prevenzione, salute e sicurezza.
3. I/le LL devono essere in continuo dialogo con il/la loro RLS.
4. Il/la RLS e il/la RSPP devono anche loro dialogare e confrontarsi

continuamente, essendo i due elementi di raccordo che mettono in relazione gli interessi del DL con quelli dei/delle LL.

B. Se le figure del sistema 626 hanno lo stesso obiettivo, anche il sistema può funzionare.

1. Il sistema 626 si organizza sugli stessi rapporti di potere su cui si fonda il sistema aziendale. A capo di questi due sistemi gerarchici (Aziendale e 626) è il/la datore/datrice di lavoro.

2. Il/la DL è la figura che nel sistema 626 più di tutte ha il potere di prendere delle decisioni che rendano operativo il sistema stesso (è il/la DL a scegliere il/la RSPP e a metterlo in condizione di poter prendere provvedimenti sostanziali, è sempre il/la DL a scegliere il/la MC).

3. La possibilità di rendere operativo il sistema può essere ostacolata dal fatto che gli obiettivi di produttività del/della DL, come figura a capo del sistema aziendale, siano in conflitto con gli obiettivi di sicurezza che il/la DL dovrebbe perseguire come figura a capo del sistema 626 (più si lavora in sicurezza, meno si produce / più si produce, meno si lavora in sicurezza).

4. Il/la DL può essere latitante rispetto alle sue responsabilità e disinteressarsi totalmente dei problemi inerenti alla salute ed alla sicurezza dei/delle LL, preferendo pagare multe ed indennizzi, piuttosto che attuare delle bonifiche e delle innovazioni sostanziali.

5. Anche nella scelta del/della MC può influire il conflitto tra gli obiettivi di produttività e quelli di sicurezza. Un/una MC interno all'azienda avrà sicuramente molte più possibilità di venire a contatto con i reali problemi dei/delle LL. Un/una MC esterno, come per la maggioranza delle medie e piccole imprese, avrà meno possibilità di rendersi conto delle condizioni di salute dei/delle LL (per es.: la scelta di un/una DL che nomina, come MC, un medico che esercita in una città lontana rispetto all'azienda, rivela l'obiettivo del/della DL di rendere la figura del/della MC in azienda latitante e inefficace rispetto ai suoi reali compiti).

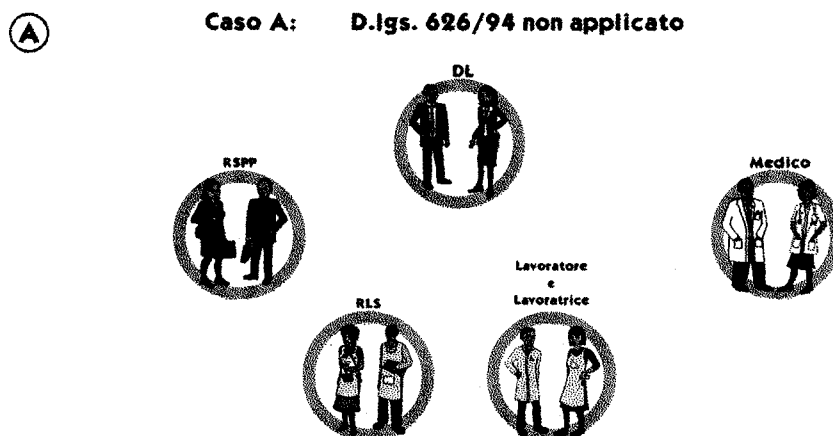
6. Se il/la DL è latitante e allo stesso tempo non mette in condizione il/la RSPP di operare in autonomia delle scelte o non sceglie un/una RSPP con competenze adeguate, il sistema non funziona. Nell'attuale sistema 626, la figura del/della RSPP è individuata come vincolata e subordinata a quella del/della DL.

7. Nella nomina del/della RLS invece il conflitto d'obiettivi può essere tra gli interessi dei/delle LL e quelli delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Spesso il/la RLS è scelto all'interno delle RSU ad elezioni avvenute, e non vengono invece previste candidature contestuali come definito dagli Accordi (ad es. Accordo Confindustria) questa modalità talvolta fa cadere la scelta su persone che non vengono individuate per le loro reali competenze. Può capitare, inoltre, che non si arrivi all'elezione del/della RLS perché le RSU non riescono a raggiungere un accordo riguardo il candidato.

8. Il sistema 626 non è svincolato dai rapporti di potere interni all'azienda. La scelta di un/una RLS o di un/una RSPP incompetente, un/una DL latitante che non delega sufficientemente il/la RSPP o la scelta, da parte del/della DL, di un/una MC assente, che esercita in un'altra provincia o regione, sono tutti fattori che generano un malfunzionamento del sistema 626.

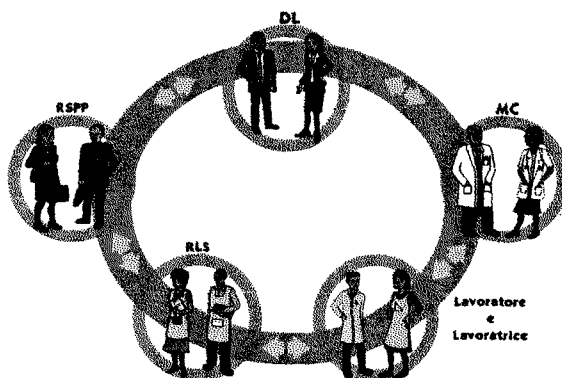
9. I lavoratori, le lavoratrici e il/la RLS in caso di inadempienza da parte del/della DL rispetto all'attuazione delle misure di prevenzione, possono, per aprire il sistema aziendale ad un supporto esterno, rivolgersi alla rete territoriale degli Organismi paritetici e bilaterali che, in particolare per le imprese artigiane, possono affrontare anche questioni legate al sistema aziendale di individuazione e valutazione dei rischi. Altrimenti se questi organismi non sono stati costituiti i lavoratori e le lavoratrici e i loro rappresentanti possono rivolgersi alla ASL la quale ha obblighi di ispezione in azienda ma anche compiti di informazione, formazione e assistenza.

Questi schemi possono aiutare a comprendere i diversi livelli di partecipazione delle figure al sistema 626:



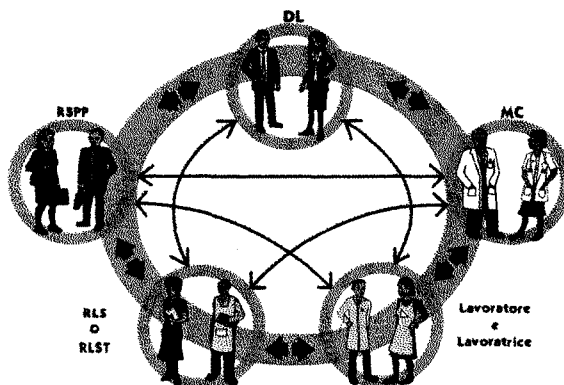
Caso A: Il 626 non è applicato, le figure del sistema non vengono nominate o non esercitano le loro funzioni*.

B

Caso B: D.lgs. 626/94 applicato solo formalmente

Caso B: Il 626 è applicato burocraticamente, le relazioni tra le figure del sistema sono solo formali**

C

Caso C: D.lgs. 626/94 applicato e partecipato

Caso C: Il 626 è applicato, tutte le figure del sistema sono in relazione e collaborano tra loro***

* : Le figure aziendali della prevenzione non state individuate o non assolvono gli obblighi relazionali e comunicativi che il Decreto Legislativo individua come prioritari tra i compiti loro assegnati.

Il sistema di gestione aziendale non è in grado di tenere sotto controllo i rischi, né di prevenirli.

** : Le figure aziendali della prevenzione pur essendo state individuate, assolvono i loro compiti relazionali e comunicativi con modalità piuttosto burocratiche e non favoriscono l'affermarsi di un clima partecipativo.

Il sistema aziendale di individuazione, valutazione e gestione dei rischi non è efficace e non è in grado di garantire un buon livello di prevenzione.

***: Le figure aziendali della prevenzione svolgono i propri compiti nell'ambito del sistema di prevenzione, dando il giusto peso ai loro compiti comunicativi e relazionali e favorendo lo sviluppo di un clima partecipativo sui temi della salute e della sicurezza.

L'applicazione sostanziale delle misure organizzative del 626 è un buon presupposto per prevedere a livello aziendale l'adozione, anche formalizzata, di un Sistema di gestione della sicurezza del lavoro (Sgsl), facendo riferimento alle "Linee guida Uni-Inail-Ispesi-Parti Sociali".

8

Le figure del sistema 626

Per le figure del "sistema 626" (datore e datrice di lavoro, lavoratore e lavoratrice, Rspp, Rls, medico competente) la normativa vigente prevede specifici compiti anche di carattere tecnico legati alle competenze di ciascuna figura.

Per tutti, inoltre, è d'obbligo sapersi collocare nell'ambito del sistema di prevenzione aziendale promuovendo relazioni e comunicazioni efficaci.

Gli oneri per ciascuno sono, quindi, rappresentati non solo dalla difficoltà dell'esecuzione di uno o più specifici compiti ma anche, talvolta, dalle difficoltà che un inefficace sistema organizzativo della prevenzione a livello aziendale comporta in termini di ripetitività, ritardi, impossibilità nella realizzazione delle attività stesse.

8.1 Datore o datrice di lavoro



IL DATORE o LA DATRICE DI LAVORO (DL)

è

il soggetto titolare
del rapporto di lavoro con il lavoratore o la lavoratrice

ha

la responsabilità dell'impresa
in quanto titolare dei **poteri** decisionali e di spesa

è

responsabile
dell'applicazione del D.Lgs. 626/94 all'interno dell'azienda

unitamente

a

dirigenti e preposti,

i quali, ognuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, rispondono penalmente e civilmente in casi d'inadempienza alle misure previste dal D.Lgs. 626/94 e della normativa vigente in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I **DIRIGENTI**: sono i soggetti che dirigono assommando in sé poteri, funzioni e responsabilità tali da poter essere considerati sostituti del datore / datrice di lavoro ad eccezione delle funzioni che il D.Lgs. 626/94 stabilisce essere di esclusiva competenza del datore/datrice di lavoro.

I **PREPOSTI**: sono coloro che sovrintendono e ai quali sono riservate solo funzioni di controllo e sorveglianza con ridotti poteri organizzativi e disciplinari.

8.1.1 **Principali azioni tecniche del/della datore/datrice di lavoro previste dalla legge:**

1. Valutare i rischi per la salute e la sicurezza in collaborazione con RSPP e MC ove presente, previa consultazione RLS/RLST.
2. Redigere il documento di valutazione del rischio che custodisce presso l'azienda.
3. Nominare le figure della prevenzione: RSPP, MC, addetti/addette al SPP.
4. Designare i/le LL incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze.
5. Scegliere soggetti capaci e in condizioni di salute per l'attribuzione dei compiti.
6. Aggiornare le misure di prevenzione.
7. Fornire i dispositivi di protezione individuale (DPI).
8. Limitare accesso alle zone a rischio specifico e grave.
9. Richiedere osservanza norme vigenti, disposizioni aziendali e utilizzo DPI.
10. Richiedere osservanza obblighi MC.
11. Informare il più presto possibile i/le LL esposti a rischi di pericolo grave ed immediato.
12. Astenersi dal richiedere ai/alle LL di riprendere attività in situazioni di pericolo grave ed immediato.
13. Permettere ai/alle LL, mediante i/le loro rappresentanti, di verificare il rispetto della normativa e di accedere alle informazioni e alla documentazione.
14. Prendere provvedimenti per rischi popolazione e ambiente esterno.
15. Tenere il Registro degli infortuni.
16. Consultare il/la RLS.
17. Adottare le misure per il controllo del rischio in caso d'emergenza.
18. Riesaminare periodicamente la valutazione del rischio.
19. Custodire la cartella sanitaria e di rischio dei/delle LL garantendo il segreto professionale del MC.
20. Autocertificare l'avvenuta valutazione dei rischi.
21. Formare il/la RLS. Assicurare la formazione dei/delle LL e provvedere affinché ricevano un'adeguata informazione.
22. Indire la riunione periodica.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI PER IL/LA DATORE/DATRICE DI LAVORO		
N° azioni svolte	in relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
16	Lavoratori e Lavoratrici	1, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21
3	Addetti compiti speciali	4, 5, 21
12	RLS oppure RLST	1, 3, 4, 6, 7, 9, 13, 16, 18, 20, 21, 22
1	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	13
-	Formatori	(nessun vincolo formale)
13	RSPP	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19, 20, 21, 22
2	Associazioni Datoriali	1, 13*
2	Altri dirigenti o preposti	5, 9
1	Organismi Paritetici - OOPP	21
13	Medico Competente	1, 2, 3, 5, 6, 7, 10, 17, 18, 19, 20, 21, 22
4	Organi di Vigilanza - OOVV	tutte**, in particolare 6, 7, 10, 15
67	Vincolativita' del DL nel SISTEMA	

* Applica gli Accordi di riferimento

** Tutte sono infatti subordinate al controllo degli Organi di Vigilanza

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>Azioni tecniche: n. 1 / n. 2 / n. 20</p> <p>1. VALUTARE I RISCHI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA ...</p> <p>2. REDIGERE IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHE CUSTODISCE PRESSO L'AZIENDA</p> <p>20. AUTOCERTIFICARE L'AVVENUTA VALUTAZIONE DEI RISCHI (*)</p> <p>(*) Per le imprese con meno di 10 dipendenti, escluse le aziende particolarmente a rischio, indicate nella Nota 1 dell'Allegato 1 del D.Lgs 626/94.</p>	<p>Chi Il/la datore/datrice di lavoro (DL), solo in una bassa percentuale dei casi effettua direttamente la valutazione dei rischi, nella maggioranza dei casi nomina un/una RSPP interno/interna, talora esterno/esterna, o individua un/una consulente che collabora con il/la DL.</p> <p>Come Nella valutazione diretta deve, entro tre mesi dall'inizio dell'attività, svolgere la valutazione dei rischi con particolare attenzione verso la scelta delle attrezzature di lavoro, delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, della sistemazione dei luoghi di lavoro, delle attrezzature; delle sostanze chimiche; (secondo la direttiva 89/391 e secondo la Corte di giustizia la valutazione va effettuata per tutti i rischi). Prima della valutazione deve frequentare un corso di formazione promosso anche dalle associazioni dei datori di lavoro (16 ore). L'attestazione della frequentazione del corso va inviata all'organo di vigilanza.</p> <p>Modalità di coinvolgimento La valutazione va effettuata in collaborazione con il RSPP e con il Medico Competente, previa consultazione del RLS. Il documento finale predisposto, da conservare in azienda, deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una relazione che descrive i criteri adottati nella valutazione dei rischi; - l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione e dei dispositivi di protezione individuale; - il programma delle misure ritenute opportune per 	<p>Oggetto Valutazione dei rischi e redazione documento.</p> <p>Mezzo Formazione di 16 ore. Nomina RSPP.</p> <p>Processo Rilevazione rischi da valutare secondo il D.Lgs. 626/94 presentati nel corso di formazione, elaborazione del documento di valutazione del rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligo indelegabile. - Contestuale autonomia e valutazione dei rischi e formazione. - Corso di formazione prima dell'inizio della nuova attività. - Tempi e contenuti vincolati dal DM 16.1.97. - Insufficienti le 16 ore previste in relazione ai contenuti. - Nessun obbligo di formazione prima del dicembre 1996. - Formazione non vincolata alla qualità della prestazione. - Controlli Organi di Vigilanza. - Non delega. - Sanzioni solo a suo carico per la mancata redazione del documento di valutazione. - Vincolatività delle relazioni con le figure della prevenzione RSPP, Medico Competente, RLS, RLST.

garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza e i tempi di realizzazione delle stesse. La **responsabilità non delegabile** del documento e della corretta compilazione nelle tre parti é del/della DL;

- il/la DL di **aziende con meno di 10 dipendenti** (salvo i casi previsti dalla Nota 1 dell'Allegato 1) presenta una **autocertificazione scritta** che invia al/alla rappresentante per la sicurezza (RLS/RLST) da conservare in azienda, relativa alla avvenuta valutazione dei rischi con le modalità prescritte.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>Azioni Tecniche: n. 3 / n. 4</p> <p>3. NOMINARE LE FIGURE DELLA PREVENZIONE: RSPP, MC ADDETTI/ADDETTE AL SPP</p> <p>4. DESIGNARE I /LE LAVORATORI / LAVORATRICI INCARICATI DELLA ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE INCENDI, PRIMO SOCCORSO E GESTIONE DELLE EMERGENZE</p>	<p>Chi Solo Il/la DL designa il/la RSPP. Con dirigenti e preposti, il/la medico competente e gli/le addetti/addette al SPP.</p> <p>Come Anche consultando le associazioni datoriali. Invia un documento contenente i compiti svolti, il periodo nel quale sono stati svolti, il curriculum professionale, alle ASL e all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Generalmente sceglie il/la RSPP tra i dirigenti aziendali o preposti, laureati o diplomati (70 %) con poca esperienza specifica (41 % dei casi ha un'esperienza di 2 anni</p>	<p>Oggetto Nomina figure della prevenzione: - RSPP - Addetti/addette SPP - MC - LL addetti a compiti speciali</p> <p>Mezzo Dichiarazione scritta delle nomine</p> <p>Processo Identificazione di soggetti in possesso d'attitudini e capacità adeguate (RSPP). Per la nomina del/della RSPP consultazione con il/la RLS e invio nominativo alle autorità competenti. Scelta MC con titoli adeguati o nelle</p>	<p>Obbligatorietà' delle nomine Nomina RSPP : - Responsabilità, della nomina non delegabile. - Sanzionabilità anche con l'arresto. - Assenza profili professionali specifici. - Carenza di figure competenti interne/esterne. - Offerta di servizi di consulenza da parte delle associazioni dei datori di lavoro disomogenea sul territorio nazionale. - Assenza di obblighi sanzionati per questa figura tecnica. - Costo dell'attività in relazione al tempo dedicato e alla professionalità (in genere un dirigente). - Processo decisionale complesso in relazione alla centralità della figura professionale prescelta.</p>

nella prevenzione) *.
 Il/la DL o un dirigente designano gli/le **addetti/addette al SPP** (in numero sufficiente, con capacità necessarie, tempo e mezzi adeguati, non devono subire pregiudizi all'attività) previa consultazione con il RLS. (Nel 75 % delle aziende con meno di 5 addetti, il RSPP è singolo) **.

Il/la DL o un dirigente nominano il/la MC (specializzato in medicina del lavoro, medicina preventiva dei lavoratori, tossicologia industriale, medico di igiene e medicina preventiva, medico legale, medici competenti liste regionali 277/91) (nell'86 % dei casi è un libero professionista) (nota 1).
 Il/la DL o il dirigente o il preposto designano i/le **LL addetti a compiti speciali** (antincendio, evacuazione in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza).

liste predisposte.

- **Vincolatività relazione RSPP.**
- **Vincolatività relazione RLS.**
- Controlli **Organo di Vigilanza** su nomina e competenze.

Nomina addetti/addette al SPP

- Responsabilità della nomina delegabile.
- Assenza di criteri quali-quantitativi.
- **Vincolatività della relazione con RLS.**
- Assenza di compiti definiti specifici.
- Formazione obbligatoria.

Nomina Medico Competente

- Responsabilità della nomina delegabile.
- **Vincolatività relazione medico competente.**
- Costo dell'attività in relazione al tempo dedicato e alla professionalità (libero professionisti sanati ex 277/91).
- Controlli **Organo di Vigilanza** su nomina e competenze.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
5. SCEGLIERE SOGGETTI CAPACI E IN CONDIZIONI DI SALUTE NELLA ATTRIBUZIONE DEI COMPITI	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto affidano i compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in rapporto alla salute e sicurezza.</p> <p>Come Discrezionale.</p>	<p>Oggetto Capacità e condizioni di salute di lavoratori e lavoratrici.</p> <p>Processo Verifica idoneità al lavoro e formazione degli/delle addetti/addette.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Discrezionalità. - Costi per flessibilità e formazione.

* **: "Monitoraggio interregionale applicazione Decreto legislativo 626/94 - Rapporto intermedio 2002 "

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>6. AGGIORNARE LE MISURE DI PREVENZIONE</p>	<p>Chi Il/la DL, il dirigente o il preposto in caso di cambiamento dell'organizzazione e della produzione aggiornano le misure di prevenzione.</p> <p>Come Discrezionale.</p>	<p>Oggetto Nuove tecniche</p> <p>Mezzo Cambiamento del lavoro organizzato.</p> <p>Processo Acquisire informazioni sulle nuove tecniche di produzione che tutelano salute e sicurezza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Scarsa circolazione e disponibilità informazioni. - Costi per innovazioni tecnologiche. - Elaborazione nuove procedure. - Scarsa disponibilità tecnici esperti.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>7. FORNIRE I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI)</p>	<p>Chi Il/la DL</p> <p>Come Avendo effettuato la valutazione dei rischi che non possono essere evitati e avendone individuato le caratteristiche necessarie, acquista e fornisce i necessari e idonei DPI per i lavoratori e per le lavoratrici, in relazione alle specifiche mansioni alle quali sono addetti/addette e agli specifici rischi; aggiorna la scelta in caso di variazione degli elementi di valutazione. Individua inoltre le condizioni di uso e fornisce ai lavoratori le informazioni, la formazione e l'addestramento se necessario.</p> <p>Modalità di coinvolgimento sentito RSPP, discusso con RLS nella riunione periodica.</p>	<p>Oggetto Protezione dei/delle lavoratori/lavoratrici dai rischi.</p> <p>Mezzi Dispositivi di protezione individuale idonei.</p> <p>Processo Individuazione dei compiti a rischio, dei rischi, dei soggetti esposti e dei mezzi protettivi idonei. Informazione, formazione, addestramento degli/delle addetti/addette.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costo dei DPI. - Individuazione degli esposti/esposte. - Cambiamento degli esposti/esposte nel tempo. - Adeguamento costante alle normative. - Mantenere i DPI in efficienza assicurandone condizione di igiene mediante manutenzione, riparazione e sostituzione se necessaria. - Controllo dell'uso dei DPI da parte dei lavoratori e lavoratrici. - Vincolatività relazione RSPP. - Vincolatività relazione RLS.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
8. LIMITARE L'ACCESSO ZONE A RISCHIO SPECIFICO E GRAVE	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come Individuano le zone che devono essere segnalate con cartelli ben visibili e prendono le misure appropriate perché solo i/le LL con adeguate istruzioni possano accedere alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Discrezionale. Sentito il RSPP.</p>	<p>Oggetto Zone a rischio specifico.</p> <p>Mezzo Divieto di accesso con cartelli o altri mezzi.</p> <p>Processo Individuazione delle zone a rischio specifico e grave, segnalazione delle stesse e controllo. Formazione, informazione lavoratori e lavoratrici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione soggetti che possono accedere alle zone. - Istruzione degli stessi. - Cartelli con informazione chiara e leggibile dai/dalle LL (ad esempio in lingua straniera).

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
9. RICHIEDERE OSSERVANZA NORME VIGENTI, DISPOSIZIONI AZIENDALI, UTILIZZO DPI	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come Discrezionalità.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Richiedono ai/dalle LL l'osservanza delle norme vigenti, le disposizioni aziendali e l'uso dei DP collettivi e individuali messi a loro disposizione.</p>	<p>Oggetto Osservanza norme di sicurezza e DPI.</p> <p>Mezzo Richiamo orale/scritto.</p> <p>Processo Qualsiasi incentivazione alla salute e sicurezza sul posto di lavoro. Controllo costante dei luoghi di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Controllo costante dei luoghi di lavoro. - Conflitto sindacale per eventuali sanzioni ai lavoratori. - Difficoltà obiettive nell'uso dei DPI da parte di lavoratori e lavoratrici (caldo, isolamento acustico, ecc.). - Vincolatività relazione lavoratori/lavoratrici.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>10. RICHIEDERE OSSERVANZA OBBLIGHI MEDICO COMPETENTE</p>	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come Discrezionale.</p> <p>Modalità di coinvolgimento richiedono l'osservanza da parte del medico competente degli obblighi previsti dal decreto informandolo sui processi e sui rischi connessi all'attività produttiva.</p>	<p>Oggetto Verifica attività del MC.</p> <p>Mezzo Discrezionalità.</p> <p>Processo Informazione al MC su processi di lavoro e rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilità sanzionata. - Vincolatività relazione con il MC. - Modalità di informazione non chiare.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>Azioni tecniche: n. 11/ n. 12 / n. 17</p> <p>11. INFORMARE IL PIÙ PRESTO POSSIBILE I/LE LAVORATORI/ LAVORATRICI ESPOSTI AL RISCHIO DI UN PERICOLO GRAVE ED IMMEDIATO</p> <p>12. ASTENERSI DAL RICHIEDERE AI/ALLE LAVORATORI/LAVORATRICI DI RIPRENDERE ATTIVITÀ IN SITUAZIONI DI PERICOLO GRAVE ED IMMEDIATO</p> <p>17. ADOTTARE LE MISURE PER IL CONTROLLO DEL RISCHIO IN CASO D'EMERGENZA</p>	<p>Chi Il/la DL o dirigente o preposto.</p> <p>Come Predisporre un piano di emergenza, nomina gli addetti a compiti speciali per i casi di emergenza. Espone il piano sulle bacheche aziendali e le planimetrie (non previsto dalla legge).</p> <p>Modalità di coinvolgimento I/le LL devono essere informati direttamente o attraverso dirigenti e preposti che rispondono con sanzioni specifiche.</p>	<p>Oggetto Misure per il controllo dell'emergenza, informazione ai/alle LL.</p> <p>Mezzo Piano di emergenza. Affissione nei luoghi di lavoro.</p> <p>Processo Identifica i soggetti e il piano di emergenza e ne informa i/le LL con mezzi discrezionali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mezzi e modalità di informazione non definite dalla legge (l'informazione deve avvenire il più presto possibile, ma non è definito come e quando).

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>Azioni tecniche: n. 13 / n. 16</p> <p>13. PERMETTERE AI/ALLE LAVORATORI / LAVORATRICI, MEDIANTE I/LE LORO RAPPRESENTANTI, DI VERIFICARE IL RISPETTO DELLA NORMATIVA E DI ACCEDERE ALLE INFORMAZIONI E ALLA DOCUMENTAZIONE</p> <p>16. CONSULTARE IL/LA RLS</p>	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come I/le lavoratori/lavoratrici possono verificare il rispetto della normativa e possono accedere alle informazioni e alla documentazione. Dove è presente il RLS/RLST l'esercizio di questi diritti avviene anche tramite il loro rappresentante. La riunione periodica è la procedura di consultazione definita dalla legge. Ulteriori modalità possono essere definite a livello aziendale.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Mettere preventivamente e tempestivamente nella valutazione dei rischi nella individuazione e programmazione e realizzazione e verifica della prevenzione in azienda. - Nella designazione degli addetti al servizio di prevenzione, incendi, pronto soccorso, evacuazione LL. - Nella organizzazione della formazione degli stessi.</p>	<p>Oggetto Misure per il controllo dell'emergenza, informazione ai/alle LL.</p> <p>Mezzo Piano di emergenza Affissione nei luoghi di lavoro.</p> <p>Processo Identifica i soggetti e il piano di emergenza e ne informa i/le LL con mezzi discrezionali.</p>	<p>- Mezzi e modalità di informazione non definite dalla legge (l'informazione deve avvenire il più presto possibile, ma non è definito come e quando).</p>

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>14. PRENDERE PROVVEDIMENTI PER EVITARE CHE LE MISURE ADOTTATE CAUSINO RISCHI ALLA POPOLAZIONE O ALL'AMBIENTE ESTERNO</p>	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come Attraverso provvedimenti non specificati idonei ad evitare danni all'ambiente esterno e alla salute della popolazione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Non previste.</p>	<p>Oggetto Verifica attività del medico competente.</p> <p>Mezzo Discrezionalità.</p> <p>Processo Informazione al medico competente su processi di lavoro e rischi.</p>	<p>- Discrezionalità eccessiva. - Assenza di figure di riferimento. - Conoscenza tecnica limitata.</p>

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>15. TENERE IL REGISTRO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO</p>	<p>Chi Il/la DL, dirigente, preposto.</p> <p>Come Attraverso un registro, il cui modello è redatto dal Ministero del Lavoro, annota gli infortuni di almeno un giorno di lavoro (nome, cognome, qualifica professionale, cause e circostanze dell'infortunio, data di abbandono e ripresa lavoro).</p> <p>Modalità di coinvolgimento A disposizione dell'Organo di Vigilanza.</p>	<p>Oggetto Infortuni sul lavoro di una giornata di assenza.</p> <p>Mezzo Registro omologato Ministero del lavoro.</p> <p>Processo Trascrizione dei dati obbligatori per legge. Valutazione e gestione dei dati.</p>	<p>- A disposizione Organo di Vigilanza.</p> <p>- Infortuni anche inferiori ai tre giorni (per i quali non è prevista la denuncia all'INAIL).</p> <p>- Utilizzo modello Ministero del Lavoro.</p>

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>18. RIESAMINARE PERIODICAMENTE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO</p>	<p>Chi Il/la DL, collaborando con le figure del sistema di prevenzione aziendale.</p> <p>Come Discrezionalità.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Il/la DL comunica a RSPP, RLS e MC eventuali modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute e prevede un aggiornamento della valutazione del rischio.</p>	<p>Oggetto Nuove tecniche.</p> <p>Mezzo Cambiamento del lavoro organizzato.</p> <p>Processo Acquisire informazioni sulle nuove tecniche di produzione che tutelano salute e sicurezza.</p>	<p>- Vincolatività relazioni RSPP, RLS e MC ove previsto.</p>

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
19. CUSTODIRE LA CARTELLA SANITARIA	<p>Chi Il/la DL di lavoro o il dirigente.</p> <p>Come Custodisce presso l'azienda la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore/lavoratrice sottoposto/a a sorveglianza sanitaria con salvaguardia del segreto professionale.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Il lavoratore può richiedere copia in qualsiasi momento (DL 242/96).</p>	<p>Oggetto Custodia cartella sanitaria e di rischio.</p> <p>Mezzo Non definito (per esempio l'archivio deve essere chiuso a chiave).</p> <p>Processo Prevista la salvaguardia del segreto professionale ma non definite le modalità.</p>	- Vincolatività relazione con il MC.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
21. a) OBBLIGO FORMAZIONE RLS b) ASSICURARE LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI/LAVORATRICI E PROVVEDERE AFFINCHÉ RICEVANO UN'ADEGUATA INFORMAZIONE	<p>Chi Il/la DL e i/le dirigenti assicurano che tutti gli/le LL ricevano un'informazione e una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento alla specifica attività svolta e al posto di lavoro.</p> <p>Come Per mezzo di adeguati materiali informativi e per mezzo di corsi di formazione da realizzare in collaborazione con gli Organismi paritetici, ove esistenti e funzionanti, avendone discusso nell'ambito della <i>riunione periodica</i>. Il/la RLS necessita di una formazione specifica non inferiore a 32 ore (DM 16.1.1997). Gli addetti ai compiti speciali necessitano di una formazione specifica. La formazione deve essere svolta durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei/delle lavoratori/lavoratrici. Deve essere inoltre ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi.</p>	<p>Oggetto Formazione RLS formazione/informazione lavoratori/lavoratrici.</p> <p>Mezzo Strumenti informativi, corsi di formazione.</p> <p>Processo La formazione di tutte le figure della prevenzione aziendale, inclusi/incluse i/le lavoratori/lavoratrici deve essere programmata e ripetuta, ne va verificata inoltre l'efficacia nel tempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costo economico della formazione. - Costo della mancata prestazione di lavoro. - Vincolo organismi paritetici. - Pagamenti extra di ore di permesso (missione). - Assenza talvolta di strutture e figure competenti.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRUTTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>22. INDIRE LA RIUNIONE PERIODICA</p>	<p>Chi Il/la DL</p> <p>Come Direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Alla riunione periodica sono presenti: il/la DL o un suo rappresentante, il/la Rspp, il/la medico competente, il/la RIs/RIsst. La riunione periodica si tiene almeno una volta l'anno nelle aziende con più di 15 dipendenti, nelle aziende con meno di 15 dipendenti su richiesta del RLS.</p>	<p>Oggetto Incontro periodico delle figure della prevenzione aziendale.</p> <p>Mezzo Riunione indetta per mezzo di una convocazione scritta o orale.</p> <p>Processo Discussione relativa ai temi della valutazione del rischio, programmazione delle misure di prevenzione e protezione, formazione e informazione LL, controlli sanitari, utilizzo dei Dpi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inconsapevolezza da parte del/della DL dell'importanza della progettazione e gestione del sistema comunicativo e relazionale aziendale. - Non competenza nella gestione della riunione. - Non competenza nel definire il programma aziendale di prevenzione. - Atteggiamento non cooperativo da parte delle figure della prevenzione aziendale. - Non competenza tecnica delle figure della prevenzione aziendale. - Non competenza comunicativa delle figure della prevenzione aziendale.

8.2 Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione - RSPP



Il/la Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

svolge
un ruolo di supporto tecnico al/alla datore/datrice di lavoro;

deve essere
in possesso di attitudini e capacità adeguate;

caso 1:
è
un soggetto **interno** all'azienda;

caso 2:
può essere **esterno** se
le capacità dei dipendenti sono insufficienti;

caso 3:
Il/la datore/datrice di lavoro
può
autonominarsi RSPP
nei casi esplicitati nell'Allegato 1 del D.Lgs. 626/94.

E' consentito che il/la DL sia RSPP nella propria azienda solo in:

- **aziende artigiane ed industriali fino a 30 addetti (*)**;
- **aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti (**)**;
- **aziende della pesca fino a 20 addetti**;
- **altre aziende fino a 200 addetti**;

ha l'obbligo di seguire
un corso di formazione di almeno 16 ore
(DM 16 gennaio 1997).

* : esclusi gli impianti a rischio, le centrali termoelettriche, gli impianti e i laboratori nucleari, le aziende estrattive e le altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, gli ospedali e le cliniche.

** : addetti assunti a tempo indeterminato.

8.2.1 Principali azioni tecniche del/della RSPP di lavoro previste dalla legge:

1. Essere scelto/scelta come **RSPP interno/interna**.
2. Essere scelto/scelta come **RSPP esterno/esterna**.
3. **Autonomia a RSPP** - il/la datore/datrice di lavoro si autonomi na RSPP ma utilizza contemporaneamente un/una consulente esterno/esterna.

Quindi il/la RSPP dovrà svolgere le seguenti azioni:

4. Raccogliere e analizzare la documentazione.
5. Individuare le attività lavorative, mansioni, ambiente di lavoro (sopralluogo, interviste, check list, ecc.).
6. Indagini da approfondire per la quantificazione dei rischi.
7. Elaborare il documento di valutazione dei rischi o della valutazione dei rischi autocertificata.
8. Riesaminare la valutazione del rischio.
9. Aggiornare le misure di prevenzione.
10. Scegliere soggetti idonei nella attribuzione dei compiti.
11. Obbligatorietà di formare LL.
12. Fornire ai/alle lavoratori/lavoratrici le informazioni sui rischi.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI PER IL/LA RSPP		
N° azioni svolte	in relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
4	Lavoratori e Lavoratrici	5, 10, 11, 12
1	Addetti compiti speciali	10
5	RLS oppure RLST	7, 8, 9, 11, 12
-	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	(nessun vincolo formale)
1	Formatori	11
-	RSPP	-
11	Datore/Datrice Di Lavoro	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
-	-	-
1	Organismi Paritetici - OOPP	11
6	Medico Competente	6, 7, 8, 9, 10, 11
-	Organi di Vigilanza - OOVV	-
29	Vincolativita' del RSPP nel SISTEMA	

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>1. ESSERE SCELTO/ SCELTA COME RSPP INTERNO/ INTERNA</p>	<p>Chi Il/la DL di aziende industriali con più di 200 dipendenti, o aziende sottoposte alla DPR 175/88 (grandi rischi), centrali termo-elettriche, impianti e laboratori nucleari e aziende per la fabbricazione e deposito di esplosivi, polveri e munizioni, industrie estrattive con 50 dipendenti e nelle strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private, sceglie tra i dipendenti, dopo aver consultato il/la RLS, il/la RSPP per svolgere la valutazione dei rischi e i compiti che il D.Lgs. 626/94 attribuisce al SPP.</p> <p>Come Il/la DL sceglie il/la RSPP avendone verificato il possesso di attitudini e capacità adeguate.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Invia formalmente la nomina alle autorità di vigilanza. Il/la DL consulta il/la RLS/RLST sulla sua designazione.</p>	<p>Oggetto Nomina RSPP dipendente.</p> <p>Mezzo Formale affidamento dell'incarico.</p> <p>Processo Processo decisionale relativo alla scelta tra i dipendenti, in relazione alle loro competenze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligatorietà. - Responsabilità. - Scelta in assenza di profili professionali specifici e coerenti con le azioni tecniche. - Carezza talvolta di figure competenti interne disponibili. - Assenza di obblighi sanzionati per questa figura tecnica. - Costo dell'attività in relazione al tempo dedicato e alla professionalità (in genere un dirigente). - Processo decisionale complesso, in relazione alla centralità della figura professionale prescelta. - Vincolatività della relazione con RLS. - Possibili controlli da parte dell'organo di vigilanza su nomina e competenze.

	STRUTTURA SOCIALE	COMPETENZE PROFESSIONALI	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>2. ESSERE SCELTO/ SCELTA COME RSPP ESTERNO/ ESTERNA</p>	<p>Chi Il/la DL, in tutte le aziende industriali con meno di 200 dipendenti e nelle attività per cui non è previsto l'obbligo di un SPP interno, può scegliere tra persone esterne il/la RSPP dimostrando che le competenze interne non sono sufficienti, dopo aver consultato il/la RLS.</p> <p>Come Il/la DL si può avvalere della consulenza delle associazioni di categoria, cui l'azienda fa riferimento (per quanto riguarda le Associazioni artigiane, queste in alcuni casi hanno costruito dei servizi a carattere consortile, in altri forniscono liste di consulenti, a loro giudizio affidabili. Il/la RSPP, secondo il D.Lgs. 626/94, deve possedere attitudini e capacità adeguate.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Il/la DL sceglie inoltre un preposto che possa seguire il/la RSPP, il/la quale svolge i propri compiti in qualità di consulente esterno. Invia formalmente la nomina alle autorità di vigilanza.</p>	<p>Oggetto Scelta RSPP non dipendente.</p> <p>Mezzo Consultazione RLS. Consulenza da parte delle Associazioni di categoria.</p> <p>Processo Scelta tra consulenti o società esterne, tenendo conto delle loro competenze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligatorietà - Responsabilità - Definizione di compiti in assenza profili professionali specifici e coerenti con le azioni tecniche. - Carenza talvolta di figure competenti disponibili sul mercato. - Assenza di obblighi sanzionati per questa figura tecnica. - Costo della consulenza esterna. - Processo decisionale complesso in relazione alla centralità della figura professionale prescelta. - Scelta di un preposto affidabile. - Vincolatività della relazione con RLS. - Possibili controlli da parte dell'Organo di Vigilanza su nomina e competenze.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>3. AUTONOMIA DEL/DELLA DATORE/DATRICE DI LAVORO A RICEVERE IL/LA DATORE/DATRICE DI LAVORO SI AUTONOMA, MA UTILIZZA CONTEMPORANEAMENTE UN/UNA CONSULENTE ESTERNO/ESTERNA</p>	<p>Chi Il/ la DL di aziende artigiane ed industriali con meno di 30 addetti, di aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti, di aziende della pesca fino a 20 addetti, di altre aziende fino a 200 addetti può auto-nominarsi RSPP.</p> <p>Come In questo caso deve produrre una autodichiarazione in cui si attesta la capacità di svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi, tenendo conto che il/la DL deve gestire direttamente la valutazione dei rischi.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Invia all'Organo di Vigilanza competente: la dichiarazione di competenza, la dichiarazione di adempimento in merito alla valutazione dei rischi, la relazione di andamento infortuni, l'attestato di frequenza del corso di formazione di 16 ore realizzato anche dalle Associazioni datoriali di riferimento. Informazione preventiva al/alla RLS/RLST relativa all'autonomia.</p>	<p>Oggetto Svolgimento diretto dei compiti del SPP da parte del/della DL.</p> <p>Mezzo Dichiarazione di competenza.</p> <p>Processo Dichiarazione di competenza e svolgimento dei compiti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligatorietà della nomina ma scelta opzione autonoma. - Responsabilità. - Possibile incompetenza per mancata chiarezza dei compiti reali da svolgere. - Prevalente formazione successiva alla autonoma. - Formazione insufficiente (per ore). - Formazione inadeguata e disomogenea sul territorio nazionale. - Carenza talvolta di figure competenti disponibili sul mercato. - Costo della consulenza esterna. - Vincolatività della relazione con RLS. - Controlli da parte dell'organo di vigilanza su nomina e competenze.

	STRUTTURA SOCIALE	CONDIZIONI TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4. RACCOGLIERE E ANALIZZARE LA DOCUMENTAZIONE</p>	<p>Chi Il/la RSPP può richiedere al/alla DL, ai preposti nelle piccole e medie imprese, la documentazione tecnico-amministrativa in merito agli adempimenti di legge (es.: agibilità, certificati di conformità, impianto elettrico), la documentazione relativa alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, i dati del registro infortuni e delle malattie professionali, le prescrizioni dell'organo di vigilanza.</p> <p>Come Il/la RSPP si presenta fisicamente negli uffici, previa telefonata, e raccoglie la documentazione. Il/la RSPP invia una raccomandata e ai sensi del D.Lgs 626/94 e normativa vigente richiede al/alla DL la documentazione prevista.</p> <p>Tempo Variabile in relazione alla disponibilità aziendale e alla complessità dell'organizzazione.</p>	<p>Oggetto Documentazione tecnico-amministrativa rilevante per la valutazione dei rischi.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale o lettera.</p> <p>Processo Raccolta materiali utili alla valutazione dei rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lista non esaustiva di documenti da richiedere indicati dalla legge per avere un quadro completo del contesto. - Documentazione variabile in virtù del contesto ambientale nel quale avviene la valutazione dei rischi (edilizia, ecc.) e alla complessità dell'organizzazione. - Tempi di attesa variabili nel ricevere la documentazione. - Ricezione di documentazione incompleta per la valutazione. - Competenza tecnica per analisi certificati (es. schema elettrico). - Obbligo valutazione di tutti i rischi. - Vincolatività relazione DL. - Vincolatività relazione RLS.

	STRUTTURA SOCIALE	CONDIZIONI TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>5. INDIVIDUARE ATTIVITÀ LAVORATIVE, Mansioni, Ambienti di Lavoro (Sopralluogo, Interviste, Check List, ecc.)</p>	<p>Chi Il/la RSPP.</p> <p>Come Si reca nel luogo di lavoro, di cui deve valutare i rischi e svolge un sopralluogo per analizzare preliminarmente le attività lavorative presenti e le azioni tecniche svolte. Identifica e instaura un vero e proprio dialogo con i lavoratori e le lavoratrici addetti/addette, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro.</p>	<p>Oggetto Attività lavorative, lavoratori e lavoratrici esposti, rischi.</p> <p>Mezzo Sopralluogo, computer (checklist). Comunicazione orale.</p> <p>Processo Individuazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obbligo valutazione tutti i rischi. - Vincolatività relazione DL, preposto, lavoratori/lavoratrici addetti/addette, con il/la RLS. - Variabilità dei tempi e dei modi. - Variabilità per dimensione di azienda e complessità organizzativa dell'azienda.

ro e inclusi gli eventuali lavoratori/lavoratrici autonomi o dipendenti da aziende esterne che operano nell'impresa. Svolge successivamente sopralluoghi più analitici attraverso l'uso di check list generalmente computerizzate gestite anche attraverso l'interazione con gli addetti ai lavori.

Modalità di coinvolgimento

Il sopralluogo e la compilazione della check list avviene in presenza del/della DL o del preposto, del/della RLS (preventivamente, tempestivamente) e dei/delle lavoratori/lavoratrici addetti/addette alla lavorazione.

Tempo

Variabile in funzione dei contesti lavorativi, dei comparti e della dimensione e complessità organizzativa dell'azienda. La valutazione dei rischi è comunque un processo continuo che termina solo con la fine dell'attività dell'azienda. Minimo due giorni in caso di piccole aziende ad un massimo 3-4 mesi nelle grandi aziende.

delle attività lavorative attraverso il sopralluogo e dialogo con tutti soggetti interessati (DL, preposti, RLS, lavoratori/lavoratrici).

- Costrittività legate al luogo di lavoro visitato.
- Costrittività nell'uso delle check list.
- Talvolta assente la figura del/della RLS prima della nomina del/della RSPP.
- Aziende piccole molto poco alfabetizzate sulla normativa.
- Aziende non collaborative.
- Preposti e lavoratori/lavoratrici non collaborativi.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>6. INDAGINI DA APPROFONDIRE PER LA QUANTIFICAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il RSPP valuta l'opportunità di svolgere misurazioni specifiche su alcuni fattori di rischio quantizzabile (es. rumore/vibrazioni, microclima, polveri, sostanze tossiche, ecc.) e richiede al/alla DL disposizioni in merito.</p> <p>Come Le misurazioni possono essere effettuate attraverso apparecchiature di rilevazione propria, di società di consulenza specializzate in grado di certificare (elenco di laboratori autorizzati) le rilevazio-</p>	<p>Oggetto Quantificazione rischi rilevanti per la valutazione.</p> <p>Mezzo Apparecchiature di rilevazione (es. rumore, microclima). Consulenti specializzati.</p> <p>Processo RSPP, in proprio o collaborando con tecnici specialistici, rileva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costo dell'indagine. - Necessità di una relazione fiduciaria tra RSPP e DL. - Ostilità DL per timore della diffusione dei dati che emergono dai controlli. - Obbligo della qualità delle ditte di consulenza. - Utilizzo di apparecchiature di qualità (certificate e conformi a norme e a specifiche tecniche).

ni ottenute oppure attraverso richieste alla ASL, all'ISPESL. Generalmente il/la RSPP si reca con i tecnici nel luogo di lavoro da analizzare.

Modalità di coinvolgimento

Il/la RSPP chiede al/alla DL di finanziare la rilevazione perché fondamentale per la quantizzazione di alcuni rischi importanti.

Tempo

Variabile in rapporto alla disponibilità del/della DL, delle aziende di consulenza, delle lavorazioni.

l'inquinamento ambientale relativo ai rischi di esposizione dei/delle lavoratori/lavoratrici.

- Tempi e modi variabili.
- Vincolatività relazione con DL.
- Vincolatività relazione ditte esterne.
- Interferenze della misurazione con il lavoro organizzato.
- Contratti libero-professionali e come tali soggetti a decisione da parte del DL.

	STRUTTURA SOCIALE	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>7. ELABORARE IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI O DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI AUTOCERTIFICATA</p>	<p>Chi Il/la RSPP collabora con il/la DL nella elaborazione del documento di valutazione dei rischi.</p> <p>Come La valutazione può essere effettuata facendo riferimento alla metodologia ritenuta più opportuna in rapporto alla dimensione, alla complessità organizzativa, alla specificità dei rischi dell'impresa. Le "Linee Guida" elaborate dal coordinamento delle regioni definiscono importanti criteri e principi di riferimento. Per il rischio incendio/esplosione l'ambiente di lavoro può essere classificato (DM 10.3.98) come a rischio elevato, medio, basso. Tutti i fattori di rischio evidenziati vengono analizzati e valutati. Viene elaborato un documento finale nel quale sono individuate le misure preventive e di protezione (inclusi i DPI, di cui la valutazione ha indicato come necessario l'utilizzo) e il programma delle</p>	<p>Oggetto Documento di valutazione.</p> <p>Mezzo Griglia computerizzata, compilata ad hoc per ogni situazione di lavoro.</p> <p>Processo Redazione del documento utile alla individuazione, valutazione e gestione dei rischi aziendali e alla loro prevenzione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Processo di valutazione complesso. - Responsabilità. - Complessa la valutazione sulle azioni preventive prioritarie. - Non coinvolgimento del/della DL. - Valutazione degli Organi Vigilanti in merito all'eventuale incongruenza del documento, con le reali condizioni di rischio. - In caso d'infortunio, valutazione della Magistratura. - Solitudine lavorativa in assenza di collaborazione con le altre figure. - Basso compenso e incentivazione. - Non definizione delle competenze professionali.

misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Modalità di coinvolgimento

Mediante la cooperazione con tutte le figure aziendali della prevenzione anche in occasione della riunione periodica.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRETTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>8. RIESAMINARE LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO</p>	<p>Chi Il/la RSPP deve essere costantemente informato dal/dalla DL sulla natura dei rischi: organizzazione del lavoro, programmazione delle misure preventive e protettive, descrizione impianti e processi produttivi, dati registro infortuni e malattie professionali e prescrizione da parte dell'organo di vigilanza.</p> <p>Come Analizza e valuta le modifiche del <i>processo produttivo e la loro significatività</i> ai fini della sicurezza e salute. In questo caso aggiorna il riesame che va ad integrare il documento di valutazione del rischio iniziale. In caso di peggioramento dei rischi il/la RSPP individua nuove strategie di prevenzione e protezione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Il documento è sempre a disposizione degli Organi di Vigilanza. Il piano per il riesame periodico od occasionale deve contenere le misure di prevenzione (Circolare del Ministero del lavoro 102/95). La segnalazione di introdurre interventi di modifica può avvenire anche da parte del/della RLS o di singoli/singole lavoratori/lavoratrici.</p>	<p>Oggetto Riesame valutazione dei rischi.</p> <p>Mezzo Aggiornamento documento di valutazione.</p> <p>Processo Valutazione nuovi rischi per cambiamento produttivo o a seguito della segnalazione nuovi rischi o rischi non valutati.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Segnalazione ritardata o mancante rispetto al cambiamento organizzativo. - Possibile aumento dei rischi per la salute e sicurezza. - Consultazione del/della RSPP non preventiva rispetto ai cambiamenti organizzativi. - Obbligo di riesame in occasione di significatività ai fini di sicurezza e salute. - Difficoltà di valutazione in caso di innovazione tecnologica spinta. - Vincoli relativi all'utilizzo delle singole macchine. - Relazioni con RLS e singoli lavoratori/lavoratrici per segnalazioni specifiche.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>9. AGGIORNARE LE MISURE DI PREVENZIONE</p>	<p>Chi Il/la RSPP collabora con il/la DL in caso di cambiamento dell'organizzazione e della produzione e in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione.</p> <p>Come Aggiornano il piano relativo alle misure di prevenzione e protezione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Sentito il medico competente, informato e consultato il RLS, il RSPP collabora con il/la DL nella definizione del nuovo piano di prevenzione e protezione e del programma delle misure.</p>	<p>Oggetto Aggiornamento misure di prevenzione e protezione.</p> <p>Mezzo Riedizione del Piano programmatico o integrazione tramite un documento scritto, la dove previsto dalla legge.</p> <p>Processo Riedizione del piano delle misure concordato tra RLS e MC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vincolatività relazioni RLS, MC. - Non disponibilità collaborativa del/della DL. - Necessità spesso di negoziazione con il/la DL sulle misure di prevenzione proposte. - Dipendenza dai criteri di definizione del budget aziendale.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>10. SCEGLIERE SOGGETTI IDONEI NELLA ATTRIBUZIONE DEI COMPITI</p>	<p>Chi Il/la RSPP, tramite il/la DL riceve informazioni scritte relative ai giudizi di non idoneità parziale o temporanea forniti dal medico competente e valuta, inoltre le reali competenze di lavoratori/lavoratrici a svolgere i propri compiti.</p> <p>Come Esamina con dirigenti e preposti le idoneità al lavoro in modo che i compiti siano affidati tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei/delle lavoratori/lavoratrici in rapporto alla salute e sicurezza. In particolare il/la RSPP ricevuto l'elenco delle idoneità al lavoro può verificarne la congruità. Analogamente esamina con loro le competenze dei lavoratori/lavoratrici a svolgere le proprie mansioni in sicurezza.</p>	<p>Oggetto Competenze ed idoneità dei lavoratori e lavoratrici.</p> <p>Mezzo Certificati di idoneità specifica al lavoro e azioni formative.</p> <p>Processo Compatibilità tra capacità e condizioni di lavoratori e lavoratrici. Informazione relativa all'inidoneità limitata dal segreto professionale. Relazione con il medico competente vincolante (in possesso dei dati di esposizione al rischio). Segnalazione agli Organi di Vigilanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informazione relativa all'inidoneità limitata dal segreto professionale. - Relazione con il medico competente vincolante (in possesso dei dati di esposizione al rischio). - Segnalazione agli Organi di Vigilanza delle incompatibilità. - Disponibilità delle informazioni relative all'idoneità.

za.	delle incompatibilità. Disponibilità delle informazioni relative all'idoneità.
-----	--

Modalità di coinvolgimento
Discussione con dirigenti e preposti e dialogo con i/le lavoratori/lavoratrici.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
11. OBBLIGATORIETA' DI FORMARE I LAVORATORI E LE LAVORATRICI	<p>Chi Il/la RSPP collabora con il/la DL nell'elaborare i programmi di formazione dei/delle lavoratori/lavoratrici.</p> <p>Come Avendo rilevato i bisogni formativi di lavoratori e lavoratrici tramite discussione e tramite l'utilizzo di strumenti diagnostici idonei, propone al/alla DL percorsi formativi individuali e collettivi.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Nell'ambito della riunione periodica discute dei programmi formativi e informativi con il/la DL, il/la MC, il/la RLS/RLST.</p>	<p>Oggetto Formazione LL.</p> <p>Mezzo Corsi di formazione Organismi paritetici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costo economico della formazione. - Costo della mancata prestazione di lavoro. - Vincolo organismi paritetici. - Pagamenti extra di ore di permesso (missione).

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
12. FORNIRE AI/ALLE LL INFORMAZIONI SUI RISCHI	<p>Chi Il/la RSPP collabora con il/la DL nell'elaborare i programmi di informazione per lavoratori/lavoratrici.</p> <p>Come Fornisce ai/alle LL informazioni sui rischi, sulle misure di prevenzione e protezione, sui rischi specifici in relazione all'attività, sulle normative di sicurezza, sulle disposizioni aziendali, sui pericoli connessi all'uso di sostanze e preparati pericolosi, sulle procedure che riguardano pronto soccorso, antincendio, evacuazione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Nell'ambito della riunione periodica si discute dei programmi informativi con il/la DL, il/la MC, il/la RLS/RLST.</p>	<p>Oggetto Informazione LL.</p> <p>Mezzo Riunioni, bacheca, materiali informativi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Costo della mancata prestazione.

8.3 Lavoratore e lavoratrice



I lavoratori e le lavoratrici

sono

persone che prestano il proprio lavoro alle dipendenze di un/una datore/datrice di lavoro con rapporto subordinato anche speciale (sono esclusi dagli obblighi del D.Lgs 626/94 gli addetti ai servizi domestici e familiari);

hanno il dovere

di prendersi cura della propria e dell'altrui salute;

hanno il diritto

di avere garantita la propria salute e sicurezza;

hanno il diritto di eleggere il Rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza (RLS/RLST).

I lavoratori e le lavoratrici in qualità di **ADDETTI AI COMPITI SPECIALI** fanno parte della squadra antincendio, emergenza e primo soccorso.

8.3.1 Principali azioni tecniche dei/delle lavoratori/lavoratrici previste dalla legge:

1. Prendersi cura della propria e dell'altrui salute.
2. Osservare le disposizioni e le istruzioni del datore di lavoro per la protezione collettiva ed individuale.
3. Utilizzare correttamente macchinari, utensili, sostanze anche pericolose, mezzi di trasporto, apparecchiature, attrezzature e dispositivi di sicurezza e protezione.
4. Utilizzare i dispositivi di protezione individuale in maniera conforma alla formazione ricevuta, essere formati sui DPI, avere cura dei DPI.
5. Essere informati sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.
6. Essere formati sulla salute e la sicurezza.
7. Segnalare immediatamente (al/alla datore/datrice di lavoro, dirigente o preposto) eventuali condizioni di pericolo (dandone notizia al/alla RLS/RLST).
8. Essere sottoposti ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente.
9. Individuare il/la rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici alla sicurezza.
10. Contribuire insieme al/alla datore/datrice di lavoro, dirigenti, preposti all'adempimento degli obblighi imposti dall'autorità competente.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI PER IL/LA LAVORATORE/LAVORATRICE		
N° azioni svolte	in relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
4	Colleghi/e di Lavoro	1, 5, 7, 9
1	Addetti compiti speciali	7
2	RLS oppure RLST	7, 9
1	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	9
3	Formatori	3, 4, 6
1	RSPP	5
7	Datore/Datrice Di Lavoro	2, 3, 4, 5, 7, 8, 10
-	-	-
1	Organismi Paritetici - OOPP	6
2	Medico Competente	5, 8
1	Organi di Vigilanza - OOVV	10
23	Vincolativita' del LAVORATORE nel SISTEMA	

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>1. PRENDERSI CURA DELLA PROPRIA E DELLA ALTRUI SALUTE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Assolvendo gli obblighi (in particolare non rimuovendo e modificando i Dispositivi di Sicurezza o di segnalazioni o di controllo e non compiendo manovre e operazioni pericolose) ed esercitando, inoltre, i propri diritti nell'ambito della normativa prevista, i/le lavoratori/lavoratrici svolgono una attività significativa per la prevenzione nei luoghi di lavoro.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Questa attività non è limitata a loro stessi/stesse, ma considera la salute un elemento legato alla collettività di lavoro. L'attività di prevenzione è legata pertanto anche a interventi sui/sulle colleghi/colleghe di lavoro eventualmente esposti/esposte.</p> <p>Tempo Tutto il tempo lavorato.</p> <p>Luogo Luogo di lavoro.</p>	<p>Oggetto Conoscenza dei rischi lavorativi e dei propri limiti di salute, compresa la suscettibilità personale.</p> <p>Mezzo Agire per il rispetto dei propri diritti e rispettare i propri obblighi.</p> <p>Processo Azioni specifiche su tutte le figure della prevenzione in particolare i lavoratori e le lavoratrici, affinché tutelino la salute dei soggetti esposti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non conoscenza della suscettibilità propria ed altrui. - Non conoscenza di tutti i rischi possibili. - Formazione inadeguata per qualità e quantità. - Comunicazione con il/la MC limitata nel tempo e nei contenuti. - Scelte organizzative incongruenti con la salute (procedure di lavoro, mezzi di prevenzione, attrezzature di lavoro). - Contratto di lavoro atipico (interinale, collaborazioni coordinate continuative) temporaneo, "lavoro in nero". - Possibile isolamento lavorativo (mobbing) legato alla richiesta di far valere i propri diritti. - Assenza di un flusso comunicativo nel sistema di prevenzione. - Vincolatività nella relazione con colleghi/colleghe di lavoro. - Vincolatività nella relazione con il/ la RLS.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>2. OSSERVARE LE DISPOSIZIONI E ISTRUZIONI DEL/DELLA DATORE/DATRICE DI LAVORO PER LA PROTE-</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come devono osservare le disposizioni e istruzioni che il/la DL fornisce loro relativamente alla protezione collettiva e</p>	<p>Oggetto Protezione individuale e collettiva al lavoro.</p> <p>Mezzo disposizione e istruzioni sulla</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spesso disposizioni e istruzioni specifiche non scritte. - Disposizioni errate. - Istruzioni non chiare per contenu-

ZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

individuale.
Esempio: uso di mezzi protettivi individuali contro il rumore, utilizzo di aspirazione localizzata per alcune azioni tecniche, previa informazione, formazione, rappresentanza, consultazione.

Luogo
Luogo di lavoro.

Tempo
Stabilito dalle disposizioni e istruzioni.

protezione individuale e collettiva.

Processo
Salute e sicurezza progettate nelle disposizioni lavorative dal/dalla DL.

- to e forma.
- Non chiarezza sulla presa visione delle stesse.
 - Incongruenza tra le disposizioni/istruzioni e quelle realmente attive.
 - Non verifica della capacità di comprensione delle stesse.
 - Non partecipazione alla stesura delle stesse.
 - Assenza di un canale comunicativo per la loro modifica.

	STRUTTURA SOCIALE	CONDIZIONI TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>3. UTILIZZARE CORRETTAMENTE MACCHINARI, UTENSILI, SOSTANZE ANCHE PERICOLOSE, MEZZI DI TRASPORTO, APPARECCHIATURE ATTREZZATURE E DISPOSITIVI DI SICUREZZA E PROTEZIONE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Devono osservare le disposizioni e istruzioni che il/la DL gli/le fornisce relativamente alla protezione collettiva e individuale. Esempio: uso di muletti, uso della catena di montaggio, uso di aspirazione localizzata, cuffie antirumore, utilizzo macchine seguendo istruzioni del libretto, ecc. Prevvia informazione, formazione, addestramento ove necessario.</p> <p>Luogo Luogo di lavoro.</p> <p>Tempo Stabilito dalle disposizioni e istruzioni.</p>	<p>Oggetto Protezione individuale e collettiva al lavoro.</p> <p>Mezzo Lavoro organizzato nelle disposizioni e istruzioni dal/dalla DL.</p> <p>Processo Salute e sicurezza progettate nelle disposizioni lavorative dal/dalla DL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spesso disposizioni e istruzioni specifiche non scritte. - Disposizioni errate. - Istruzioni non chiare per contenuto e forma. - Non chiarezza sulla presa visione delle stesse. - Incongruenza tra le disposizioni/istruzioni e quelle realmente attive. - Non verifica della capacità di comprensione delle stesse. - Non partecipazione alla stesura delle stesse. - Assenza di un canale comunicativo per la loro modifica. - Vincolatività nella relazione con datore/datrice di lavoro o dirigente o preposto. - Vincolatività nella relazione con il /la formatore/formatrice.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4.1 ESSERE FORMATI SUI DPI</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici devono sottoporsi a formazione adeguata e addestramento, se necessario, sull'uso corretto e pratico dei DPI specifici. Formazione specifica legata ad ogni DPI di terza categoria, di DPI di protezione dell'udito.</p> <p>Come Attraverso corsi generici e specifici sulle caratteristiche dei rischi da cui i DPI devono proteggere e sulle potenzialità che hanno di ridurre il rischio di esposizione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Discussione delle modalità e del programma formativo nell'ambito della riunione periodica.</p>	<p>Oggetto DPI specifici da utilizzare durante l'attività lavorativa.</p> <p>Mezzi Corsi di formazione.</p> <p>Processo Informazione sui rischi e sui DPI relativi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compatibilità formazione e produzione. - Formazione inadeguata per modalità e contenuti. - Scelta dei DPI in sostituzione della riduzione dei rischi alla fonte. - Assenza di DPI ergonomici per il genere femminile. - Non controllo sull'effettivo uso o addirittura invito al non uso degli stessi per motivi produttivi. - Assenza di un canale di comunicazione in caso di problemi specifici legati all'efficienza e efficacia. - Per quanto attiene le conoscenze acquisite : vincolatività nella relazione con il/la formatore /formatrice; vincolatività nella relazione con colleghi/colleghe.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4.2 AVERE CURA DEI DPI RICEVUTI</p> <p>NON MODIFICARE GLI STESSI DI PROPRIA INIZIATIVA</p> <p>RICONSEGNARE I DPI SECONDO PROCEDURA AZIENDALE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Hanno cura delle attrezzature di lavoro messe a loro disposizione, non vi apportano modifiche di propria iniziativa, segnalano <i>immediatamente</i> al/alla DL o ai dirigenti o al preposto qualsiasi difetto o inconveniente da essi rilevato nelle attrezzature di lavoro messe a loro</p>	<p>Oggetto Cura delle attrezzature e dei DPI.</p> <p>Mezzo Non specificato.</p> <p>Processo Cura delle attrezzature e segnalazione immediata di inconvenienti o difetti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Carenza di luoghi idonei e di mezzi per la conservazione dei DPI (per esempio armadietti). - Vincolatività nella relazione DL (o dirigente o preposto). - In realtà con RSPP e RLS.

**SEGNALARE
DIFETTI O
INCONVENIENTI**

disposizione.
Modalità di coinvolgimento
Non specificata.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>5. ESSERE INFORMATI SUI RISCHI E SULLE MISURE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E PROTEZIONE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Vengono informati sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale e sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate. Le informazioni dovranno essere fornite anche in merito ai rischi specifici in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza, le disposizioni aziendali in materia. Sui pericoli connessi all'uso di sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica. Le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione dei/delle LL. Viene messo a conoscenza dei nominativi del/della RSPP, del/della MC, dei/delle LL incaricati di applicare le misure di pronto soccorso, salvataggio, lotta antincendio e gestione dell'emergenza, RLS/RLST.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Dei programmi d'informazione discutono nella riunione periodica il/la DL o un suo rappresentante, il/la RSPP, il/la MC, il/la RLS/RLST. Le Regioni, i V.V.F., l'ISPESL, il Ministero del lavoro, il Ministero dell'Industria, l'Istituto Italiano di Medicina Sociale, l'INAIL e gli Enti di Patronato possono svolgere attività di informazione in particolare per imprese artigiane piccole e medie e rispettive associazioni dei datori di lavoro.</p>	<p>Oggetto Informazione sui rischi generali e specifici, sulle figure della prevenzione e loro nominativi. Il flusso informativo con direzione dall'alto verso il basso.</p> <p>Mezzo Non definito (avvisi, opuscoli, videocassette, riunioni illustrative).</p> <p>Processo Informazione sui rischi e sulle funzioni delle figure della prevenzione.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mezzo, Tempi, luoghi non definiti. - Spesso burocratizzazione del compito. - Vincolatività nella relazione con il /la formatore/formatrice. - Vincolatività nella relazione con colleghi/colleghe. - Vincolatività nella relazione con MC.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>6. ESSERE FORMATI SULLA SICUREZZA E SALUTE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Devono partecipare ad iniziative di formazione sui rischi per la sicurezza e la salute con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle specifiche azioni tecniche svolte (mansioni). All'assunzione, al trasferimento o cambiamento di mansioni, nell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi (RLS e addetti ai compiti speciali ricevono una formazione specifica).</p> <p>Modalità di coinvolgimento Dei programmi di formazione discutono nell'ambito della riunione periodica il/la DL, il/la RSPP, il/la MC, il/la RLS/RLST. La formazione deve avvenire in collaborazione con gli Organismi paritetici Deve essere svolta durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.</p>	<p>Oggetto Formazione dei lavoratori.</p> <p>Mezzo Mezzo non definito.</p> <p>Processo Conoscenza dei rischi del proprio lavoro e delle modalità per prevenirli.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spesso la formazione è in realtà Informazione. - Vincolatività nella relazione con il /la formatore/formatrice. - Formazione spesso non progettata coerentemente con il sistema aziendale di gestione della salute e sicurezza del lavoro. - Formazione insufficiente. - Formazione inadeguata, che non tiene conto dei principi fondamentali della formazione degli adulti. - Fonte incompetente o inaffidabile. - Vincolatività con gli Organismi paritetici, non sempre in grado di fornire un supporto adeguato. - Contenuti minimi previsti dal D.M 16.1.1977.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>7. SEGNALARE IMMEDIATAMENTE EVENTUALI CONDIZIONI DI PERICOLO</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici.</p> <p>Come Devono segnalare immediatamente al/alla DL, dirigente o preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione.</p> <p>Modalità di coinvolgimento</p>	<p>Oggetto Raccolta segnalazioni dei/delle lavoratori/lavoratrici. Flusso informativo: direzione dal basso verso l'alto.</p> <p>Mezzo Non definito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Carenze di informazioni e formazione e quindi di competenze adeguate. - Assenza di definizione di specifiche procedure per la raccolta, valutazione, gestione delle informazioni

<p>to Segnalazione ai/alla RLS.</p>	<p>Processo Raccolta delle informazioni che provengono dai lavoratori, elemento fondamentale del sistema comunicativo aziendale.</p>	<p>provenienti dai/dalle lavoratori/lavoratrici. - Non ascolto delle segnalazioni da parte di preposti, dirigenti, RSPP, addetti, RLS. - Vincolatività nella relazione con colleghi/colleghe. - Non conoscenza degli addetti a compiti speciali assegnati a : Squadra primo soccorso, Squadra antincendio, Squadra emergenze.</p>
--	---	---

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>8. ESSERE SOTTOPOSTI AI CONTROLLI SANITARI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE</p>	<p>Chi I lavoratori e le lavoratrici</p> <p>Come Sottoponendosi alla sorveglianza sanitaria prevista dalla normativa vigente:</p> <p>a) accertamenti preventivi finalizzati alla valutazione dell'idoneità alla mansione specifica; b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute. Tali accertamenti comprendono esami clinici e biologici, indagini diagnostiche mirate al rischio o ritenute necessarie dal/dalla MC.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Sono definite dalla: DPR 303/56, D.Lgs 277/91, D.Lgs 626/94, D.Lgs 25/2002. Il/la lavoratore/lavoratrice può chiedere ulteriori visite correlate ai rischi professionali. Il/la MC ha obblighi di formazione e informazione nei confronti dei/delle lavoratori/lavoratrici e del/della RLS (dati anonimi). Se ne discute nell'ambito della riunione periodica.</p>	<p>Oggetto Sorveglianza sanitaria.</p> <p>Mezzo Accertamenti preventivi e periodici.</p> <p>Processo Individuazione idoneità lavoratori/lavoratrici mansione specifica. Individuazione di danni da esposizione connessi a rischi lavorativi.</p>	<p>- Vincolatività del rapporto con il/la MC scelto/scelta dal/dalla DL. - Scarsa informazione e formazione sul significato degli accertamenti sanitari. - Obbligo di sottoporsi a visite preventive e periodiche con cadenze definite dalla normativa vigente. - Vincolatività nel rapporto con gli Organismi di Vigilanza e le strutture Sanitarie.</p>

8.4.1 Principali azioni tecniche del/della RLS previste dalla legge:

1. Essere individuato come Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza (RLS).
2. Frequentare i corsi di formazione obbligatoria.
3. Accedere ai luoghi di lavoro dove si svolgono le lavorazioni e ai documenti rilevanti per la valutazione dei rischi.
4. Fornire il parere consultivo sulla nomina degli addetti al servizio di prevenzione e protezione e degli/delle addetti/addette ai compiti speciali.
5. Fornire parere consultivo sulla formazione degli addetti/addette ai compiti speciali incaricati dell'attività di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei/delle LL.
6. Consultare, preventivamente e tempestivamente, in ordine alla valutazione dei rischi.
7. Ricevere informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.
8. Partecipare alla riunione periodica sulla valutazione dei rischi.
9. Segnalare al responsabile dell'azienda i rischi individuati nel corso della sua attività.
10. Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.
11. Richiedere intervento delle autorità competenti.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI IL/LA RLS		
N° azioni svolte	In relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
5	Lavoratori/Lavoratrici (LL)	1, 4, 6, 9, 10
2	Addetti compiti speciali	4, 5
2	RLST o altri RLS	2, 8
1	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	1
2	Formatori	2, 5
7	RSPP	2, 3, 4, 5, 6, 8, 9
6	Datore/Datrice Di Lavoro	3, 4, 5, 6, 8, 9
-	-	-
1	Organismi Paritetici - OOPP	2
1	Medico Competente	8
2	Organi di Vigilanza - OOVV	7, 11
29	Vincolativita' del RLS nel SISTEMA	

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>1. ESSERE INDIVIDUATO COME RAPPRESENTANTE dei/delle LAVORATORI/ LAVORATRICI PER LA SICUREZZA</p>	<p>Chi: I lavoratori e le lavoratrici eleggono il/la RLS della loro azienda. Il numero minimo di rappresentanti dei lavoratori/lavoratrici per la sicurezza è il seguente:</p> <p>un rappresentante nelle aziende, ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti; tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti; sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.</p> <p>Il/la RLS deve essere eletto prima della nomina del/della RSPP. E' in carica 3 anni. Il/la RLS gode della tutela sindacale ed essendo un lavoratore ne condivide gli obblighi.</p> <p>Come L'elezione diretta è verbalizzata. Il verbale è un allegato fondamentale della valutazione dei rischi. Il verbale è firmato da tutti i votanti che devono essere la maggioranza dei dipendenti.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza può essere designato o eletto dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il/la rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (RSU) in virtù degli accordi. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti dagli accordi applicativi di comparto o relativi a macrosettori (Accordi Confindustria, Confapi, Associazioni Artigiane).</p>	<p>Oggetto Elezione rappresentante lavoratori e lavoratrici per la sicurezza. Verbale di elezione.</p> <p>Mezzo Votazione tra lavoratori/lavoratrici nelle aziende fino a 15 dipendenti. Elezione contestuale nell'ambito del RSU nelle aziende con più di 15 dipendenti.</p> <p>Processo Autocandidatura di soggetti tra lavoratori e lavoratrici. Candidatura nelle liste delle RSU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non coerente l'applicazione delle regole di elezione. - Limitata la divulgazione della nomina tra lavoratori e lavoratrici. - Scadenza del mandato. - Possibili conflitti nelle relazioni con OOSS e RSU. - Vincolatività relazioni RSU/OOSS. - Vincolatività relazioni lavoratori e lavoratrici.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>2. FREQUENTARE I CORSI DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA</p>	<p>Chi Il/la RLS deve seguire un corso di formazione obbligatoria per 32 ore organizzato dagli organismi paritetici e/o da aziende private qualificate autorizzate dagli stessi (DM 16 gennaio 1997).</p> <p>Come I contenuti specifici della formazione sono definiti dal Decreto Ministeriale del 16.1.1997. Il corso generalmente dura quattro giornate, più una giornata per le prove pratiche anti-incendio, evacuazione. I contenuti previsti sono: conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro; conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione.</p> <p>L'ISPESL ha progettato, nell'ambito di un laboratorio cui hanno partecipato le parti sociali, un corso di formazione per RLS, con criteri coerenti ai principi fondamentali di formazione degli adulti, fornendo inoltre strumenti di valutazione e di autovalutazione nel tempo.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Per la realizzazione delle iniziative formative sono di riferimento gli organismi bilaterali e i comitati paritetici la dove esistenti e funzionanti.</p>	<p>Oggetto Corsi di formazione per RLS.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale ed esercitazioni pratiche.</p> <p>Processo Frequenza corsi con contenuti formativi predisposti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non richiesta scolarità minima. - Carico cognitivo (corsi a immersione). - Linguaggi diversi (multidisciplinari) - Possibile incompatibilità con l'attività lavorativa. - Eventuale conflitto per i permessi con il DL. - Obbligatorietà alla frequenza. - Eccessive aspettative di lavoratori e lavoratrici in relazione alle competenze acquisite. - Formazione non coerente con i principi della formazione degli adulti. - Assenza o bassa qualità della formazione. - Vincolatività relazioni con Organismi paritetici, DL/RSPP, altri RLS e RLST.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>3. ACCEDERE AI LUOGHI DI LAVORO DOVE SI SVOLGONO LE LAVORAZIONI E AI DOCUMENTI RILEVANTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLS ha il diritto d'accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni e, soprattutto, al documento di valutazione dei rischi e al registro degli infortuni sul lavoro. Deve inoltre essere informato circa la documentazione aziendale inerente le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Ha diritto alla consegna del documento di valutazione se è già predisposto (Ministero lavoro circolare 3 ottobre 2000, n. 68). La eventuale segretezza va motivata dal DL e avviata con documentazione conforme e modalità che consentano comunque la messa a disposizione del documento di valutazione del rischio.</p> <p>Come Discrezionalità</p> <p>Modalità di coinvolgimento Attività che può essere svolta insieme al/alla RSPP o in autonomia.</p>	<p>Oggetto Luoghi di lavoro; documentazione tecnico-amministrativa rilevante.</p> <p>Mezzo Sopralluogo lettura.</p> <p>Processo Visita dei luoghi di lavoro e raccolta materiali utili alla analisi valutazione dei rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assenza di un programma. - Possibili difficoltà di collaborazione con i lavoratori. - Difficoltà nell'ottenere le informazioni dal DL (es. segreto). - Consultazione preventiva e tempestiva. - Non formalizzazione della consultazione. - Vincolatività nella relazione con RSPP, DL, lavoratori e lavoratrici.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4. FORNIRE IL PARERE CONSULTIVO SULLA NOMINA DEGLI ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, E DEGLI ADDETTI A COMPITI SPECIALI</p>	<p>Chi Il/la RLS esprime parere in maniera preventiva e tempestiva sui i nominativi degli addetti al SPP e ai compiti speciali (attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori) proposti dal/dalla DL e RSPP.</p> <p>Come Il/la RLS fornisce il parere in base alla sua conoscenza relativa alle attitudini individuali dei soggetti specifici.</p>	<p>Oggetto Parere su addetti SPP e compiti speciali.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale o scritta (se negativo).</p> <p>Processo Valutazioni generali sull'idoneità di diversi soggetti a occuparsi di pre-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non definita la forma scritta od orale del parere consultivo. - Spesso non consultato. - Verbalizzazione solo in caso di parere negativo. - Assenza di criteri di scelta predisposti. - Parere non preventivo ma consultivo.

In caso di parere negativo può chiedere la verbalizzazione.

Modalità di coinvolgimento

Il/la RLS potrebbe coinvolgere i lavoratori nel parere o anche nelle proposte alternative.

venzione, selezionati da DL/RSPP.

Pressioni da parte del /della DL, RSPP o altri verso un soggetto piuttosto che un altro.
Criteri di scelta non specificati.
Parere non vincolante.
Formazione insufficiente per la valutazione.
Vincolatività nella relazione con: DL, RSPP, SPP, Addetti a Compiti Speciali.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>5. FORNIRE PARERE CONSULTIVO SULLA FORMAZIONE DEGLI ADDETTI A COMPITI SPECIALI INCARICATI DELL'ATTIVITÀ DI PRONTO SOCCORSO, LOTTA ANTINCENDIO ED EVACUAZIONE DEI LAVORATORI</p>	<p>Chi Il/la RLS fornisce il parere consultivo sul piano di formazione degli addetti/addette ai compiti speciali (pronto soccorso, antincendio, evacuazione) in relazione alla sua formazione proposta dal/dalla DL/RSPP.</p> <p>Come In caso di parere negativo chiede la verbalizzazione.</p>	<p>Oggetto Parere sulla formazione addetti/addette ai compiti speciali.</p> <p>Mezzo Orale o scritto.</p> <p>Processo Valutazione del programma formativo in relazione anche alle attitudini e competenze.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criteri di scelta non specificati. - Parere non vincolante. - Formazione insufficiente per la valutazione degli addetti. - Verbalizzazione solo in caso di parere negativo. - Vincolatività nella relazione DL-RSPP.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>6. CONSULTAZIONE PREVENTIVA E TEMPESTIVA IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLS deve essere consultato in maniera preventiva e tempestiva sulla valutazione dei rischi inerente le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali e nella individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda.</p>	<p>Oggetto Consultazione preventiva e tempestiva del/della RLS.</p> <p>Mezzo Comunicazione Orale o scritta.</p> <p>Processo Intervento del/della RLS minimo nella riunione annuale, massimo in tutte le</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mezzo e modalità di coinvolgimento nella consultazione non definite. - Possibile relazione conflittuale con: il/la DL di lavoro, il/la RSPP. - Problemi di rappresentatività nei confronti di lavoratori e lavoratrici.

Come
Tramite consultazione preventiva e tempestiva e in particolare nell'ambito della riunione periodica annuale.

Modalità di coinvolgimento
Nell'ambito della riunione periodica con le figure del sistema 626.

occasioni in cui si prendano decisioni su salute e sicurezza al lavoro.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>7. RICEVERE INFORMAZIONI PROVENIENTI DAI SERVIZI DI VIGILANZA E FORMULARE OSSERVAZIONI IN OCCASIONE DI VISITE E VERIFICHE EFFETTUATE DALLE AUTORITÀ COMPETENTI</p>	<p>Chi Il/la RLS deve essere informato dal/dalla DL dei dati in possesso dell'Organo di Vigilanza (ASL) in merito alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e deve essere ascoltato in caso di sopralluogo dell'Organo di Vigilanza.</p> <p>Come Non descritto, ad esempio durante il sopralluogo della ASL.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Non previste. Generalmente con il/la RSPP.</p>	<p>Oggetto Informazioni provenienti dalla ASL e/o sopralluogo.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale o scritta. Visita ai reparti.</p> <p>Processo Richiesta informazioni dei dati provenienti dalle ASL e consegna informazioni agli Organi di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni senza procedure definite. - Difficoltà di ottenimento. - Discrezionalità del DL. - Discrezionalità ASL nel fornire dati. - Discrezionalità nel chiamare il/la RLS durante il sopralluogo. - Chiamata tardiva rispetto alla visita.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>8. PARTECIPARE ALLA RIUNIONE PERIODICA SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLS partecipa alla riunione annuale inerente la valutazione dei rischi e il programma di prevenzione insieme a: DL, RSPP, MC.</p> <p>Come Propone le sue osservazioni in materia di prevenzione dei rischi e si fa portavoce dei lavoratori e delle lavoratrici.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Partecipano tutte le figure del sistema senza un ordine pre-stabilito di comunicazione.</p>	<p>Oggetto Prevenzione dei rischi lavorativi.</p> <p>Mezzo Riunione annuale obbligatoria.</p> <p>Processo Esamina con le figure della prevenzione: i temi della valutazione del rischio, informazione e formazione dei/delle LL e l'utilizzo dei DPI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vincolatività delle relazioni con DL, RSPP, MC. - Relazione con i lavoratori e le lavoratrici non progettata dalla legge. - Incompetenza relativa rispetto alle altre figure. - Riunione considerata come un obbligo formale.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>9. SEGNALARE AL RESPONSABILE DELL'AZIENDA I RISCHI INDIVIDUATI NEL CORSO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ</p>	<p>Chi Il/la RLS deve avvisare il/la DL o il/la RSPP dei rischi individuati nel corso del sopralluogo o segnalati da altri lavoratori e lavoratrici.</p> <p>Come Discrezionale informazione orale o scritta.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Non previste. Generalmente in relazione al/alla RSPP.</p>	<p>Oggetto Informazione sui rischi individuati dal DL/RSPP.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale o scritta.</p> <p>Processo Il/la RLS comunica i rischi individuati e ne chiede l'eliminazione o riduzione al minimo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tempi d'attesa per avere audizione. - Discrezionalità del mezzo. - Vincolatività nella relazione DL/RSPP/lavoratori e lavoratrici per motivi diversi. - Assenza di canali definiti per la raccolta delle segnalazioni.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>10. PROMUOVERE L'ELABORAZIONE, L'INDIVIDUAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE IDONEE A TUTELARE LA SALUTE E L'INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI</p>	<p>Chi Il/la RLS promuove l'attuazione delle misure di prevenzione.</p> <p>Come Discrezionale (aumento della cultura e della partecipazione).</p> <p>Modalità di coinvolgimento Non previste. Soprattutto quelle legate al compito di rappresentare i lavoratori e le lavoratrici.</p>	<p>Oggetto Promozione salute e sicurezza al lavoro.</p> <p>Mezzo Comunicazione e informazione.</p> <p>Processo Studio di documenti, scambio di informazioni, relazioni con i lavoratori e le lavoratrici e le organizzazioni sindacali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo insufficiente per lavoro e attività RLS. - Difficile la compatibilità tra il ruolo produttivo e ruolo del/della RLS. - Formazione insufficiente, inadeguata. - Lavoratori e lavoratrici demotivati. - Clima aziendale che non considera la prevenzione come un valore.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>11. RICHIESTA INTERVENTO DELLE AUTORITÀ COMPETENTI</p>	<p>Chi Il/la RLS può fare ricorso alle autorità competenti (ASL, ispettorato del lavoro, INAIL, ISPESL) qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal/dalla DL e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.</p> <p>Come Non descritte (lettera formale o comunicazione orale).</p>	<p>Oggetto Intervento autorità competenti e autorità vigilanti.</p> <p>Mezzo Scritto o comunicazione orale.</p> <p>Processo Segnalazione alle autorità competenti di problemi connessi con la prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eventuale formalizzazione necessaria. - Possibile relazione conflittuale con: DL, RSPP, lavoratori e lavoratrici, OOSS. - Possibili ritorsioni. - Possibile emarginazione sociale (es. mobbing).

8.5 Rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza - RLST



Il/la Rappresentante dei lavoratori e delle lavoratrici per la sicurezza di ambito territoriale (RLST)

è

una persona designata o eletta per rappresentare
i lavoratori e le lavoratrici
di aziende che occupano fino a 15 dipendenti.
Per quanto concerne gli aspetti della salute e
della sicurezza durante il lavoro:

**gode dei diritti di informazione, formazione e consultazione,
svolge le stesse funzioni di un/una RLS,**

è

di riferimento per i/le lavoratori/lavoratrici
di più aziende che si trovano
nello stesso territorio.

Le azioni tecniche svolte dal RLST sono le stesse svolte dal RLS.

8.5.1 Principali azioni tecniche del/della RLST previste dalla legge:

1. Essere individuato come Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici per la Sicurezza di ambito territoriale (RLST).
2. Frequentare i corsi di formazione obbligatoria.
3. Accedere ai luoghi di lavoro dove si svolgono le lavorazioni e ai documenti rilevanti per la valutazione dei rischi.
4. Fornire il parere consultivo sulla nomina degli addetti al servizio di prevenzione e protezione e degli/delle addetti/addette ai compiti speciali.
5. Fornire parere consultivo sulla formazione degli addetti/addette ai compiti speciali incaricati dell'attività di pronto soccorso, lotta antincendio ed evacuazione dei/delle LL.
6. Consultare, preventivamente e tempestivamente, in ordine alla valutazione dei rischi.
7. Ricevere informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.
8. Partecipare alla riunione periodica sulla valutazione dei rischi.
9. Segnalare al responsabile dell'azienda i rischi individuati nel corso della sua attività.
10. Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei/delle LL.
11. Richiedere intervento delle autorità competenti.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI IL/LA RLST		
N° azioni svolte	in relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
5	Lavoratori/Lavoratrici (LL)	1, 4, 6, 9, 10
2	Addetti compiti speciali	4, 5
2	RLST o altri RLS	2, 8
1	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	1
1	Formatori	2
7	RSPP	2, 3, 4, 5, 6, 8, 9
6	Datore/Datrice Di Lavoro	3, 4, 5, 6, 8, 9
-	-	-
9	Organismi Paritetici - OOPP	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
1	Medico Competente	8
2	Organi di Vigilanza - OOVV	7, 11
36	Vincolativita' del RLST nel SISTEMA	

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>1. ESSERE INDIVIDUATO COME RAPPRESENTANTE dei/delle LAVORATORI/LAVORATRICI PER LA SICUREZZA DI AMBITO TERRITORIALE (RLST)</p>	<p>Chi Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il/la RLST può essere individuato per più aziende in ambito territoriale (RLST).</p> <p>Come Può essere eletto da lavoratori e lavoratrici, ma per lo più viene designato dalle organizzazioni sindacali, facendo riferimento a quanto previsto per le imprese artigiane dall'Accordo Nazionale del 3 settembre 1996 e dagli Accordi regionali di riferimento territoriale.</p> <p>Modalità di coinvolgimento La designazione sindacale avviene generalmente scegliendo tra lavoratori/lavoratrici con esperienza sindacale e di sicurezza.</p>	<p>Oggetto Individuazione rappresentante lavoratori/lavoratrici per la sicurezza di ambito territoriale (RLST).</p> <p>Mezzo Elezione dei/delle LL prevista dalla legge e dagli accordi. Prevalentemente designati dalle organizzazioni sindacali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limitata divulgazione della nomina tra i/le LL. - Vincolatività relazioni OOSS. - Vincolatività relazioni lavoratori e lavoratrici. - Assenza rapporto diretto con i/le LL che rappresentano.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>2. FREQUENTARE I CORSI DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA</p>	<p>Chi Il/la RLST deve seguire un corso di formazione obbligatoria di minimo 32 ore. Gli organismi paritetici a livello regionale possono definire un monte ore aggiuntivo (come è accaduto nei territori dove gli/le RLST sono presenti).</p> <p>Come I contenuti specifici della formazione sono stabiliti nel rispetto del Decreto Ministeriale del 16.1.1997. La progettazione dei moduli formativi è definita dai comitati paritetici regionali di riferimento.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Progettazione dei corsi con criteri coerenti ai principi fondamentali di formazione degli adulti.</p>	<p>Oggetto Corsi di formazione per RLST.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale ed esercitazioni pratiche.</p> <p>Processo Frequenza corsi con contenuti formativi predisposti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Carico cognitivo (corsi a immersione). - Linguaggi diversi (multidisciplinari). - Possibile incompatibilità con l'attività lavorativa. - Eccessive aspettative di lavoratori e lavoratrici in relazione alle competenze acquisite. - Formazione non coerente con i principi della formazione degli adulti. - Assenza o bassa qualità della formazione. - Vincolatività.

relazioni con Organismi paritetici DL/RSPP, altri RLS e RLST.

	STRUTTURA SOCIALE	CONSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>3. ACCEDERE AI LUOGHI DI LAVORO DOVE SI SVOLGONO LE LAVORAZIONI E AI DOCUMENTI RILEVANTI PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLST ha il diritto d'accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni e, soprattutto, al documento di valutazione dei rischi e al registro degli infortuni sul lavoro. Deve inoltre essere informato circa la documentazione aziendale inerente le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali. Ha diritto alla consegna del documento di valutazione se è obbligatorio o ad essere informato sull'autocertificazione.</p> <p>Come Secondo l'accordo stipulato con le Associazioni artigiane riceve la documentazione presso l'organismo paritetico territoriale. L'ingresso in azienda avviene: avvisando preventivamente l'Organismo Paritetico Territoriale che effettua le verifiche aziendali insieme ad un rappresentante dell'azienda interessata quale ad esempio il/la RSPP. E' previsto un preavviso di sette giorni che viene ridotto a tre in caso di situazioni a rischio particolare.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Attività che può essere svolta insieme all/alla RSPP o in autonomia.</p>	<p>Oggetto Luoghi di lavoro; documentazione tecnico-amministrativa rilevante.</p> <p>Mezzo Sopraluogo lettura.</p> <p>Processo Visita dei luoghi di lavoro e raccolta materiali utili alla analisi valutazione dei rischi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non disponibilità elenco aziende che aderiscono al sistema del RLST. - Assenza di un programma. - Non disponibilità documenti di valutazione e dichiarazioni di autocertificazione. - Non formalizzazione della consultazione. - Vincolatività nella relazione con: RSPP, DL, Associazioni artigiane, Organizzazioni Sindacali.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4. FORNIRE IL PARERE CONSULTIVO SULLA NOMINA DEGLI ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, E DEGLI ADDETTI A COMPITI SPECIALI</p>	<p>Chi Il/la RLST esprime parere in maniera preventiva e tempestiva sui nominativi degli addetti ai SPP e ai compiti speciali (attività di prevenzione incendi, pronto soccorso, evacuazione LL) proposti dal/dalla DL e RSPP.</p> <p>Come Il/la RLST riceve presso l'OPTA i nominativi degli/delle RSPP e degli addetti ai SPP e degli addetti ai compiti speciali.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Può esprimere un parere motivato solo se l'OPTA organizza incontri con le figure interessate, dando al/alla RLST la possibilità di incontrarli.</p>	<p>Oggetto Parere su addetti SPP e compiti speciali.</p> <p>Mezzo Incontri.</p> <p>Processo Avvio di relazioni in ambito territoriale tra le figure della prevenzione di riferimento per le aziende.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non disponibilità elenchi nominativi RSPP. - Non disponibilità elenchi nominativi addetti ai SPP. - Non disponibilità elenchi nominativi addetti ai compiti speciali. - Mancanza di iniziative dell'OPTA nell'organizzare incontri tra le figure interessate. - Criteri di scelta non specificati. - Parere non vincolante. - Vincolatività nella relazione con: Organizzazioni sindacali, Associazioni Artigiane, OPTA, addetti a Compiti Speciali.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>5. FORNIRE PARERE CONSULTIVO SULLA FORMAZIONE ADDETTI A COMPITI SPECIALI INCARICATI ATTIVITÀ DI PRONTO SOCCORSO, LOTTA ANTINCENDIO ED EVACUAZIONE DI LAVORATORI E LAVORATRICI</p>	<p>Chi Il/la RLST fornisce il parere consultivo sul piano di formazione degli addetti/addette ai compiti speciali (pronto soccorso, antincendio, evacuazione) in relazione alla loro formazione.</p> <p>Come Partecipando alla progettazione e gestione di corsi rivolti a queste figure, quando tale iniziativa è assunta dagli OPTA o dai Comitati Paritetici Regionali.</p>	<p>Oggetto Parere sulla formazione addetti/addette ai compiti speciali.</p> <p>Mezzo Partecipazione attiva del RLST.</p> <p>Processo Partecipazione alla progettazione e alla realizzazione dei programmi formativi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mancanza di iniziative da parte degli OPTA e dei CPRA. - Vincolatività nelle relazioni con: Organizzazioni sindacali e Associazioni Artigiane.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>6. CONSULTAZIONE PREVENTIVA E TEMPESTIVA IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLST deve essere consultato in maniera preventiva e tempestiva sulla valutazione dei rischi inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali e nella individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda.</p> <p>Come La consultazione avviene presso l'Organismo Paritetico Territoriale.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Avendo la disponibilità della documentazione prevista dalla legge.</p>	<p>Oggetto Consultazione preventiva e tempestiva del/della RLST.</p> <p>Mezzo Disponibilità sistema di archiviazione.</p> <p>Processo Esame della documentazione disponibile presso l'OPTA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non disponibilità della documentazione. - Non disponibilità sistema di archiviazione.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>7. RICEVERE INFORMAZIONI PROVENIENTI DAI SERVIZI DI VIGILANZA E FORMULARE OSSERVAZIONI IN OCCASIONE DI VISITE E VERIFICHE EFFETTUATE DALLE AUTORITÀ COMPETENTI</p>	<p>Chi Il/la RLST deve essere informato dal/dalla DL dei dati in possesso dell'organo di vigilanza (ASL) in merito alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e deve essere ascoltato in caso di sopralluogo dell'organo di vigilanza.</p> <p>Come Necessità di procedure specifiche da concordare con le ASL.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Informazione da parte della ASL a seguito degli interventi effettuati dai Servizi di Vigilanza.</p>	<p>Oggetto Informazioni provenienti dalla ASL e/o sopralluogo.</p> <p>Mezzo Incontro con Organo di Vigilanza.</p> <p>Processo Richiesta informazioni dei dati provenienti dalle ASL e consegna informazioni agli Organi di Vigilanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informazioni senza procedure definite. - Difficoltà di ottenimento - Discrezionalità ASL nel fornire dati - Discrezionalità nel chiamare il/la RLST a seguito del sopralluogo della ASL.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>8. PARTECIPARE ALLA RIUNIONE PERIODICA SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI</p>	<p>Chi Il/la RLST partecipa alla riunione annuale insieme al/alla DL, RSPP, MC inerente la valutazione dei rischi e il programma di prevenzione sui programmi d'informazione e formazione sull'utilizzo dei DPI.</p> <p>Come La riunione periodica può essere organizzata nell'ambito dell'Organismo Paritetico Territoriale (OPTA).</p> <p>Modalità di coinvolgimento Iniziative da parte dell'OPTA per facilitare l'incontro tra RLST e figure del Sistema 626.</p>	<p>Oggetto Prevenzione dei rischi lavorativi.</p> <p>Mezzo Riunione annuale obbligatoria.</p> <p>Processo Costruzione di un sistema territoriale di relazioni.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mancanza di rapporti con DL, RSPP, MC. - Mancanza di rapporti con i lavoratori e le lavoratrici non progettata dalla legge. - Possibile discrezionalità delle priorità. - Incompetenza di alcune tra le figure, tra cui il/la DL. - Possibile non svolgimento della riunione in assenza di iniziative da parte dell'OPTA.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>9. SEGNALARE AL RESPONSABILE DELL'AZIENDA I RISCHI INDIVIDUATI NEL CORSO DELLA ATTIVITÀ</p>	<p>Chi Il/la RLST deve avvisare il/la DL o il/la RSPP dei rischi individuati nel corso del sopralluogo o segnalati da altri lavoratori e lavoratrici.</p> <p>Come Nell'ambito delle visite alle aziende.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Il/la RLST, in quanto figura esperta è in grado di dare al/alla DL utili suggerimenti per l'eliminazione e la riduzione dei rischi.</p>	<p>Oggetto Informazione sui rischi individuati al DL/RSPP.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale o scritta.</p> <p>Processo Il/la RLST comunica i rischi individuati e ne chiede l'eliminazione o riduzione al minimo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Non conoscenza dei compiti di supporto che il/la RLST può svolgere e diffidenza da parte del/della DL. - Non competenza da parte del/della DL. - Difficoltà accesso a tutti gli ambienti del luogo di lavoro. - Rapporti saltuari e discontinui con il/la DL.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>10. PROMUOVERE L'ELABORAZIONE, L'INDIVIDUAZIONE E L'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE IDONEE A TUTELARE LA SALUTE E L'INTEGRITÀ FISICA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI</p>	<p>Chi Il/la RLST promuove l'attuazione delle misure di prevenzione.</p> <p>Come Partecipando alle attività e agli incontri promossi dall'OPTA, facendo proposte nell'ambito delle visite in azienda.</p> <p>Modalità di coinvolgimento Interventi in comparti specifici, ad esempio nel settore del legno, possono favorire l'adozione di misure di prevenzione in più aziende di uno stesso territorio.</p>	<p>Oggetto Promozione salute e sicurezza al lavoro.</p> <p>Mezzo Interventi di comparto.</p> <p>Processo Studio di documenti, scambio di informazioni, relazioni con i lavoratori e le lavoratrici e le organizzazioni sindacali, programmazione di interventi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo insufficiente per lavoro e attività RLST a causa dell'eccessivo numero di aziende di competenza. - Mancanza coordinamento RLST. - Mancanza iniziative OPTA. - Lavoratori e lavoratrici demotivati. - DL non motivato/motivata.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>11. RICHIEDERE INTERVENTO DELLE AUTORITÀ COMPETENTI</p>	<p>Chi Il/la RLST, qualora l'organismo paritetico territoriale non sia in grado o non voglia esaminare le controversie e i problemi posti dal RLST, questi può fare ricorso alle autorità competenti (ASL, ispettorato del lavoro, INAIL, ISPESL), nel caso in cui le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal/dalla DL e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.</p> <p>Come Non descritte (lettera formale o comunicazione orale).</p>	<p>Oggetto Intervento autorità competenti/vigilanti.</p> <p>Mezzo Scritto o comunicazione orale.</p> <p>Processo Segnalazione alle autorità competenti di problemi connessi con la prevenzione e protezione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eventuale formalizzazione necessaria. - Possibile relazione conflittuale con: DL, RSPP, OOSS, Ass. Artigiane. - Possibile emarginazione.

8.6 Medico competente -



**Il/la medico competente
(MC)**

è

nominato da datore/datrice di lavoro,

è

specializzato in:

Medicina del lavoro,
Medicina preventiva dei lavoratori,
Tossicologia industriale,
Medicina d'igiene e medicina preventiva,
Medicina legale.

Il datore o la datrice di lavoro
può sceglierlo/sceglierla
tra i/le medici competenti
presenti
nelle liste regionali
(ex D.Lgs 277/91).

**Oltre ai compiti di sorveglianza sanitaria,
il/la medico competente
svolge anche un ruolo importante
nel campo della formazione e informazione
dei lavoratori e delle lavoratrici.**

8.6.1 Principali azioni tecniche del/della medico competente previste dalla legge:

1. Sorveglianza sanitaria, accertamenti preventivi, accertamenti periodici.
2. Istituire la cartella sanitaria individuale.
3. Informare i/le lavoratori/lavoratrici sul significato degli accertamenti sanitari e sugli agenti di rischio a lungo termine, per i controlli, dopo la cessazione dell'attività.
4. Collaborare con il/la datore/datrice di lavoro e con il SPP.
5. Comunicare ai/alle lavoratori/lavoratrici i risultati degli Accertamenti periodici – comunicare in sede di riunione periodica ai/alle RLS/RLST i risultati anonimi e collettivi degli stessi accertamenti.
6. Visitare gli ambienti di lavoro.

LA VINCOLATIVITA' DELLE RELAZIONI PER IL MEDICO COMPETENTE		
N° azioni svolte	in relazione alle figure del SISTEMA	Le Azioni Tecniche implicate
5	Lavoratori e Lavoratrici	1, 2, 3, 4, 5
4	Addetti compiti speciali	1, 2, 3, 5
3	RLS oppure RLST	3, 4, 5
-	RSU e Organizzazioni Sindacali - OOSS	(nessun vincolo formale)
-	Formatori	(nessun vincolo formale)
2	RSPP	4, 6
3	Datore/Datrice Di Lavoro	2, 4, 5
-	-	-
-	Organismi Paritetici - OOPP	(nessun vincolo formale)
-	Medico Competente	(nessun vincolo formale)
1	Organi di Vigilanza - OOVV	2
18	Vincolatività del MEDICO COMPETENTE nel SISTEMA	
* Applica gli Accordi di riferimento		
** Tutte sono infatti subordinate al controllo degli Organi di Vigilanza		

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>1.</p> <p>SORVEGLIANZA SANITARIA</p> <p>ACCERTAMENTI PREVENTIVI</p> <p>ACCERTAMENTI PERIODICI</p>	<p>Chi Il/la medico competente (MC) sottopone a visita medica il/la lavoratore/lavoratrice al momento dell'assunzione per verificarne lo stato di salute in relazione al lavoro che è destinato a svolgere. La visita medica può essere integrata da esami clinici e biologici.</p> <p>Come Il giudizio formulato può essere: idoneo / idonea, idoneo con prescrizione / idonea con prescrizione, temporaneamente non idoneo / temporaneamente non idonea, permanentemente non idoneo / permanentemente non idonea.</p> <p>Analoghe procedure si hanno per gli accertamenti sanitari periodici (ASP). Gli obblighi relativi alla sorveglianza sanitaria sono definiti dal DPR 303/56, D.Lgs 626/94, D.Lgs 277/91, D.Lgs 25/2002. Eventuali deroghe possono essere proposte al/alla DL.</p>	<p>Oggetto Idoneità al lavoro specifico.</p> <p>Mezzo Visita medica di assunzione e periodica.</p> <p>Processo Valutazione dello stato di salute del soggetto e sua compatibilità con il lavoro specifico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Visita medica che può pregiudicare l'assunzione. - Visita periodica che può determinare il licenziamento o l'emarginazione del soggetto. - Discrezionalità negli esami integrativi. - Tutela del segreto professionale. - Carenza dei protocolli sanitari di rischio. - Vincolo ai rischi gabelati. - Vigilanza ASL. - ASP. - Rapporto con il/la DL.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>2.</p> <p>ISTITUIRE LA CARTELLA SANITARIA INDIVIDUALE</p>	<p>Chi Il/la medico competente (MC) istituisce e aggiorna sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il/la DL con salvaguardia del segreto professionale.</p> <p>Come La cartella deve contenere ogni informazione utile sulle condizioni di salute e di rischio d'ogni singolo/singola lavoratore/lavoratrice. Rilevante è l'utilizzo d'idonei strumenti</p>	<p>Oggetto Cartella sanitaria individuale.</p> <p>Mezzo Compilazione scritta manuale o informatizzata.</p> <p>Processo Compilazione della cartella sanitaria contestualmente alla visita medica, registrazione degli</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Segreto professionale. -Vigilanza ASL. - Carente informatizzazione. - Vincolatività della relazione con il/la lavoratore/lavoratrice. - Processo informativo sui dati sanitari può richiedere un impegno particolare in caso di

informativi/informatici specifici. Cruciale è il mantenimento del segreto professionale e quindi la conservazione di tale materiale a disposizione della sola autorità vigilante. Copia può essere richiesta dal/dalla lavoratore/lavoratrice interessata che può richiedere informazioni sui risultati degli ASP.

esami clinici o biologici. Eventuale elaborazione dei dati.

basso livello di istruzione degli/delle addetti/addette.
- Eventuale conflitto con il/la lavoratore/lavoratrice.

	STRUTTURA SOCIALE	CONDIZIONI TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>3. INFORMARE I/LE LAVORATORI/ LAVORATRICI SUL SIGNIFICATO DEGLI ACCERTAMENTI SANITARI E SUGLI AGENTI DI RISCHIO A LUNGO TERMINE PER I CONTROLLI DOPO LA CESSAZIONE ATTIVITÀ</p>	<p>Chi Il/la medico competente (MC)</p> <p>Come Fornisce informazioni al/alla lavoratore/lavoratrice tenendo conto della sua situazione personale con riferimento anche all'anamnesi e alle abitudini extra lavorative (fumo, alcool, alimentazione). Il/la MC sottolinea l'importanza del controllo a distanza per alcune categorie di rischio particolarmente significative, come lo sviluppo di patologie tumorali. L'informazione non deve essere generale ma specifica sulla tipologia e il significato degli accertamenti. Il/la MC informa su sua richiesta il/la RLS attraverso i dati in forma anonima e di gruppo, attraverso registri appositi o altri documenti da archiviare.</p>	<p>Oggetto Informazione sulle condizioni di salute e rischio ai/alle lavoratori/lavoratrici su richiesta al/alla RLS.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale.</p> <p>Processo Informazione sui rischi e sullo stato di salute non generica anche attraverso sintesi di gruppo per il RLS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vincolatività relazione con il/la lavoratore/lavoratrice. - Forma anonima della informazione. - Comunicazione del rischio a lungo termine con eventuali ansie dei/delle lavoratori/lavoratrici esposti da gestire. - Competenze comunicative limitate. - Eventuale basso livello di istruzione dei/delle lavoratori/lavoratrici. - Difficoltà di comunicazione con il/la RLS. - Eventuali conflitti con LL o RLS sul tipo e la periodicità dei controlli, rischi, ecc.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>4. COLLABORAZIONE CON IL/LA DATORE/DATRICE DI LAVORO E CON IL SPP</p>	<p>Chi Il/la medico competente (MC)</p> <p>Come Collabora, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione dell'azienda e delle situazioni di rischio, partecipando alla programmazione del controllo dell'esposizione dei/delle lavoratori/lavoratrici in collaborazione con le altre figure professionali del Servizio di Prevenzione e Protezione. Collabora in particolare alla predisposizione del servizio di pronto soccorso.</p>	<p>Oggetto Collaborazione DL e altre figure della prevenzione aziendale.</p> <p>Mezzo Programmazione dei controlli.</p> <p>Processo Incontri con le altre figure della prevenzione per analizzare e valutare le situazioni di rischio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Eccessiva variabilità delle relazioni. - Procedure non definite (unica è la riunione periodica annuale).

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
<p>5. COMUNICARE AI/ALLE LAVORATORI/LAVORATRICI I RISULTATI DEGLI ACCERTAMENTI PERIODICI</p> <p>COMUNICARE IN SEDE DI RIUNIONE PERIODICA AI/ALLE RLS/RLST I RISULTATI ANONIMI E COLLETTIVI DEGLI STESSI ACCERTAMENTI</p>	<p>Chi Il/la medico competente (MC)</p> <p>Come Informa ogni lavoratore/lavoratrice dei risultati degli accertamenti sanitari che lo/la riguardano e rilascia copia della documentazione sanitaria se richiesta. Nell'ambito della riunione annuale periodica di prevenzione e protezione dei rischi comunica ai/alta RLS i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati e fornisce indicazioni sul significato degli stessi.</p>	<p>Oggetto Risultati anonimi e per gruppi degli ASP.</p> <p>Mezzo Comunicazione orale nella riunione annuale.</p> <p>Processo Incontri con le altre figure della prevenzione per analizzare e valutare le situazioni di rischio, tenendo conto anche dei controlli sanitari preventivi e periodici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assenza di comunicazione in aziende ove non si svolge la riunione periodica. - Validità della documentazione presentata ai fini della prevenzione in assenza di istruzioni. - Assenza di vincolo di comunicazione scritta. - Difficoltà a controllare il segreto professionale.

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZE TECNICHE	COSTRUTTIVITA' ORGANIZZATIVE
6. VISITA GLI AMBIENTI DI LAVORO	<p>Chi Il/la medico competente.</p> <p>Come Insieme al/alla RSPP visita gli ambienti di lavoro almeno due volte all'anno e partecipa alla programmazione e al controllo dell'esposizione dei/delle lavoratori/lavoratrici i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini delle valutazioni e di pareri di consulenza. Si tratta di sopralluogo congiunto in cui le due figure MC e RSPP prendono nota degli elementi utili per esprimere valutazioni e pareri per pianificare gli interventi di prevenzione.</p>	<p>Oggetto Ambiente di lavoro.</p> <p>Mezzo Sopralluogo.</p> <p>Processo Visita dei luoghi di lavoro insieme al/alla RSPP due volte l'anno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vincolatività relazione con RSPP. - Sopralluogo in ambienti anche con fattori di rischio.

9

Analisi di situazioni emblematiche: due storie a fumetti sulle relazioni e sulla comunicazione tra le figure del sistema 626

Le **storie a fumetti** presentate sono il riadattamento di due dei cinque filmati raccolti nel cd-rom "INFOPASS". Tutte e due le storie a fumetti propongono una situazione di **conflitto** tra alcune delle figure della prevenzione, che deve essere portata a **soluzione** (provvedimenti in merito alla sicurezza, costi della sicurezza, lavoro in sicurezza).

Si tratta di situazioni emblematiche delle relazioni e della comunicazione tra le figure del sistema 626. Ad ognuna è associato un **commento** che mira a focalizzarne i momenti significativi e a fornire delle indicazioni sulla natura delle relazioni tra i personaggi e sul loro modo di comunicare.

Le due storie a fumetti non seguono una narrazione classica: benché abbiano tutte un solo inizio, non hanno un solo svolgimento ed un unico finale, questo perché sono **tratte da filmati** realizzati con il **metodo del Teatro Forum**, il quale prevede la possibilità, da parte degli altri attori/lavoratori e delle altre attrici/lavoratrici che assistono alla scena, di intervenire nella storia.

I partecipanti infatti, se hanno da proporre una diversa soluzione, possono **sostituirsi** ad uno dei personaggi o **ricominciare** la scena interpretandola diversamente.

Il diverso comportamento degli interpreti può portare ad un cambiamento nella storia, generando esiti differenti e un diverso modo di relazionarsi e comunicare tra le figure del sistema.

Le diverse possibilità e i diversi finali, presentati all'interno di una stessa storia, sono quindi il **risultato delle differenti scelte** proposte **per la soluzione del conflitto**.

9.1 I filmati presentati nel Cd rom Infopass: casi analizzati

1.	"Una RSPP difficile da coinvolgere"
Caso analizzato	Intervento di una RSPP in caso di infortunio in una media impresa
Figure	RSPP, lavoratore infortunato, lavoratore RSU, RLS
1/0	"Prologo: Dialogo tra lavoratori e RSPP"
1/1 A	"caso A: Interviene un RLS poco assertivo"
1/1 B	"caso B: Interviene un RLS assertivo"
1/2 B1	"Prima soluzione del caso B"
1/2 B2	"Seconda Soluzione del caso B"
<hr/>	
2.	"Formazione tradizionale, formazione partecipata"
Caso analizzato	La formazione dei lavoratori e delle lavoratrici
Figure	formatore, lavoratori e lavoratrici, RSPP
2/1 A	"Formazione partecipata"
2/1 B	"Formazione tradizionale"
<hr/>	
3.	"Riunione periodica: alleanze tra le figure"
Caso analizzato	Riunione periodica (annuale) sul tema del rumore; intervento della ASL in azienda.
Figure	RSPP, datore di lavoro, medico competente, due diversi RLS (1 e 2); Ispettori ASL, RSPP, datore di lavoro, RLS (2)
3/1 A	" Caso A - Riunione periodica sul tema del rumore"
3/1 B	"caso B - Riunione periodica sul tema del rumore"

3/2 B	"Intervento della ASL in azienda"
4.	"RLST: ruolo collaborativo o conflittuale"
Caso analizzato	Intervento del RLST in una piccola impresa artigiana.
Figure	RLST, datore di lavoro e collaboratrice del DL
4/1 A	"caso A: Una relazione conflittuale"
4/1 B	"caso B: Una relazione efficace"
5.	"Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?"
Caso analizzato	Rimozione delle protezioni alle macchine; rapporto tra RSPP, capo fabbrica e RLS; richiesta di intervento del RLS da parte dei lavoratori.
Figure	lavoratore, RLS, RSPP, capo fabbrica
5/0	"Prologo: i lavoratori informano il RLS"
5/1 A	"Il RLS incontra il RSPP"
5/2 A	"Caso A - arriva il capo fabbrica"
5/2 B	"Caso B - arriva il capo fabbrica"

Per lo Studio di caso "Una RSPP difficile da coinvolgere" (caso n.1) vedi la storia a fumetti pubblicata nell'opuscolo *Partecipare perché*, parte dell'opera multimediale Infopass. Per gli studi di caso "Formazione partecipata, formazione tradizionale" (caso n.2) e "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale" (caso n.4) sono stati realizzati dei filmati presentati esclusivamente nel cd-rom "INFOPASS" nella sezione **Video-Training**; per gli studi di caso n. 3 e n. 5 leggi le storie a fumetti che troverai nelle pagine seguenti.

9.2 "Riunione Periodica: alleanza tra le figure"

Questa storia a fumetti è un riadattamento dell'omonimo filmato presentato nel cd-rom INFOPASS.

FIGURE COINVOLTE

DL:	datore di lavoro
RSPP:	responsabile del servizio di prevenzione e protezione
2 RLS:	due diversi rappresentanti dei/delle lavoratori/lavoratrici per la sicurezza (uno più assertivo, l'altro meno assertivo)
MC:	medico competente
ASL:	ispettori della ASL

CASO ANALIZZATO n.3

Riunione Periodica sul tema del rumore nell'Ufficio del datore di lavoro di una media impresa.

Sono presentate due varianti della Riunione Periodica, con gli interventi di due diversi RLS, in contesti di alleanze tra le figure sostanzialmente alternativi (Casi A e B).

Intervento della ASL in azienda (Conclusione del Caso B).

EPISODIO 3\1 Caso A: RSPP, DL, MC, 1° RLS

EPISODIO 3\1 Caso B: RSPP, DL, MC, 2° RLS

EPISODIO 3\2 Caso B - Conclusione: Ispettori ASL, RSPP, DL, 2° RLS



ANTEFATTO

L'azienda ha fornito i lavoratori di cuffie anti-rumore, ma non ha insonorizzato in modo adeguato i macchinari più rumorosi, con il risultato che i lavoratori sono costretti ad indossare sempre le cuffie, se vogliono proteggersi dal rumore, cui sono sottoposti durante alcune lavorazioni.

L'uso prolungato della cuffia può essere fastidioso e provocare mal di testa e molti lavoratori non la utilizzano o la utilizzano solo in parte.

Alcuni lavoratori hanno richiesto delle visite audio-metriche al medico competente e sono state riscontrate sei ipoacusie.

Capitolo 9

EPISODIO 3\1-A

"Riunione periodica sul tema del rumore - Caso A"

Figure:



Datore di Lavoro (DL)



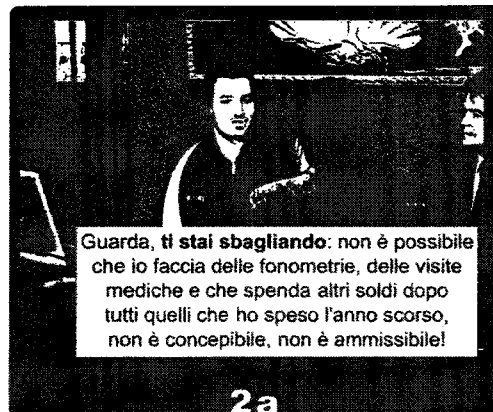
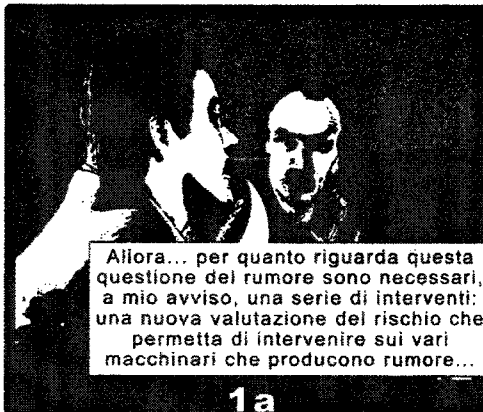
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)



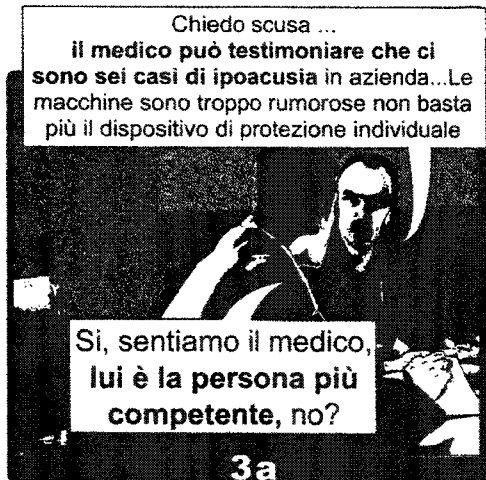
Medico Competente (MC)



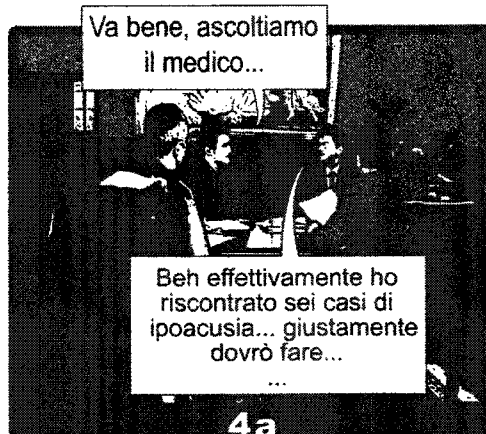
Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):
primo RLS più assertivo



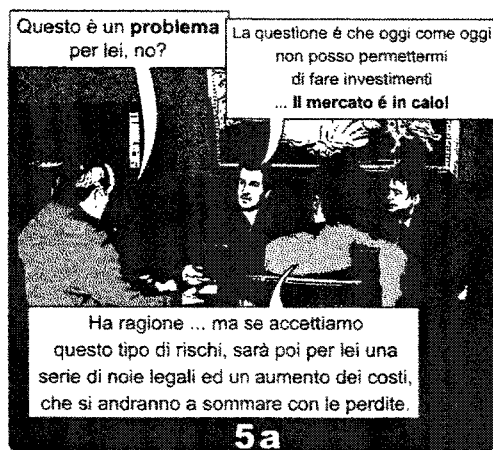
Il RSPP appare visibilmente in ansia (postura protesa in avanti), coinvolto e a disagio, probabilmente anche per la sostanziale e immediata squalifica del datore di lavoro, che legge il giornale (vedi comunicazione non verbale - CNV in cap. 11) ed esordisce con "ti stai sbagliando". Il medico competente seduto a fianco del datore di lavoro, dietro la scrivania, ugualmente squalifica la relazione con il RSPP alzandosi. Esiste un'alleanza/coalizione coperta tra datore di lavoro e medico competente (vedi alleanza in cap. 11, vedi coalizione in cap. 11). I costi economici, necessari per l'intervento di bonifica rappresentano l'iniziale e principale barriera comunicativa tra il datore di lavoro e il resto del "sistema 626" (vedi barriere comunicative in cap. 11).



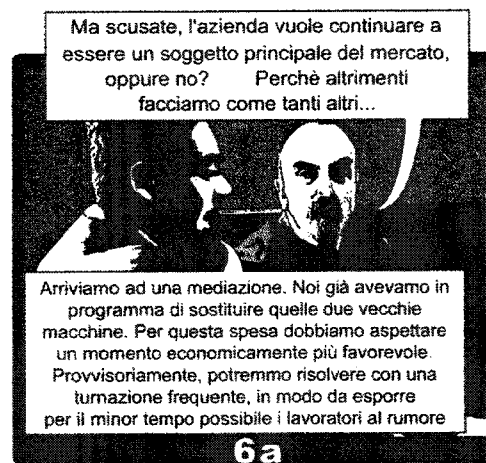
Il RLS coinvolge immediatamente il medico competente, al quale chiede di confermare la rilevanza del problema e dunque di entrare nella relazione per definire la sua posizione rispetto agli obiettivi di prevenzione comuni.



Il medico competente conferma i casi d'ipoacusia e, sia pure con reticenza, dichiara di dover fare qualcosa. Quel qualcosa sono le denunce di malattia professionale, certamente non gradite al datore di lavoro. L'alleanza con il datore di lavoro potrebbe rompersi.



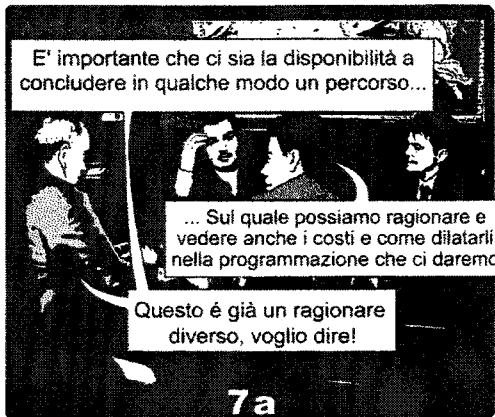
Il RLS cerca di trovare ascolto nel datore di lavoro, ribadendo che la questione delle patologie riscontrate tra i lavoratori rappresenta un problema anche per lo stesso datore di lavoro. Il RSPP, crea subito un'alleanza con il datore di lavoro riconoscendo i problemi esposti dal DL e usando il suo stesso linguaggio, cioè quello dei costi da sostenere.



Anche il RLS cerca di utilizzare il linguaggio del Datore di lavoro per convincerlo sul suo stesso terreno, ma i toni accesi preludono al conflitto.

Il RSPP recuperata la squalifica del datore di lavoro, grazie alla conferma del medico competente, deve evitare il conflitto e dunque può e deve fare la proposta di mediazione.

Capitolo 9



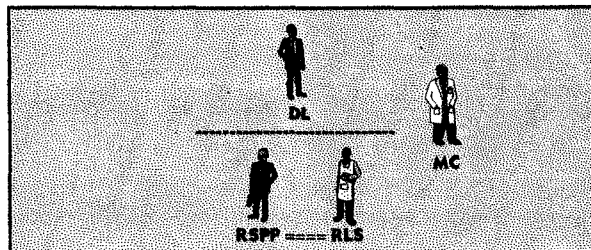
E' evidente l'alleanza tra le due figure RSPP e RLS, che si confermano reciprocamente nell'intento di ricercare una mediazione possibile con il datore di lavoro. L'alleanza tra RLS e, RSPP, con la conferma "tecnica" del medico competente, l'uso di un linguaggio in sintonia con i problemi del datore di lavoro e le disposizioni previste dal D.Lgs. 626/94, permettono lo sblocco e il superamento della barriera comunicativa (vedi il cap. 11). Il datore di lavoro si rende disponibile a ragionare sul problema, risolvendolo in accordo con le altre figure.



Il RLS vuole un accordo scritto, certamente più forte di quello verbale, che ha la possibilità di essere diffuso ai lavoratori e lavoratrici interessate (riconoscendo loro un ruolo importante anche come destinatari - diretti - di informazione). Il datore di lavoro prende posizione positiva sulla bonifica del rumore ambientale.



Il RLS ridondante nella sua posizione richiede nuovamente l'accordo per il timore che la parola data non venga rispettata nel futuro.

Commento all'episodio 3/1 - Caso A

E' EVIDENTE L'ALLEANZA TRA RSPP E RLS CHE RIESCE A PORTARE IL MEDICO COMPETENTE IN UNA POSIZIONE DI SOSTANZIALE CONDIVISIONE DEL PROBLEMA E SICURAMENTE DI NON ALLEANZA CON IL DATORE DI LAVORO. IN QUESTO MODO IL PROBLEMA VIENE AFFRONTATO.

L'accordo scritto, sia pure con la dilazione dei tempi, è la soluzione possibile concordata ...

... ma poteva anche andare diversamente ...

EPISODIO 3\1- B

"Riunione periodica sul tema del rumore - Caso B"

Figure:



Datore di Lavoro (DL)



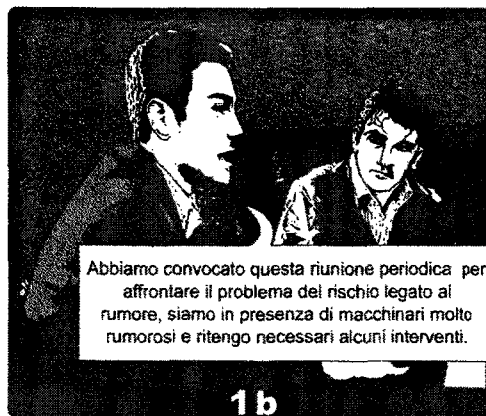
Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)



Medico Competente



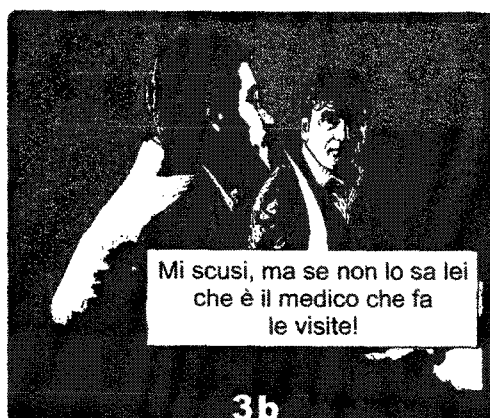
**Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):
secondo RLS poco assertivo**



Il RSPP appare visibilmente in ansia (CNV: postura protesa in avanti, vedi cap. 11) e particolarmente coinvolto ed a disagio. La sostanziale squalifica gli viene attraverso la comunicazione non verbale del DL e del medico competente, seduti "fianco a fianco", al di là della scrivania. Mentre parla, resta inascoltato (mancano i segni d'ascolto partecipato). Il RLS è poco assertivo, non interviene e non si forma da subito una alleanza efficace.

Il RLS entra in relazione conflittuale con il DL.

L'alleanza tra medico competente e datore di lavoro si evidenzia da questa infelice battuta del medico competente, che tende anche a squalificare il RLS.



Il RSPP supera la squalifica iniziale da parte del datore di lavoro e quella del medico competente verso il RLS grazie ad una efficace ironia.

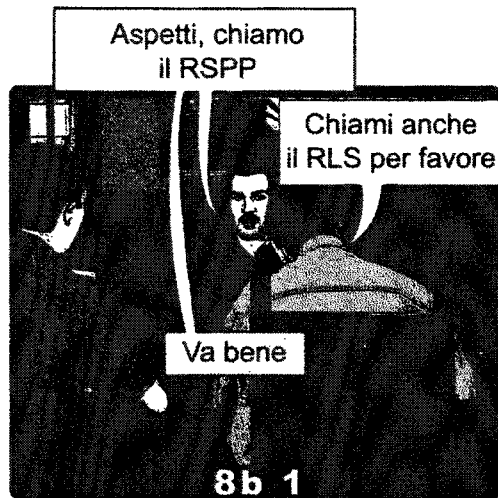


Il RLS riporta con efficacia il disagio di lavoratori e lavoratrici nell'indossare i DPI in sostituzione di bonifiche radicali, ma non riesce a superare la barriera comunicativa posta dal datore di lavoro che vede solo il costo.



Il RLS non riesce a costruire/trovare un'alleanza efficace con il RSPP; insiste sullo stesso contenuto, col risultato che il datore di lavoro ha la possibilità di rifiutare la situazione/problema con l'abbandono del campo, mantenendo tutto il controllo sulla relazione.

Capitolo 9



Convocando soltanto il RSPP, il Datore di lavoro sembra volere definire il contesto dell'interazione e quindi porsi one-up nella relazione con l'operatore della ASL, il quale, però, chiedendo la presenza del RLS ripristina una situazione relazionale (one-up, vedi cap. 11) a proprio favore.

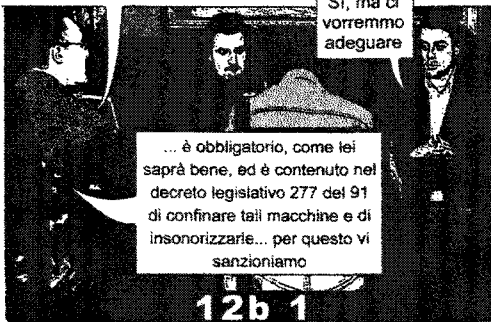


Il DL mostra di conoscere bene il RSPP, ma di essere completamente all'oscuro della figura del RLS (disconferma, vedi cap. 11).



Il RLS, rifiutando l'invito e rimanendo in piedi sottolinea (ma anche aumenta/alimenta tramite Comunicazione Non Verbale) la distanza e il conflitto col Datore di lavoro.

Noi abbiamo ricevuto la notifica di sei ipoacusie e le verifiche strumentali all'interno della vostra azienda, hanno rivelato che alcune delle macchine fisse sono largamente superiori ai novanta decibel. L'unica correzione che avete apportato è l'obbligo per i vostri dipendenti di usare i dispositivi individuali che sono inefficaci ...



12b 1

Si, ma ci vorremmo adeguare

Ve l'avevo detto...



13b 1

Il RLS riceve una conferma, sia a livello di contenuti che di relazione, dall'operatore della ASL.

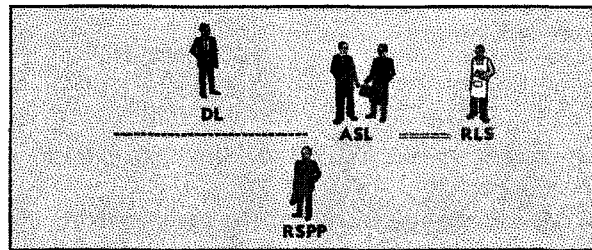
Forse era il caso che ci pensavamo un pò prima



14b 1

Il RSPP mostra di aver sottovalutato la situazione e di averne permesso così anche la sottovalutazione da parte del datore di lavoro.

Commento all'episodio 3\2 - Caso B



IL RSPP VIENE CHIAMATO DAL DATORE DI LAVORO E SIMMETRICAMENTE GLI OPERATORI ASL CHIAMANO IL RLS. LA POSIZIONE SIMMETRICA DETERMINA IL RICONOSCIMENTO DEL PROBLEMA E LA SANZIONE PER LA NON OTTEMPERANZA ALLA NORMATIVA.

Questa situazione conferma l'importanza della vigilanza della ASL nell'attuazione del 626 e in particolare allorché risultino danni alla salute dei/delle LL, come le ipoacusie riscontrate nel nostro caso, per prevenire il peggioramento e l'estensione del danno ad altri lavoratori.

Una ASL "vicina" è una garanzia in più per i lavoratori e le lavoratrici e per le altre figure della prevenzione.

In particolare, come previsto dal decreto, è uno strumento in più per l'azione del RLS.

9.3 "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?"

Questa storia a fumetti è un riadattamento dell'omonimo filmato presentato nel cd-rom INFOPASS.

FIGURE COINVOLTE

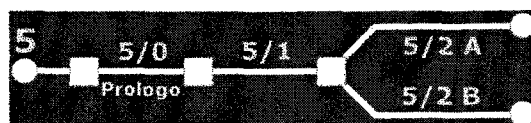
L: lavoratore
RLS: responsabile dei/delle lavoratori/lavoratrici per la sicurezza
RSPP: responsabile del servizio prevenzione e protezione
CF: capo fabbrica

CASO ANALIZZATO n.5

Intervento del RLS in caso di rimozione delle protezioni alle macchine per esigenze di produzione in una Media impresa.

Il filmato omonimo che si trova nel cd-rom mette a confronto due diverse strategie, adottate dal RLS, di fronte a due differenti relazioni tra RSPP preposto all'unità produttiva e capo fabbrica: viene qui presentata quella più significativa (Caso A).

EPISODIO 5\0 prologo: lavoratori e RLS
 EPISODIO 5\1: RLS ed RSPP
 EPISODIO 5\2 caso A: RLS, RSPP e capo fabbrica
 EPISODIO 5\2 caso B*: RLS, RSPP e capo fabbrica



ANTEFATTO

Un lavoratore addetto al taglio, decide di andare a parlare con il RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) perché le seghe sono state 'misteriosamente trovate' senza le protezioni.

* : Per il Caso B, relativo ad una posizione di sostanziale non riconoscimento dell'accaduto da parte del capo fabbrica, si veda il filmato presentato nel cd-rom "Infopass".

Episodio 5/0 Prologo "I lavoratori informano il RLS"

Figure:



Lavoratore



Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



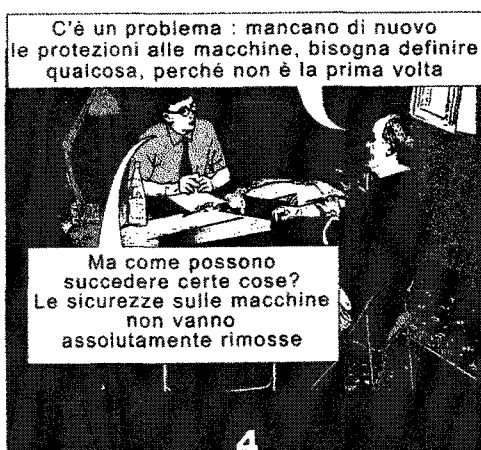
Tra RLS e operai esiste una relazione positiva, inoltre le informazioni passano tempestivamente. Il RLS non è solo un tramite tra lavoratori ed Azienda ma è in grado di prendere iniziative, come fermare la produzione, perché è ascoltato e sostenuto dai colleghi.

Il RLS si reca quindi nell'ufficio del RSPP in azienda (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione), per parlare con lui dell'accaduto...

Episodio 5/1
"Il RLS incontra il RSPP"



Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)



Il RSPP mostra di conoscere il problema e la normativa, ma risponde in modo generico al problema che gli è stato appena sottoposto.



Il RLS percepisce immediatamente il rischio di una discussione dagli esiti incerti perché generale, teorica, a-specifica.

Il RSPP rientra nel problema specifico, chiamando il preposto capo fabbrica.

Capitolo 9

Episodio 5/2 "Dialogo tra RSPP, RLS e capo fabbrica - Caso A"



... nell'ufficio arriva anche il Capo Fabbrica



All'arrivo del capo fabbrica il RSPP gli presenta "il signore della RLS". Si tratta di una squallida del RLS, che non crea, nè aiuta certo a creare una buona relazione. Il capo fabbrica condivide la realtà denunciata dal RLS e permette dunque di affrontarla. Il capo fabbrica, pur confermando l'evento, declina ogni responsabilità in merito.

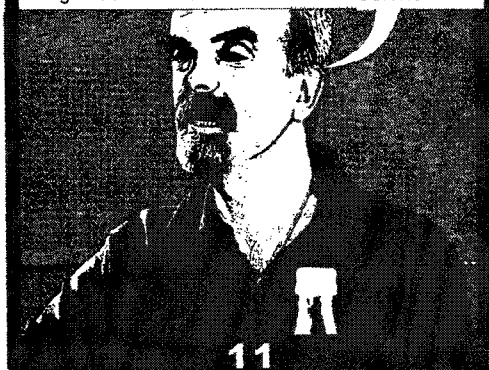


Il capo fabbrica continua a non voler affrontare il problema e a darne la responsabilità agli operai.



Il RSPP di nuovo si allontana dal problema specifico e generalizza. Il capo fabbrica a questo punto minimizza e parla per il futuro ma non per il presente.

Chiedo scusa... io sono venuto su per chiarire il problema. Di sotto la produzione è ferma, fin quando io non scendo giù con in mano un accordo scritto...



11

Nuovamente il RLS riporta alla realtà concreta, cioè al il problema da risolvere.

Ha fermato la fabbrica?



E' ferma, la produzione è ferma. Non si taglia più

...Ma guardi lei cosa sta succedendo qui dentro

12

Il RSPP deve ritornare alla realtà, anche perché la produzione è ferma.

Arriviamo alla soluzione con un semplice accordo scritto dove l'azienda dà ordine specifico di rimontare le protezioni. Se poi c'è un problema di produzione, bisogna che l'azienda proceda all'acquisto di una sega in più o al raddoppiamento dei turni...



No, no, no, io non firmo nessun accordo

13

Il RLS assertivo, propone la soluzione immediata e quella organizzativa futura, senza perdere tempo nel ricercare le responsabilità di quanto accaduto, che vede come un problema dell'azienda, ma ... il RSPP si rende conto che firmare un accordo in cui si dia ordine di rimontare le protezioni, è come autodenunciare l'inefficacia del sistema preventivo e il mancato rispetto delle norme.

Un intervento più attivo e propositivo del capo fabbrica avrebbe forse influito sul RSPP, la cui ostinazione nel rifiutare la realtà di questa emergenza, spinge il RLS ad un altro tipo di atteggiamento ...

Se lei non firma l'accordo io dico ai lavoratori di non riprendere la produzione e vado alla A.S.L. ... Perché così non si può lavorare, salta il braccio a qualcuno



14

Il RLS conferma la sua forza che gli viene dalla buona alleanza con i colleghi, i quali gli riconoscono la rappresentatività e sono a loro volta alleati.

Le previsioni normative ed, eventualmente, l'intervento di vigilanza della ASL sono a sostegno del diritto di non lavorare in condizioni di rischio.

Dopo un breve indugio ...



Il RSPP è interessato ad evitare la sanzione, ma non all'obiettivo di prevenzione. Solo l'idea della sanzione smuove, attiva il RSPP perchè, in quel caso, a quel punto dovrà risponderne al datore di lavoro. Il RLS riporta la questione sul vero rischio, in maniera evocativa e drammatica. In questo modo ribadisce la relazione e il rapporto prevenzione/sanzione/infortuni.



Il RSPP vuole la rassicurazione formale e non sostanziale, per ciò non s'impegna in prima persona nella soluzione del conflitto produzione/protezione, che lascia invece alla gestione del RLS e alla forza dei lavoratori, e neanche nella gestione delle sicurezze che delega rapidamente al capo fabbrica.

Commento generale

- **Appena informato, il RSPP ammette confermando "Le sicurezze sulle macchine non vanno assolutamente rimosse..."**.

Questa premessa è importante per il RLS che la può utilizzare.

- **All'arrivo del capo fabbrica, il RSPP gli presenta "il signore della RLS" e, più avanti, riferendosi ancora al RLS dirà "...viene questo"**.

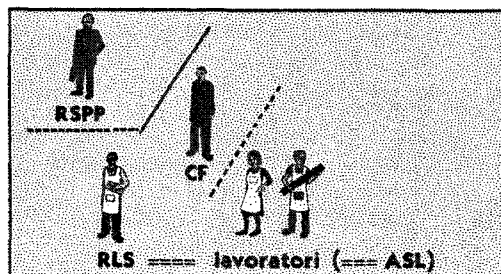
Si tratta di una squalifica nella relazione (vedi squalifica cap.11) che non crea una buona piattaforma relazionale.

Usare il nome (correttamente) "personalizza" lo scambio e dispone diversamente l'interlocutore. Altrettanto si può dire per le qualifiche ed i ruoli professionali.

E' da sottolineare inoltre che il RSPP, facendo uso improprio della sigla RLS, si auto-squalifica, in quanto un RSPP sufficientemente preparato e informato deve conoscere la sigla corretta.

- **"Dovete stare dietro alla produzione" e "Dovete proteggervi!"** rappresenta una comunicazione paradossale (vedi comunicazione cap. 11) poiché è impossibile rispettare entrambe.

Attenzione: la comunicazione paradossale rappresenta una condizione di rischio di per sé, nella quale può trovarsi il lavoratore o la lavoratrice che accetti, senza rendersene conto, l'ordine "Stai attento, ma rischia" oppure "Produci molto (senza protezioni) in sicurezza": non sapendo a quale ingiunzione rispondere, si può avere una malattia cronica da stress



IL CAPOFABRICA (CF) HA UN CON-FINE RIGIDO CON IL RSPP, MA RICONOSCE IL PROBLEMA. QUESTA CONFERMA LO AVVICINA AL RLS ANCHE SE, ATTRIBUENDO LA RESPONSABILITA' DELLA RIMOZIONE AI LAVORATORI, PRENDE LE DISTANZE DA QUESTI.

Il tentativo del RSPP di prendere tempo non ha successo, per diversi motivi:

- il RLS, oltre alla consapevolezza del riconoscimento dei lavoratori, prospetta l'intervento della ASL come organo di vigilanza,

e dunque come l'alternativa peggiore per l'azienda, qualora il RSPP non accettasse di firmare l'ordine di ripristino delle protezioni.

- L'assenza delle protezioni è riconosciuta anche dal capo fabbrica,

il quale, pur nascondendosi dietro ai lavoratori e a chi li rappresenta, pone le basi di una alleanza con il RLS. Infatti egli rivela un fenomeno, peraltro frequente, per cui di fronte a pressanti scadenze produttive le procedure di sicurezza vengono abbandonate e addirittura rimossi dalle macchine i dispositivi di protezione.

Capitolo 9



LA POSIZIONE SIMMETRICA DEL RLS, CHE PAVENTA L'INTERVENTO DELLA ASL, INDUCE IL RSPP A FIRMARE UN ACCORDO POSSIBILE.

L'accordo raggiunto prevede il ripristino immediato delle condizioni normali di lavoro, ma può costituire un buon precedente anche per il futuro.

L'incontro si conclude con un vantaggio per tutti, anche per l'Azienda. Il vantaggio comune è la condizione costitutiva di ogni alleanza (vedi Cap.11).

Diversa è la coalizione "contro" (vedi Cap.11) che ha come obiettivo il danno di un terzo.

10

Lista di domande sui livelli di partecipazione, comunicazione e relazione dell'utente e del suo contesto

Le domande che vengono presentate in questa sezione trattano delle relazioni e della comunicazione tra le figure del sistema 626.

La sezione è composta da:

un semplice strumento diagnostico per l'**analisi del tuo contesto lavorativo**, finalizzato a valutare il livello di applicazione delle misure organizzative previste dal Titolo I del D.Lgs.626/94;

tre **liste di domande sulla partecipazione** con risposte commentate, indirizzate alle tre figure cui è rivolto il presente manuale (DL, RSPP, RLS).

La finalità di questo percorso formativo non è quella di valutare, attraverso un punteggio, il tuo livello di conoscenze, ma piuttosto quella di aiutarti, attraverso i consigli e i commenti che sono associati ad ogni domanda e risposta, a migliorare il sistema di relazioni e di comunicazione intorno ai problemi della sicurezza e della prevenzione.

10.1 Lista di domande per l'analisi del contesto lavorativo

Domanda n. 1

Nell'azienda in cui lavoro, la richiesta di far valere i propri diritti è:

- A) poco ascoltata, accompagnata da possibile emarginazione
- B) ascoltata sia pure con una contrattazione a volte difficile
- C) sostenuta dall'azienda, che è attenta a diritti importanti come quelli della salute

Domanda n. 2

Nell'azienda, le procedure di lavoro sono:

- A) assenti o poco rilevanti, perché le professionalità sono più importanti
- B) note ai dirigenti e/o preposti che si occupano di applicarle
- C) condivise, applicate ed efficaci

Domanda n. 3

Nell'azienda dove lavoro si parla e si discute di salute:

- A) mai o quando c'è un infortunio o una malattia professionale
- B) nelle riunioni periodiche specifiche
- C) spesso anche in modo informale e senza vincoli gerarchici

Vedi l'Articolo n. 11 del D.Lgs. 626/94.

Domanda n. 4

La comunicazione in azienda sui problemi di salute e sicurezza:

- A) non esiste
- B) è organizzata con messaggi, istruzioni, circolari scritte
- C) abbiamo sempre una informazione e retro-informazione (feed-back) su quello che succede ai diversi livelli e tutti possono fare segnalazioni che vengono ascoltate

Vedi il capitolo 11 che si intitola "Elementi di base per una relazione efficace" che si trova nella sezione "Approfondimenti metodologici".

Domanda n. 5

La tutela della salute e sicurezza nell'azienda dove opero è:

- A) un aspetto non trattato
- B) un obbligo di legge
- C) un "valore" aziendale praticato

Domanda n. 6

Ho partecipato a corsi di formazione:

- A) no, perché si impara da soli con l'esperienza
- B) sì, ma solo a quelli previsti dalla legge
- C) sì, a carattere periodico e di aggiornamento costante

Vedi l'Articolo n. 12 del D.Lgs. 626/94.

Domanda n. 7

La formazione che ho ricevuto è:

- A) legata essenzialmente ai processi lavorativi
- B) legata alla prevenzione e protezione
- C) legata alla comunicazione e a come si gestiscono al meglio le relazioni per la prevenzione

Vedi l'Articolo n.22 del D.Lgs. 626/94.

Domanda n. 8

Le relazioni e la comunicazione sulla sicurezza all'interno dell'azienda:

- A) non esistono
- B) sono presenti quelle previste dalla legge
- C) sono considerate determinanti per perseguire gli obiettivi riguardanti il lavoro

Domanda n. 9

Le disposizioni e istruzioni che ricevo su salute e sicurezza:

- A) sono insufficienti, poco chiare, incongruenti
- B) sufficienti ma difficili da conciliare con la produzione
- C) molto chiare e applicate direttamente alla produzione

Dopo aver risposto alle 12 domande relative all'analisi del contesto, conta le tue risposte di tipo A, e riporta il totale nella casella sottostante corrispondente.

Fai la stessa cosa per quelle di tipo B e di tipo C, in questo modo otterrai tre numeri.

Risposte A

Risposte B

Risposte C

La valutazione sintetica del tuo contesto lavorativo sarà quella relativa al numero che risulterà

pari a 6 o maggiore di 6

Qualora nessuno dei tre numeri fosse maggiore di 5 (ad es. 3A, 5B, 4C) emerge una situazione più complessa, ed una valutazione sintetica del tuo contesto risulterebbe ambigua o contraddittoria: in tale caso, ti consigliamo di approfondire subito la questione rispondendo alla "Lista di Domande sulla Partecipazione" relativa alla tua figura (vedi par. successivi).

10.3 Domande sulla partecipazione per il/la datore/datrice di lavoro

Domanda n. 1

Mi sono auto-nominato RSPP per :

(solo per aziende artigiane e industriali del settore della lavorazione del legno fino a 30 dipendenti)

Risposte

- A) risparmiare i costi relativi
- B) per conoscere meglio la legge e poterla applicare
- C) per tutelare meglio la salute dei miei dipendenti ed essere al corrente dei miglioramenti possibili

Commenti e Consigli

A) L'aspetto economico-finanziario in taluni casi rappresenta una vera e propria barriera comunicativo-relazionale.

>>>>> Bisogna andare oltre l'obiettivo di risparmiare sui costi legati alla sicurezza, cercando altri obiettivi altrettanto vantaggiosi. Attenzione alle "barriere comunicative".

B) Va bene informarsi e applicare le norme, ma è importante tenere presente l'obiettivo, che è quello di tutelare al meglio la salute dei dipendenti.

>>>>> Rifletti sui valori che ispirano il D.Lgs. 626/94: sei certo di condividerli davvero?

C) Questa risposta mostra il superamento della barriera, rappresentata dai costi di applicazione del D.Lgs. 626/94 e indica il riconoscimento del valore "salute" e l'intenzione di farne un obiettivo realizzabile di miglioramento organizzativo.

>>>>> Tutelare al meglio la salute dei dipendenti è la strada indicata dal D.Lgs. 626/94: è importante mantenerla nel tempo.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 4, comma 4, del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 10, comma 4, del D.Lgs 626/94.

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda n. 2

Per la mia azienda, ho scelto il/la RSPP, i consulenti e/o formatori...?

Risposte

- A) in base alla fiducia sulla persona
- B) mi sono rivolto alle associazioni di categoria
- C) all'interno della mia azienda, tra il personale formato sui temi della sicurezza

Commenti e Consigli

A) La fiducia è la premessa per una comunicazione efficace e una relazione positiva. E' anche importante però, riconoscere ai consulenti competenza e credibilità nella materia ed essere disposti a considerare il loro punto di vista anche quando è diverso dal proprio.

>>>>> La scelta dei consulenti non può essere dettata solo dalla fiducia nei confronti della persona. Verificane la credibilità come persone competenti ed informate. La tua fiducia nei loro confronti non deve essere riposta solo sulla funzione di controllo, in particolare per il RSPP.

B) Ti sei affidato ad un ente associativo, che dovrebbe essere in grado di individuare le persone competenti delle quali hai bisogno. E' importante capire però quali sono stati i criteri delle scelte.

>>>>> Assicurati che le persone che ti sono state indicate, per riconosciuta competenza (per tutti i componenti del SPP), siano in grado di aiutarti effettivamente a perseguire gli obiettivi di legge (fare della salute un valore) e di creare un rapporto di fiducia, inserendosi in un contesto relazionale articolato e positivo. Non dare deleghe in bianco!

C) Non hai delegato, perché sei informato e riconosci l'importanza della scelta. Sei inoltre consapevole della rilevanza della formazione e del contesto organizzativo.

>>>>> Nel tempo, sarà importante mantenere l'azienda un sistema aperto (ad esempio attraverso verifiche esterne), evitando l'autoreferenzialità che può portare a una visione statica della realtà. Accertati delle competenze comunicativo-relazionali dei consulenti. Il Responsabile e gli altri esperti del SPP, dovranno essere necessariamente interni per le aziende industriali del settore delle lavorazioni del legno con oltre 200 dipendenti.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 4, comma 4, del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 8 del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 9 del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "Formazione partecipata, formazione tradizionale".

Domanda n. 3

Come ho scelto il medico competente ...?**Risposte**

A) un medico di mia fiducia

B) uno specialista con i requisiti previsti dalla legge, anche se non lo conosco personalmente

C) un medico specialista convenzionato che opera nella prevenzione presso una struttura qualificata

Consigli e Commenti

A) Pur essendo la fiducia la premessa per una comunicazione efficace e una relazione positiva, dai importanza alla competenza e credibilità nella materia specifica. Non basta che sia un *buon* medico, ma deve essere un *buon* medico del lavoro con i requisiti previsti dalla legge. Devi essere disposto a considerare il suo punto di vista anche quando è diverso dal tuo.

>>>>> Per la scelta del MC la fiducia non basta, la credibilità della fonte dell'informazione deve essere verificata e l'alleanza tra MC e DL va costruita. La fiducia non deve essere riposta solo sulla funzione di controllo del MC.

B) I requisiti previsti dalla legge sono il punto di partenza, ma non basta, è importante che la persona prescelta sia in grado di trovare soluzioni ai problemi d'organizzazione aziendale.

>>>>> E' importante affidare l'incarico di MC ad una persona che, oltre ad avere una formale competenza tecnica, partecipi alla ricerca delle soluzioni organizzative necessarie all'azienda. Oltre alla sua competenza devi contare sul suo impegno ad essere parte del sistema:

puoi raggiungere questo obiettivo tramite riunioni periodiche partecipate e momenti di verifica che puoi avere con lui.

C) Hai fatto una scelta che mantiene il sistema "aperto", garantendo uno scambio qualificato con l'esterno.

>>>>> Nello scegliere un medico specialista convenzionato che opera presso una struttura qualificata nella prevenzione, hai fatto una scelta di "qualità" che ti rassicura in termini di competenza e di scambio con l'esterno. Non delegare "troppo" e integra il MC nell'organizzazione aziendale. Ti saranno utili le riunioni periodiche partecipate e i momenti di verifica che puoi avere con lui/lei .

Riferimenti

Vedi l'Articolo 2, comma 1d, del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 4, comma 4 del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 16 del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 17, comma 5, del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 4

La relazione con il/la RSPP

Risposte

A) sempre piena di problemi perché mi richiede tempo e denaro

B) mi sostituisce per tutti i problemi di salute e sicurezza che ho in azienda

C) mi sottopone sempre nuove scelte organizzative utili per il miglioramento della sicurezza nell'azienda

Commenti e Consigli

A) Il problema dei costi è reale, ma a volte non si può non impegnare tempo e denaro per la soluzione di problemi reali. Attenzione, l'aspetto economico-finanziario non deve diventare una vera e propria barriera comunicativo-relazionale.

>>>>> Cerca di superare le barriere comunicative con il tuo RSPP e realizza con lui una relazione positiva e di alleanza.

B) Hai delegato, perché ti fidi delle sue capacità. È necessario tuttavia mantenere una conoscenza diretta su ciò che accade e sulle soluzioni adottate.

>>>>> Attenzione, il RSPP non ti deve sostituire completamente. Trova il tempo e la forma migliore per tenerti informato sui problemi e sulle soluzioni adottate, attraverso brevi incontri periodici con il tuo RSPP o anche attraverso verifiche informali.

C) E' importante la relazione/comunicazione costante con il RSPP, per garantire sempre scelte organizzative compatibili con la salute e la sicurezza. Considera inoltre che gli investimenti fatti in sicurezza, ti consentiranno in futuro di evitare costi aggiuntivi (indennizzi, sanzioni, etc...) ed altre perdite di tempo.

>>>>> Il tempo dedicato allo scambio ed al confronto con il RSPP non sarà inutile e ne verrai ripagato e "arricchito". L'alleanza può essere creata anche in base alla chiarezza degli obiettivi comuni.

Riferimenti

Vedi la soluzione 3b della storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 5

I miei compiti, come RSPP/DL sono:

(solo per aziende artigiane e industriali del settore della lavorazione del legno fino a 30 dipendenti)

Risposte

- A) sempre pieni di problemi perché mi richiedono tempo e denaro
- B) mi permettono di affrontare i problemi di salute e sicurezza che ho in azienda
- C) mi portano verso nuove scelte organizzative utili per il miglioramento della sicurezza in azienda

Commenti e Consigli

A) Il problema dei costi è reale, ma non si può non impegnare tempo e denaro per la soluzione di problemi reali. Hai fatto un investimento su te stesso e le competenze vanno acquisite. Saperne di più ti permetterà di salvaguardare anche la tua salute.

>>>>> Se come DL ti sei autonomato RSPP, le scelte in fatto di salute e sicurezza gravano completamente su di te. Per affrontare al meglio il tuo ruolo, è necessaria una documentazione costante sulle novità in fatto di salute e sicurezza. In questo modo potrai investire correttamente i tuoi soldi ed evitare speculazioni.

B) Salute e sicurezza non sono solo problemi, possono rappresentare opportunità per migliorare l'ambiente di lavoro.

>>>>> Le tue scelte in materia di salute e sicurezza non sono dettate solo in virtù del costo, ma anche dell'efficacia, dell'efficienza nel tempo e dei cambiamenti organizzativi. Lavorare in un ambiente "sano" ti ripagherà degli sforzi anche economici.

C) La conoscenza acquisita su salute e sicurezza, ed una visione dell'organizzazione compatibile rappresenta il modo migliore di affrontare la responsabilità che ti sei scelto/scelta.

>>>>> Come RSPP/DL sei a conoscenza sia degli obiettivi produttivi, che di quelli legati alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, puoi quindi migliorare l'organizzazione del lavoro, rendendola compatibile con gli obiettivi di sicurezza. Sottolinea il tuo contributo nei miglioramenti e divulga le innovazioni ad altre piccole aziende.

Riferimenti

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda n. 6

Nella mia azienda chiedo ai lavoratori ed alle lavoratrici di svolgere ...?

Risposte

- A) ogni compito che venga loro affidato
- B) i compiti per i quali abbiano avuto adeguata formazione
- C) i compiti che tengano conto delle loro capacità e delle loro condizioni di salute

Commenti e Consigli

A) Non puoi avere dei robot come personale, la legge te lo impedisce ma anche il buon senso. Progetta i compiti con chi li deve eseguire.

>>>>> Progetta l'organizzazione del lavoro tenendo conto che chi svolge i compiti deve farlo tutelando la propria salute e sicurezza nonché l'ambiente. Fai un programma di priorità di intervento e progressivamente attualo.

B) La formazione è importante ma non è sufficiente da sola a garantire l'efficacia lavorativa.

>>>>> Se hai organizzato una buona formazione, puoi chiedere di più ai lavoratori e alle lavoratrici, ma prima sincerati di averli messi nella condizione di operare in sicurezza.

C) Salute e professionalità permettono l'esecuzione di compiti anche complessi. Verifica sempre che lo svolgimento dei compiti sia controllato in questo senso.

>>>>> Nell'assegnazione dei compiti e per avere conferme organizzative su ciò che richiedi ai lavoratori, è importante che tu tenga conto della relazione con le figure della prevenzione, in particolare con MC e RSPP.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 4, comma 5, del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 7

Con quale frequenza partecipo alle riunioni periodiche sulla protezione e la prevenzione della mia azienda

Risposte

A) mai

B) una volta l'anno e in altri casi eccezionali previsti dalla legge

C) spesso: ogni volta che ritengo necessario un intervento sulla salute e sicurezza

Commenti e Consigli

A) Non hai mai tempo, nemmeno una volta l'anno ?

>>>>> Riunisci le figure della prevenzione della tua azienda e crea un impegno temporale cadenzato dalle esigenze che emergono e vengono segnalate.

B) Protezione e prevenzione vanno progettate nell'organizzazione. Una riunione l'anno è solo il minimo previsto dalla legge e spesso non è sufficiente a raggiungere l'obiettivo di protezione e prevenzione.

>>>>> Se le riunioni sono utili ed efficaci possono essere brevi e numerose. Affrontare la valutazione dei rischi, nell'unica riunione annuale, può essere pesante. Meglio riunirsi più spesso affrontando un tema per volta.

C) Gli interventi sulla salute e la sicurezza sono quotidiani e le riunioni si arricchiscono della mia partecipazione che dà alle altre figure della prevenzione, il senso della rilevanza e della decisione.

>>>>> Verifica sempre la partecipazione alle riunioni delle figure della prevenzione e cerca alleanze. Verifica che siano sempre presenti anche quelle figure che possono essere esterne al sistema aziendale (ad esempio il MC).

Riferimenti

Vedi l'Articolo 11, del D.Lgs. 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 8

Nella mia azienda chiedo ai dirigenti e preposti di ...?

Risposte

- A) raggiungere gli obiettivi produttivi
- B) raggiungere gli obiettivi produttivi rispettando la normativa vigente
- C) raggiungere gli obiettivi produttivi, tutelando il benessere e la sicurezza dei lavoratori e il loro ambiente di lavoro

Commenti e Consigli

A) Il raggiungimento degli obiettivi produttivi è essenziale, così come lo sono le regole interne ed esterne che sovrintendono la produzione.

>>>>> Rileggi gli articoli delle leggi relativi ai vincoli della libera imprenditorialità (Costituzione Italiana, Codice Civile, ecc.) e soprattutto rivedi il D.Lgs. 626/94: la salute e la sicurezza sono valori altrettanto importanti e condivisi.

B) L'obiettivo produttivo, le tecniche per raggiungerlo sono soggette a vincoli normativi, ma anche in loro assenza, scegli la salute e la sicurezza.

>>>>> La normativa non esaurisce tutto. Vai incontro ai ragionevoli bisogni di sicurezza espressi dal tuo personale svolgendo delle indagini in collaborazione con il/la RLS.

C) Benessere sul lavoro vuol dire aver superato i vincoli e aver introdotto ingredienti nuovi. La ricetta produttiva funzionerà.

>>>>> Sul benessere troverai tutte le alleanze necessarie e la qualità sarà certificata.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 3 del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 9

Il controllo della ASL è:

Risposte

- A) un'ingerenza inutile e dannosa
- B) é previsto dalla legge per le aziende inadempienti
- C) é un' opportunità di verifica anche per l'azienda

Consigli e Commenti

A) Avere una relazione con gli organi di vigilanza e di controllo della ASL significa utilizzare al meglio un servizio che non é solo ispettivo.

>>>>> Se non conosci il servizio ASL informati su quello della tua zona, incontra il responsabile e chiedi informazioni sul funzionamento e, se puoi, consideralo un punto di riferimento anche consultivo. Crea una alleanza.

B) Il Servizio pubblico di prevenzione della ASL può essere un punto di riferimento per i problemi di applicazione della legge, anche tu puoi collaborare affinché lo sia.

>>>>> La ASL non è solo "ispezioni", chiedi e sollecita la sua consulenza ne hai diritto.

C) Il controllo competente dall'esterno può rappresentare uno stress, tuttavia è una verifica utile per valutare meglio o diversamente l'ambiente di lavoro.

>>>>> Se hai creato un'alleanza con gli operatori della ASL, questi saranno i primi a consigliarti in caso di necessità e il controllo non sarà più uno stress.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 23 del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo 24 del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 10

Il/la RLS della mia azienda ...?

Risposte

- A) non lo conosco
- B) l'ho incontrato una volta nella riunione periodica
- C) l'ho incontrato più di una volta per comprendere meglio e direttamente i problemi di salute e sicurezza

Commenti e Consigli

A) Ignorare la rappresentanza dei lavoratori è un rischio per la salute e la sicurezza.

>>>>> Invita il RLS ad incontri in cui può descrivere i problemi aziendali più rilevanti. Sistema datoriale e rappresentativo dei lavoratori non possono essere confinati o distanti.

B) Incontrarsi almeno una volta l'anno va bene, ma ricorda che il RLS è il terminale da cui il cambiamento può essere attivato.

>>>>> Il RLS può meglio di altri sapere come stanno le cose in azienda. Se non hai valutato quest'aspetto sarà difficile che in caso di necessità (es. infortunio) sia disponibile ad un confronto. Questa si può creare con la credibilità e l'efficacia relazionale.

C) Il RLS deve conoscere i problemi di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, se non dovesse essere così cerca interlocutori validi.

>>>>> L'alleanza con il RLS è uno dei momenti preventivi relazionali importanti. Se non è sufficientemente competente stimola ulteriormente la sua formazione e la sua rappresentatività.

Riferimenti

Vedi la fine del prologo della storia a fumetti che si intitola "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda n. 11

I componenti degli Organismi bilaterali o degli Organismi paritetici del mio territorio:**Risposte**

- A) non li conosco
- B) li ho incontrati o sentiti telefonicamente una volta
- C) li ho incontrati più volte per discutere con loro e comprendere meglio e direttamente i problemi di salute e sicurezza

Commenti e Consigli

A) Ignorare l'esistenza della rappresentanza territoriale dei lavoratori e delle lavoratrici è un grosso limite per le piccole aziende artigiane, che potrebbero trovare nel RLST un valido aiuto per risolvere molti problemi di salute e sicurezza del lavoro. Il RLST svolge il proprio ruolo in collaborazione con gli Organismi paritetici territoriali i quali insieme agli Organismi bilaterali possono offrire un supporto sui temi della formazione e informazione.

>>>>> Negli incontri con gli Organismi bilaterali, con gli Organismi paritetici o con il RLST, puoi affrontare i problemi aziendali più rilevanti. Le relazioni tra il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori/ lavoratrici non può essere confinato nel contesto aziendale, questo isolamento potrebbe favorire il *conflitto*.

B) Incontrarsi almeno una volta l'anno è già una buona cosa, ma ricorda che un rapporto più consolidato con il Rappresentante territoriale della sicurezza e con gli Organismi paritetici o con gli Organismi bilaterali per le imprese di maggiori dimensioni, può aiutare molto a cambiare il clima aziendale nei confronti della salute e sicurezza.

>>>>> Gli Organismi bilaterali, gli Organismi paritetici e il RLST possono disporre di informazioni utili per applicare le misure di sicurezza. Se non hai valutato questo aspetto sarà difficile che in caso di necessità (es. infortunio) siano disponibili ad un confronto. Questo è favorito dalla credibilità e dall'efficacia relazionale.

C) Gli Organismi paritetici e gli Organismi bilaterali hanno competenze specifiche sulle questioni che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori ed hanno come compito quello di sostenere le imprese (DL e LL) nel promuovere la cultura della prevenzione tramite azioni formative e informative.

>>>>> Il rapporto con gli Organismi bilaterali, gli Organismi paritetici, il RLST è uno dei momenti relazionali più importanti per promuovere la cultura della prevenzione dei rischi del lavoro in un territorio. Se hai avuto modo di verificarne la bontà fa sì che ne conoscano l'esistenza anche altri datori di lavoro e proponi a tali comitati e organismi di promuovere iniziative sui temi che ritieni prioritari nel tuo comparto/territorio.

Riferimenti

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda n. 12

La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici è ...?

Risposte

- A) un problema che non riguarda direttamente l'azienda
- B) un obbligo di legge
- C) un valore per l'azienda

Commenti e Consigli

A) In caso di infortunio o di malattia professionale o di prolungate assenze, ti riguarderà eccome.

>>>>> Prendi l'elenco delle cause di infortunio e malattia per inosservanza delle leggi, e valuta il costo umano ed economico. Vale la pena rischiare ?

B) Non basta seguire le leggi ci vuole "cervello e cuore" per la tua azienda e per coloro che vi collaborano.

>>>>> Il buon senso e le leggi ti aiuteranno nel governare la tua azienda, ma se non hai anche il cuore per l'equipaggio il conflitto sarà sempre un potere esercitabile contro di te.

C) La vita è il valore massimo e anche la tua vita sarà tutelata insieme a quella di chi opera con te.

>>>>> Avere cura per l'ambiente dove si lavora stimola il benessere e la crescita dell'azienda, oltre ad essere un investimento anche per la cura di se stessi.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 3, del D.Lgs.626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le

figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la fine del prologo della storia a fumetti che si intitola "Una RSPP difficile da coinvolgere", che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

10.4 Domande sulla partecipazione per il/la RSPP

Domanda 1

L'incarico di RSPP è:

Risposte

- A) una responsabilità accettata mio malgrado
- B) un obbligo di legge, per il quale ho sufficienti requisiti tecnici
- C) l'occasione per fare della prevenzione un valore praticato nell'azienda

Commenti e Consigli

A) Non é la predisposizione giusta per un incarico così rilevante tuttavia potresti fare di questa responsabilità una opportunità oppure rinunciare alla nomina.

>>>>> Conoscere la normativa anche se complessa rappresenta una crescita culturale che ti permetterà di acquisire nuove conoscenze professionali. Segui il Corso su salute e sicurezza. Se non ti senti motivato lascia ad altri questa responsabilità.

B) Gli obblighi di legge rappresentano dei valori condivisi nella società: condividi il valore salute e sicurezza?

>>>>> La conoscenza tecnica va integrata non solo per adempiere ad un obbligo ma per migliorare le condizioni di lavoro. Informati su corsi avanzati e chiedi di essere esonerato da altri incarichi di lavoro troppo onerosi.

C) Come RSPP sei portatore dei valori di salute e sicurezza all'interno dell'azienda. Questi valori non devono essere teorici ma devono entrare nella pratica operativa.

figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione ?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 3

Le mie relazioni con il/la RLS (o RLST) :

Risposte

- A) da solo lavorerei meglio
- B) devono esserci perché così vuole la legge
- C) lo sento alleato e lo considero un punto di vista in più

Commenti e Consigli

A) La figura del RLS (o RLST) è un veicolo di informazioni sulla realtà lavorativa indispensabile per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

>>>>> Impegnati per avere il RLS e affinché sia competente e rappresentativo. E' un'alleanza preziosa. Il RLST opera nel territorio, per le aziende artigiane, insieme agli Organismi paritetici territoriali. Potrai rivolgerti a loro per interessare relazioni utili al tuo compito. Mentre se appartieni a una grande impresa o a una di piccole o medie dimensioni puoi contattare gli Organismi bilaterali per tutte le questioni che riguardano la formazione dei/delle LL.

B) La legge ha previsto questa figura per agevolare la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici e anche per garantire un interlocutore competente al DL e al RSPP.

>>>>> Crea un'alleanza col RLS. Insieme potrete migliorare le condizioni di lavoro e partecipare attivamente e positivamente alla risoluzione quotidiana dei problemi di sicurezza. Il RLST opera, per rappresentare i/le LL delle aziende artigiane, a livello territoriale. Puoi rivolgerti agli Organismi bilaterali o organismi paritetici per affrontare tutte le questioni relative alla formazione dei/delle LL.

C) Il RLS (o RLST) rappresenta il punto di vista di chi lavora ed insieme al RSPP, per la parte datoriale, crea un'asse la cui alleanza è fondamentale per la prevenzione.

>>>>> Nell'alleanza col RLS continua a coinvolgere datore di lavoro, dirigenti e preposti. Il RLST opera per rappresentare i/le LL delle aziende artigiane che aderiscono al sistema della bilateralità a livello territoriale.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione ?", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale?".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 4

Le mie relazioni col medico competente:

Risposte

- A) non ricevo alcun contributo utile
- B) partecipiamo entrambi alle riunioni periodiche
- C) mi fornisce molte informazioni utili per il lavoro

Commenti e Consigli

A) Spesso il MC è un consulente e i suoi contributi specifici potrebbero essere limitati dal numero di ore in cui è presente in azienda.

>>>>> Chiedi al/alla MC e, successivamente al DL, la disponibilità a migliorare il contratto di consulenza in modo da avere degli incontri programmati sulle tematiche che stai seguendo.

B) Vedere il/la MC solo nelle riunioni periodiche non è sufficiente a creare una relazione di collaborazione.

>>>>> Durante la riunione periodica stabilisci con il/la MC i punti che nel tempo vuoi discutere insieme e fissa un calendario da rispettare.

C) Il dialogo con il/la MC rappresenta un'importante modalità per riconoscere le priorità di salute da mettere in atto.

>>>>> Stimola il/la MC a confrontarsi non solo sui problemi di salute ma anche sulle iniziative di prevenzione primaria.

Vedi la fine della versione A della storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 5

Le riunioni periodiche sulla prevenzione e protezione nella azienda si tengono:

Risposte

- A) ogni volta che è possibile
- B) una volta l'anno e in altri casi eccezionali previsti dalla legge
- C) spesso quando è opportuna la circolazione delle informazioni sull'argomento

Commenti e Consigli

A) Lasciare al caso le riunioni significa non farle mai perchè c'è sempre qualcosa di più urgente.

>>>>> Programma le riunioni e crea incentivi alla partecipazione da parte delle figure della prevenzione. Un buon incentivo è quello di fare riunioni brevi ed efficaci rispettose delle esigenze di tutti.

B) La sicurezza va curata tutti i giorni e i bilanci possono essere fatti una volta l'anno solo se preceduti da brevi incontri.

>>>>> Crea un calendario in cui verifichi gli incontri e i loro contenuti. Se qualche figura (ad esempio il MC) non compare, fatti parte attiva e chiedi un incontro in più.

C) La circolarità delle informazioni tra le figure della prevenzione necessita di incontri frequenti e risolutivi dei problemi.

>>>>> Attenzione a non rendere troppo frequenti gli incontri potrebbero diventare inconcludenti.

Vedi l'Articolo n. 11 del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 6

Le relazioni con dirigenti e preposti:

Risposte

- A) sono inesistenti sul piano della sicurezza: ognuno fa il suo lavoro
- B) li informo costantemente sui problemi di salute e sicurezza
- C) mi informano e discutiamo su tutti i problemi di salute e sicurezza

Commenti e Consigli

A) Dirigenti e preposti possono essere il vero anello debole della prevenzione. Il coinvolgimento di queste figure nella politica di prevenzione significa non avere due linee distinte: una produttiva e una sulla salute e sicurezza.

>>>>> Proponi a dirigenti e preposti dei momenti di confronto periodico. Se ti accrediterai come RSPP ti chiameranno sempre per la risoluzione dei problemi di sicurezza.

B) L'informazione è importante ma potrebbe essere ignorata nelle scelte produttive. Cerca di entrare nei problemi che ti vengono posti.

>>>>> Chiedi a dirigenti e preposti il parere sulle scelte che fai in modo da dividerle con loro.

C) Rendere compatibili salute e sicurezza è l'obiettivo che può essere raggiunto solo nello scambio reciproco.

>>>>> I dirigenti e preposti gradiranno la tua competenza che li solleva dalle responsabilità della legge.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 7

La relazione con la ASL:**Risposte**

- A) è inesistente
- B) mi chiamano in caso di sopralluogo
- C) una garanzia in più anche per me che sono un interlocutore privilegiato

Commenti e Consigli

A) La presenza della ASL nel territorio dell'azienda rappresenta una opportunità anche per l'azienda.

>>>>> Se la ASL nel tuo territorio non fornisce il servizio già previsto dalla **L. 833/78** chiedi che venga istituito e rivolgiti ad altre sedi vicine competenti.

B) La ASL in caso di sopralluogo deve convocare il RLS e la RSPP per sapere quale è la situazione reale in azienda.

>>>>> Essere in relazione con i servizi pubblici di prevenzione significa richiederne come utenti il funzionamento e avere una consulenza competente al di fuori dal sistema aziendale.

C) Essere convocati in caso di sopralluogo è importante ma un reale dialogo con la ASL è auspicabile attraverso una relazione stabile basata sulla competenza reciproca.

>>>>> Come RSPP puoi avvalerti del servizio pubblico come consulente e, in casi difficili, puoi anche richiederne l'intervento di vigilanza.

Vedi l'Articolo n. 23 del D.Lgs 626/94.

Vedi l'Articolo n. 24 del D.Lgs 626/94.

Vedi la Legge n. 833/78.

Vedi la soluzione 3B1 della storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 8

La quantità di compiti che mi spettano è ...?

Risposte

- A) troppo grande per le mie forze: cerco di non essere sommerso dalle responsabilità
- B) molto grande, ma posso contare sulle figure del Servizio Prevenzione e Protezione (SPP)
- C) molto grande, ma posso contare sulla collaborazione dell'azienda e del RLS

Commenti e Consigli

A) Riconoscere che le azioni tecniche che devi svolgere sono rilevanti e necessitano di responsabilità è importante ma ricorda che puoi condividerle con altri soggetti.

>>>>> Applica l'analisi organizzativa al tuo caso e riorganizza il lavoro distribuendo le azioni tecniche e le responsabilità.

B) La presenza di un SPP valido è il presupposto che ti può permettere di assolvere il compito di RSPP in maniera efficace ma non è di per sé sufficiente.

>>>>> Applica l'analisi organizzativa al tuo caso e riorganizza il lavoro distribuendo le azioni tecniche e le responsabilità con gli altri e

le altre addetti/addette al SPP.

C) La collaborazione di tutte le figure della prevenzione rappresenta l'unico modo per una gestione efficace.

>>>>> Tieni presente l'importanza della collaborazione tra le figure della prevenzione. Per mantenerla nel tempo verifica lo stato della comunicazione e relazione tra i soggetti e offri sempre la tua mediazione.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2 della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione ?", par 9.3, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti dal titolo "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 9

Come RSPP nelle relazioni con le figure della prevenzione:

Risposte

- A) mi ritrovo sempre in una posizione sfavorevole
- B) devo farmi valere per essere ascoltato
- C) sono ascoltato sia dal datore di lavoro che dal/dalla RLS

Commenti e Consigli

A) La tua posizione sfavorevole potrebbe essere legata alla gerarchia o ad una tua incapacità comunicativo/relazionale. Devi dunque modificare questo stato.

>>>>> Se sei in basso nella scala gerarchica chiedi di essere collocato in linea con i dirigenti. Se hai difficoltà di comunicazione/relazione assertive esercitati e trova la posizione più favorevole.

B) Valere nella relazione vuol dire avere la competenza tecnica ma anche l'assertività.

>>>>> Accresci sempre di più la competenza tecnica su salute e sicurezza e cerca di autosservarti nelle relazioni e vedere l'esito fino a che non trovi il modo giusto di relazionarti con efficacia.

C) Lo scambio tra le figure della prevenzione significa avere una realtà condivisa da migliorare insieme.

>>>>> La realtà deve essere condivisa dalle varie figure ma va

anche migliorata. Stai attento al rischio di credere che lo scambio sia l'unico obiettivo.

Domanda 9B

Nelle relazioni con gli interlocutori per la sicurezza e prevenzione:
(Solo per i datori di lavoro autonominatisi RSPP)

Risposte

- A) mi ritrovo sempre di fronte alla richiesta di spendere soldi senza mai essere sicuro di aver speso bene
- B) devo farmi valere per avere informazioni corrette sulle leggi e loro applicazioni
- C) sono preparato sull'argomento e ho consulenze valide a livello pubblico e associativo

Commenti e Consigli

A) Quanto più sarai competente nel merito tanto più potrai spendere meno e con maggiore efficacia.

>>>>> Decidi di seguire corsi di formazione su salute e sicurezza e fai un investimento sicuro sulla tua competenza. Ti sarà utilissima.

B) Chiedi migliori servizi alle associazioni imprenditoriali. La tua competenza ti permetterà di essere efficace nelle scelte.

>>>>> A volte le associazioni si avvalgono di consulenti mediocri. Chiedi di conoscere la storia professionale dei consulenti e, se non è soddisfacente, lamentati con i responsabili.

C) La tua competenza tecnica fa anche da stimolo per le consulenze pubbliche e private.

>>>>> Il sistema che si avvale di DL /RSPP e consulenti competenti in salute e sicurezza ha già fatto un passo verso la prevenzione.

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda 10

L'organizzazione della formazione alla sicurezza di lavoratori e lavoratrici:**Risposte**

- A) è gestita da ditte esterne
- B) io sono il principale formatore aziendale
- C) io sono il principale formatore aziendale, in collaborazione con le altre figure della prevenzione

Commenti e Consigli

A) Le ditte esterne possono essere utili nell'avviare un processo formativo ma nel tempo sarà bene, se possibile, avere formatori interni che conoscono la realtà aziendale.

>>>>>> Le ditte esterne possono essere da stimolo per la formazione continua ma devono essere accreditate. Fai un piano di formazione che si avvalga sia delle ditte esterne che delle risorse interne.

B) Essere RSPP e essere formatore nella propria azienda è importante ma non è sufficiente.

>>>>>> Se sei formatore nella tua azienda coinvolgi nei corsi dirigenti e preposti e le figure della prevenzione. Valuta il gradimento per rendere la formazione un momento condiviso da tutti.

C) Se ti avvali della collaborazione delle altre figure della prevenzione allora sei vicino ad un sistema di riferimento interno importante.

>>>>>> Se riuscirai a coinvolgere nella formazione il DL , dirigenti e preposti, darai un segnale reale che il valore salute e sicurezza è condiviso, perché tutti utilizzano del tempo per discuterne.

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "Formazione partecipata, formazione tradizionale".

10.5 Domande sulla partecipazione per il/la RLS

Domanda 1

Sono stato nominato/nominata RLS perché:

Risposte

- A) non c'era nessun altro che volesse farlo
- B) sono stato scelto dai colleghi e dalle colleghe di lavoro
- C) ho desiderato essere nominato perché credo che sia un incarico importante

Commenti e Consigli

A) Non è la predisposizione giusta per un incarico così rilevante, tuttavia, potresti decidere che questa responsabilità è una opportunità.

>>>>> Leggi quali sono le azioni tecniche che come RLS devi garantire e decidi su questa base se hai la competenza anche relazionale/comunicativa richiesta. Se non ce l'hai cerca la formazione specifica.

B) Questa scelta ti attribuisce dei compiti rilevanti e la capacità di portarli avanti.

>>>>> Verifica, anche con i lavoratori e le lavoratrici, il raggiungimento degli obiettivi e le modalità degli interventi prioritari. Chiedi sempre il supporto dei lavoratori e delle lavoratrici nelle scelte. Progetta un incontro periodico l'anno con i lavoratori e le lavoratrici che rappresenti.

C) Riconosci l'importanza dell'incarico e sai che la nomina ti porterà maggiore competenza e l'autorevolezza per intervenire sui temi di salute e sicurezza.

>>>>> Verifica sempre che la maggiore competenza e la maggiore comunicazione gerarchica non ti allontanino dai lavoratori e lavoratrici che rappresenti.

Riferimenti

Vedi l'articolo 18 del D.Lgs 626/94, art. 4, comma 5, lett. m.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti dal titolo "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 2

Com'è la mia relazione con i lavoratori e le lavoratrici:

Risposte

- A) ognuno svolge il proprio lavoro e non mi riconoscono alcuna funzione nei momenti decisivi
B) si rivolgono a me quando c'è un problema di sicurezza
C) parliamo spesso dei temi della salute e sicurezza e se necessario interveniamo insieme

Commenti e Consigli

- A) Se i lavoratori e le lavoratrici non ti riconoscono come loro rappresentante devi dimetterti dall'incarico.

>>>>> Chiedi la verifica della nomina e se non senti l'appoggio dei lavoratori e delle lavoratrici rinuncia all'incarico ma continua ad impegnarti sulle stesse tematiche.

- B) I lavoratori e le lavoratrici ti riconoscono come interlocutore sui problemi, ma devi cercare di essere riconosciuto anche sugli altri aspetti.

>>>>> Non sei solo il terminale di problemi. Chiedi ai lavoratori e alle lavoratrici di aiutarti nelle richieste da fare e nelle priorità e di sostenerti in ogni occasione.

- C) Il dialogo costante e l'ascolto reciproco sono le sole modalità per rendere il sistema di rappresentanza utile ed efficace nelle iniziative da prendere.

>>>>> Organizza un incontro periodico con i lavoratori e le lavoratrici sui problemi di salute e sicurezza per consolidare il dialogo e programmare le azioni da svolgere.

Riferimenti

Vedi il prologo della Storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 3

La mia relazione con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU):

Risposte

- A) sono inesistenti o conflittuali
- B) si sono limitati alla mia elezione
- C) c'è scambio, collaborazione e sostegno sui temi della salute

Commenti e Consigli

A) Alcune RSU potrebbero non gradire il tuo protagonismo su queste tematiche.

>>>>> Analizza i motivi del conflitto o della mancanza di comunicazione con le RSU e cerca di superare questi problemi. Se necessario richiedi l'appoggio dei lavoratori e delle lavoratrici.

B) Essere eletti tra le RSU è un'opportunità in più per agire con il loro appoggio.

>>>>> Chiedi alle RSU di esprimersi formalmente sui programmi di prevenzione e di agire in collaborazione su quanto di loro competenza.

C) Il dialogo con le RSU è fondamentale per prendere iniziative anche importanti sul tema salute e sicurezza.

>>>>> Le RSU impegnandosi con il RLS sui temi di salute e sicurezza danno un impulso importante alla prevenzione aziendale.

Riferimenti

Vedi la storia a fumetti dal titolo "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 4

Come sono le relazioni con altri/altre RLS (o RLST) di aziende del comparto o della stessa azienda:

Risposte

- A) sono inesistenti
- B) ci siamo visti una volta
- C) esistono da tempo con scambio di informazioni e interventi comuni

Commenti e Consigli

A) Il coordinamento tra RLS nella stessa azienda o nello stesso territorio garantisce l'informazione e migliora la capacità di incidere sulle realtà considerate.

>>>>> Proponi un incontro e stabilisci una piattaforma comune di intervento dentro l'azienda, o nelle aziende del territorio, che tenga conto delle priorità condivise.

Il RLST opera nel territorio, per le aziende artigiane, facendo riferimento agli Organismi paritetici. Potrai rivolgerti a loro per intessere relazioni utili al tuo compito.

B) Un incontro una tantum è necessario ma non è sufficiente a garantire l'efficacia degli interventi.

>>>>> Stabilisci delle scadenze periodiche su cui verificare l'andamento della piattaforma comune di intervento.

Il RLST opera, per rappresentare i lavoratori delle aziende artigiane, a livello territoriale. Potrai rivolgerti a loro per intessere relazioni utili al tuo compito.

C) L'esistenza di un coordinamento permette di avere più informazioni, di avere un aumento delle soluzioni possibili e di intervenire insieme sui problemi. Nel coordinamento si realizza inoltre una formazione permanente tra i diversi componenti.

>>>>> Attenzione a mantenere sempre le relazioni con le altre figure della prevenzione e a non creare un sottosistema separato da quello dei lavoratori e delle lavoratrici che lavorano nell'azienda o nel territorio. Il RLST opera per rappresentare i/le LL delle aziende artigiane che aderiscono al sistema della bilateralità a livello territoriale.

Riferimenti

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda 5

La quantità di compiti che la legge prevede per il/la RLS è:

Risposte

- A) troppo grande per le mie forze: non potrò mai fare qualcosa di valido
- B) grande ma in azienda si rispetta la legge
- C) molto grande, ma in azienda c'è collaborazione sul tema della salute

Commenti e Consigli

A) Riconoscere che le azioni tecniche che devi svolgere sono rilevanti e necessitano di responsabilità è una importante consapevolezza ma ricorda che devi coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici che rappresenti.

>>>>> Chiedi di ripartire i compiti tra lavoratori e lavoratrici in modo da snellire il flusso informativo: ad esempio un lavoratore o una lavoratrice per turno potrebbe raccogliere le segnalazioni di rischio che tu poi potrai elaborare.

B) La legge ti dà una responsabilità importante ma non è solo quello l'aspetto rilevante.

>>>>> La legge ha creato la figura del RLS ma la sua efficacia è legata alla buona rappresentatività dei lavoratori e lavoratrici. Stabilisci momenti comuni di riflessione o comunica per iscritto in bacheca cosa stai facendo in merito.

C) L'esistenza di una collaborazione tra le figure della prevenzione permette di accettare l'onere dei compiti condivisi con gli altri per gli obiettivi di salute e sicurezza comuni.

>>>>> Attenzione! La collaborazione non è sostituzione nei compiti specifici altrimenti il sistema di rappresentanza non funziona.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 19 del D.Lgs. 626/94.

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2 della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3 della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti dal titolo "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 6

Le mie relazioni con il/la RSPP
(oppure con il DL autonominatosi RSPP)**Risposte**

- A) non mi fido di lui/lei
B) sono tollerato solo perché esiste il D.Lgs. 626/94
C) mi tiene in considerazione e condividiamo gli stessi obiettivi in tema di salute

Commenti e Consigli

- A) Creare un rapporto di fiducia non è facile ma è necessario.

>>>>> Organizza degli incontri per riorientare la relazione col RSPP. Se ritieni questa alleanza impossibile rafforza l'alleanza con le altre figure della prevenzione.

- B) La legge individua le figure della prevenzione e il RSPP rappresenta l'interlocutore privilegiato.

>>>>> Nell'ambito degli incontri comuni individua un programma di intervento comune col RSPP. Se non si realizza fai una comunicazione scritta a lavoratori e lavoratrici, DL e ASL.

- C) Hai creato una alleanza verso gli obiettivi comuni e questo rappresenta uno degli elementi cardine del sistema 626.

>>>>> Attenzione a non creare un'alleanza col RSPP (o con il DL autonominatosi) che limiti la partecipazione delle altre figure della prevenzione.

Riferimenti

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti dal titolo "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

Domanda 7

Le mie relazioni col DL:

Risposte

- A) non ho alcun rapporto diretto con lui sui temi della salute
- B) *sono mediati dal RSPP o dalle associazioni territoriali*
- C) è possibile un rapporto diretto e aperto sui temi della salute

Commenti e Consigli

A) è importante conoscere il DL per vedere quanto il valore salute e sicurezza sia condiviso.

>>>>> Cerca di conoscere personalmente il DL esponendo brevemente le priorità e chiedendo il supporto necessario anche attraverso dirigenti e preposti. Eventualmente fai una comunicazione scritta.

B) La mediazione del RSPP o delle Associazioni territoriali è prevista dalla legge ma non è sufficiente.

>>>>> Programma degli incontri periodici sui temi della sicurezza in cui chiedi la presenza del DL e in cui ribadire che il DL è una figura della prevenzione. Invia le comunicazioni scritte sugli obiettivi individuati.

C) Una relazione di ascolto reciproco soprattutto col DL è possibile ed auspicabile.

>>>>> La realizzazione di un'alleanza col DL sui temi della salute e della sicurezza rappresenta motivo di diffusione dell'esperienza e di consolidamento anche a livello territoriale.

Riferimenti

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "RLST: ruolo collaborativo o conflittuale".

Domanda 8

La formazione che ho ricevuto come RLS:**Risposte**

- A) non è stata sufficiente e imparo dall'esperienza
- B) mi ha dato gli strumenti per svolgere i compiti previsti
- C) mi ha aiutato anche a comunicare meglio con le altre figure della prevenzione

Commenti e Consigli

- A) La formazione è importante perché fornisce la competenza nel rappresentare i rischi presenti nei reparti e valutarne la portata.

>>>>> Chiedi più formazione qualificata e mirata ai problemi di salute e sicurezza per affrontare i quali sei stato eletto/eletta.

- B) Svolgere i compiti previsti dalla legge è importante. Una competenza altrettanto rilevante è quella della comunicazione/relazione per la quale è necessaria una formazione.

>>>>> Le relazioni e le comunicazioni nell'ambito D.Lgs. 626/94 sono importanti per la realizzazione degli obiettivi: chiedi di essere formato anche su questi aspetti.

- C) La formazione sui rischi e anche sulle relazioni rappresenta un passo avanti per affermare i diritti.

>>>>> Continua ad autosservarti nel portare avanti gli obiettivi ed imparerai ad essere sempre più capace. Estendi a lavoratori e lavoratrici il patrimonio che hai acquisito.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 19-c.1 lett.g.

Vedi l'Articolo 22.

Vedi il filmato che si trova nel cd-rom e che si intitola "formazione partecipata, formazione tradizionale".

Domanda 9

Partecipo alle riunioni periodiche su salute e sicurezza:

Risposte

- A) quando vogliono i dirigenti
- B) una volta all'anno e in altri casi eccezionali previsti dalla legge
- C) ogni volta che c'è un cambiamento importante, con ripercussioni sulla salute dei lavoratori

Commenti e Consigli

- A) E' importante l'affermarsi del RLS come figura della prevenzione e che vengano stabilite le priorità della sua partecipazione.

>>>>> Cerca di affermarti come figura veramente rappresentativa (coltiva la relazione con lavoratori e lavoratrici) e medico competente (chiedi la formazione specifica). La tua presenza alle riunioni diventerà indispensabile per qualunque decisione in merito.

- B) Una sola volta l'anno è il minimo. E' necessario un impegno maggiore.

>>>>> Richiedi più riunioni, anche brevi, per lo scambio delle informazioni e per le decisioni da prendere.

- C) L'impegno costante sulla tematica della salute e sicurezza determina una partecipazione costante che ha nelle riunioni la sua sintesi.

>>>>> Attenzione a non eccedere con le riunioni : sono mezzi e non fini della prevenzione. Valuta continuamente la loro efficacia.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 11 del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 10

Le mie relazioni col medico competente:

Risposte

- a) è una figura praticamente sconosciuta non mi fornisce alcuna informazione
- b) partecipiamo entrambi alle riunioni periodiche
- c) ci scambiamo tutte le informazioni in particolare sugli infortuni e le malattie professionali

Commenti e Consigli

A) il MC dipendente o consulente è una figura importante nel sistema della prevenzione. E' indispensabile creare una relazione efficace.

>>>>> Chiedi di incontrare il MC e chiedigli di progettare una modalità comune per scambiarsi le informazioni e prendere decisioni.

B) incontrare il MC solo nella riunione periodica non è sufficiente per realizzare gli scopi di prevenzione.

>>>>> Chiedi al MC la disponibilità ad incontrarti anche oltre la riunione periodica annuale. Se hai difficoltà invita le altre figure della prevenzione a riconoscere l'opportunità di questo incontro.

C) il flusso informativo tra RLS e MC è indispensabile per il monitoraggio costante delle condizioni di salute di lavoratori e lavoratrici.

>>>>> L'alleanza con il MC rappresenta un importante elemento per raggiungere l'obiettivo della prevenzione. Con questa modalità riuscirai anche a migliorare le relazioni con le altre figure della prevenzione (ad esempio il RSPP).

Riferimenti

Vedi l'Articolo 17 comma e, g del D.Lgs 626/94.

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 11

La mia relazione con la ASL:**Risposte**

A) è inesistente

B) in caso di sopralluogo vengo chiamato

C) è presente e vigile sui problemi e sono considerato interlocutore privilegiato

Commenti e Consigli

A) La ASL rappresenta la tutela dello Stato sugli aspetti per i quali tu sei rappresentante. La sua assenza indebolisce tutto il sistema e in particolare il sistema di rappresentanza dei/delle LL già debole perchè in posizione gerarchicamente subalterna.

>>>>> Richiedi un incontro con gli operatori/operatrici del servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei luoghi di lavoro e richiedi una

maggiore collaborazione sui problemi specifici.

B) La tua presenza durante il sopralluogo é importante perchè puoi informare la ASL sulle situazioni realmente critiche. Da sola non é tuttavia sufficiente.

>>>>> E' importante costruire una relazione con la ASL non solo sulla vigilanza ma anche sulla conoscenza dei rischi e la capacità di trovare soluzioni.

C) Creare una relazione di ascolto reciproco ASL-RLS é fondamentale per la credibilità di tutto il sistema.

>>>>> Con la ASL al tuo fianco potrai avere più forza, maggiore competenza e credibilità. Questa relazione va costruita e mantenuta nel tempo. Attenzione a non abusare della disponibilità degli operatori.

Riferimenti

Vedi l'Articolo 19, comma 10, del D.Lgs 626/94.

Vedi il finale B della storia a fumetti "Riunione periodica: alleanze tra le figure" che si intitola "Ispezione della ASL", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Domanda 12

Nelle relazioni con le figure della prevenzione:

Risposte

A) mi ritrovo sempre in una posizione sfavorevole

B) devo farmi valere per essere ascoltato

C) sono ascoltato sia da lavoratori e lavoratrici che dal datore di lavoro

Commenti e Consigli

A) E' necessario analizzare con strumenti idonei (per esempio autosservazione) la tua posizione di costante "inferiorità".

>>>>> Analizza la tua posizione nelle diverse relazioni e cerca di comprendere in che occasioni ti collochi in posizione di inferiorità. Cosa ti manca? Conoscenza tecnica sulle barriere comunicative, assertività, competenza tecnica? Soddisfa il tuo bisogno formativo e modifica le relazioni in questa direzione.

B) Sei già in grado di farti ascoltare, ma con fatica, puoi migliorare con la pratica e qualche elemento di conoscenza in più sulla comunicazione/relazione.

>>>>> Conoscere la comunicazione e le relazioni nel sistema 626 può darti degli strumenti in più anche per ridurre la fatica relazionale.

C) Sei un RLS capace perché competente e assertivo e perché conosci opportunità e limiti della figura che rappresenti e le alleanze necessarie a raggiungere gli obiettivi.

>>>>> Attenzione a non approfittare delle tue capacità, competenze e alleanze per obiettivi personali anche se legittimi.

Riferimenti

Vedi la storia a fumetti che s'intitola "Riunione periodica: alleanze tra le figure", par 9.2, sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?", par 9.3, della sezione: "Situazioni emblematiche".

Vedi la storia a fumetti che si intitola "Una RSPP difficile da coinvolgere" che si trova nell'opuscolo o l'omonimo filmato che si trova nel cd-rom.

11

Elementi di base per una comunicazione / relazione efficace

Obiettivo di questo lavoro è sviluppare le **competenze comunicative e relazionali** dei protagonisti di quello che abbiamo chiamato "*sistema 626*".

Queste competenze sono uno strumento per la "partecipazione".

Competente

è quella persona che non solo conosce quale comportamento adottare,
ma sa anche come metterlo in atto:



sapere CHE COSA e
sapere COME

11.1 La competenza comunicativa

Premessa

Programmare le relazioni e la comunicazione può favorire la tutela della salute di chi lavora.

La **comunicazione** è la parte direttamente osservabile del comportamento e dell'interazione tra gli individui.

Quando pensiamo alla comunicazione, il più delle volte, pensiamo ad un fenomeno molto semplice e quasi spontaneo. In realtà, se è vero che abbiamo tutti appreso a comunicare "senza pensarci più su", è anche vero che si tratta di un processo la cui complessità non va persa di vista soprattutto, quando ci diamo come obiettivo quello di una **comunicazione [più] efficace**.

Possiamo dire che la relazione e comunicazione stanno in un rapporto di interdipendenza: l'una scaturisce dall'altra, ma al tempo stesso la determina (e viceversa). E la competenza comunicativa non può prescindere da quella relazionale e, ancora, viceversa.

Nel processo comunicativo possono incontrarsi molteplici forme di barriere comunicative, molte delle quali si radicano proprio nel tipo di relazione esistente tra i comunicanti.

Ogni volta che in un sistema umano si produce una patologia, cioè un **danno** per uno o più individui, è lecito chiedersi in che modo le relazioni e le interazioni, che si attuano sotto forma di comunicazioni all'interno di quel sistema, favoriscano (quando non determinino) quella *patologia*: l'*intervento terapeutico* consisterà nel rimettere "ordine" consentendo a quel sistema di riprendere a perseguire i propri obiettivi, magari dopo averli ridefiniti, tramite il recupero di relazioni vitali e funzionali per tutti gli individui e l'adozione di modalità comunicative [più] efficaci. Questo vale per tutti i **sistemi**, da quelli più **semplici** a quelli più **complessi**.

Alla luce di tutte le considerazioni precedenti, sono leciti alcuni ordini di domande:

- infortuni e rischi lavorativi possono essere letti anche in termini di **comunicazione inefficace**?
- che tipo di **relazioni** (ovvero modi di essere l'uno in funzione dell'altro?) favorisce o al contrario ostacola la comunicazione efficace?
- a chi compete l'**osservazione**? è possibile l'auto-osservazione dei processi comunicativi all'interno di una azienda (o meglio del "sistema" 626)?

La competenza comunicativa

La **COMPETENZA COMUNICATIVA** - o la **COMUNICATIVITA'** - è la **capacità che l'uomo ha di mettersi in relazione con gli altri** e rappresenta un aspetto importante e osservabile di una competenza più ampia, la **COMPETENZA SOCIALE** che è la capacità di mettersi in contatto con gli altri in modo efficace.

La pragmatica della comunicazione

Alla Pragmatica della Comunicazione umana si deve l'individuazione dei cosiddetti **assiomi della comunicazione**.

"Assiomi" significa "verità evidenti", che non hanno bisogno di essere dimostrate. Si tratta di proprietà della comunicazione che hanno implicazioni e conseguenze fondamentali nei rapporti interpersonali.

1. E' impossibile non comunicare

E' infatti impossibile *non avere un comportamento*. E ogni comportamento (l'attività o l'inattività, le parole o il silenzio) ha il valore di messaggio. Perché ci sia comunicazione, non è necessario che vi sia l'intenzione, né la consapevolezza o la comprensione reciproca.

Naturalmente, se il messaggio emesso non coincide con il messaggio ricevuto, avremo una *comunicazione fraintesa*.

Un'implicazione di questo assioma è che, in ogni caso, ci piaccia o no, ci influenziamo a vicenda, in continuazione...

2. Ogni comunicazione/messaggio ha un aspetto di *contenuto/notizia* e un aspetto di *relazione*. Il secondo "classifica" il primo ed è quindi *meta-comunicazione* (*)

Esempio: "*E' importante che si produca di più*" e "*Produce di più!*" hanno lo stesso contenuto/notizia, ma diversa **definizione della relazione**.

La relazione può essere espressa sia in termini verbali che non verbali: è intuitivo che una stessa frase cambia il suo effetto nella relazione ("*E' importante che si produca di più*"), se è detta gridando o invece sorridendo.

La relazione, infine, è ulteriormente chiarita dal contesto.

3. La natura di una relazione dipende dalla *punteggiatura delle sequenze di comunicazione tra i comunicanti*

Un osservatore esterno può considerare una serie di comunicazioni come una serie ininterrotta di scambi, dove ogni elemento è simultaneamente: *stimolo, risposta, rinforzo*.

Capitolo 11

Chi partecipa all'interazione, invece, introduce sempre qualcosa di importante: la cosiddetta **punteggiatura** degli eventi. Stabilisce un punto iniziale (che è sempre arbitrario), la "causa", che giustifica le proprie azioni, connotandole come "reazioni".

Molti *conflitti* di relazione hanno origine dalla *punteggiatura*: alla stessa sequenza di eventi vengono attribuiti significati differenti.

4. Gli esseri umani comunicano sia col modulo numerico (verbale, nel senso di parole e loro contenuto) che con quello analogico (non verbale). Il linguaggio numerico ha una sintassi logica assai complessa e di estrema efficacia, ma manca di una struttura semantica adeguata nel settore della relazione, mentre il linguaggio analogico ha la semantica ma non ha alcuna sintassi per definire, in un modo che non sia ambiguo, la natura delle relazioni.

Per **comunicazione analogica** intendiamo ogni comunicazione non verbale (CNV) (in senso lato), cioè: movimento del corpo, gesti, espressioni del viso, inflessioni della voce, sequenza, ritmo e cadenza delle stesse parole e ogni altra possibile espressione non verbale nonché tutti i segni di comunicazione che sono inevitabilmente presenti nel *con testo* nel quale avviene l'interazione.

Nel settore della relazione è determinante la comunicazione analogica.

Il **linguaggio "numerico"** è pressoché privo di significato quando il problema della comunicazione è rappresentato proprio dalla relazione: per esempio, mentire e simulare è facile nell'ambito delle "parole", mentre è più difficile nell'ambito del *non verbale*.

L'uomo (come emittente e come ricevente) deve continuamente utilizzare entrambi questi linguaggi e si trova sempre a *tradurre* dall'uno all'altro, trovandosi spesso di fronte a difficoltà di traduzione.

In particolare, è proprio il parlare *sulla* relazione (quindi la metacomunicazione) che richiede una traduzione adeguata dal modulo analogico a quello numerico.

5. Tutti gli scambi di comunicazione sono *simmetrici* o *complementari*, a seconda che siano basati sull' "uguaglianza" o sulla "differenza".

Nell'interazione complementare, il comportamento dell'uno è diverso e completa quello dell'altro. In altre parole, i ruoli sono distinti e ben definiti. Vi si riconoscono le posizioni cosiddette *one-up* (di maggiore potere/competenza) e *one-down* (al contrario, di minore potere/competenza). Non necessariamente si tratta di posizioni (ruoli buono e cattivo), però se la complementarità è *rigida*, è - come tutte le forme di rigidità - patologica. Una relazione fisiologica/sana implica *flessibilità*.

In alcuni casi, naturalmente, i ruoli sono istituzionali e, ai fini della

"salute" del sistema, è fondamentale che siano rispettati.

[Esempio: Un formatore avrà più conoscenza della legge 626 e quindi potrà porsi come "one-up" nel trasmettere informazioni su questo argomento, ma non avrà la stessa conoscenza e competenza sulle situazioni di lavoro effettivamente vissute dai lavoratori ai quali porta il suo contributo].

Nell'interazione simmetrica, c'è la "minimizzazione" della differenza: si rispecchia il comportamento dell'altro. È come dire che i ruoli non sono ben definiti e si può assistere ad un continuo scambio oppure ad un vero e proprio "braccio di ferro", una lotta che può degenerare in escalation.

Si riconoscono anche una **interazione metacomplementare** (es. "Dimmi come devo fare") e una **interazione pseudosimmetrica** (nella quale si consente all'altro - o lo si costringe - di adottare un comportamento simmetrico). Una relazione fisiologica, sana è la cosiddetta relazione parallela nella quale si ritrovano - ben dosate - sia la *simmetria* che la complementarietà flessibile.

Capitolo 11

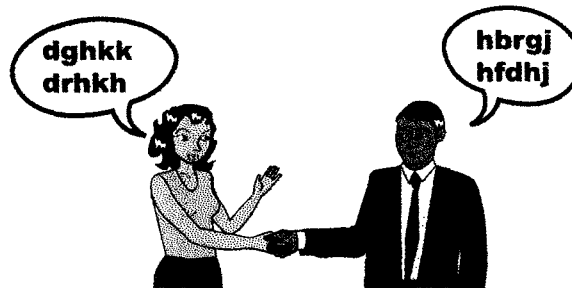
Il modello della comunicazione

Nel processo comunicativo si riconoscono i seguenti **elementi**:

emittente	Chi?
ricevente	Comunica a chi?
contenuto	Cosa?
modo	Come?
mezzo	Con quale canale?
risultato	Con quale effetto?
ambiente	In quale <u>contesto</u> ?
occasione	In quali circostanze?
finalità	Con quale scopo?
 fondatezza	Sulla base di quali elementi?

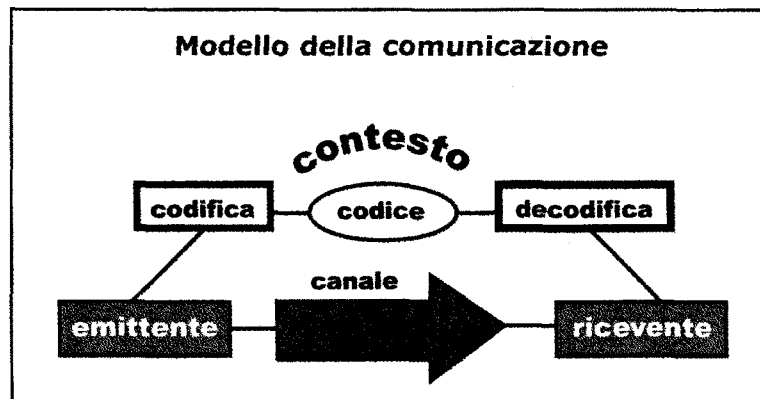
Proviamo a riconoscere alcuni di questi elementi in un'interazione come quella rappresentata nella **immagine 11.1**

Immagine 11.1



È possibile rappresentare un vero e proprio **modello della comunicazione**:

Immagine 11.2



L'**emittente**, utilizzando un **codice** (cioè un insieme di segni coi significati che hanno per lui) e un **canale** (verbale e/o non verbale), invia un messaggio al **ricevente**, il quale, a sua volta, dovrà tradurre (**decodificare**) il messaggio, facendo ricorso al [proprio] codice. Il **contesto**, arricchisce di significati il messaggio.

Anche la nostra vignetta si ..."arricchisce":

Immagine 11.3



Che ne dite di questa situazione? Vi sembra così rara?

Immagine 11.4



La comunicazione non verbale (CNV)

Ogni persona invia informazioni - su di sé e sul suo essere in relazione con l'altro/ con gli altri - in primo luogo attraverso l'**aspetto esteriore**, per esempio attraverso gli abiti e, più in generale, il modo di presentarsi.

C'è poi l'**espressione del viso**, che, sotto forma di sorriso, pianto, segnali di fastidio, sofferenza, rifiuto, piacere, possono esprimere le risposte del soggetto a quello che in quel momento gli viene detto.

Quando una persona fa uso della comunicazione verbale, se ne possono cogliere **aspetti non verbali**, che possono modificare il significato del messaggio e che sono rappresentati soprattutto dall'**intonazione** della voce, dal suo **volume** (e dalla modificazione del volume durante il discorso, con l'accentuazione di alcune parole, che acquistano così un valore diverso), dal **timbro** (che, però, è poco modificabile) e dal **ritmo**.

C'è quindi l'uso che si fa dello **spazio**: la **posizione** assunta nello spazio significa già qualcosa di importante. Nell'attribuirle significato, occorre naturalmente considerare anche quanto spazio è disponibile, quante persone sono presenti in esso e quali modifiche intervengono nel corso dell'interazione. Parlare dello spazio è un po' come parlare del territorio. E' come se ognuno di noi avesse attorno una "bolla" nella quale consentisse o non consentisse agli altri di entrare.

Si parla invece di **postura**, per indicare la posizione delle diverse parti del corpo. Essa fondamentalemente dà indicazioni sul grado di apertura e di chiusura, segnalato dalla posizione delle braccia e delle gambe. C'è una sorta di simbologia del corpo, che possiamo riassumere così:

- una persona che tiene sia le braccia che le gambe chiuse è una persona che non vuole parlare né di cose superficiali né di cose profonde;
- una persona che tiene le braccia aperte e le gambe incrociate, probabilmente sarà disposta a parlare con noi, ma solo di un argomento non troppo coinvolgente;
- una persona con braccia e gambe aperte verosimilmente è disposta a parlare di cose profonde e coinvolgenti.

Un altro aspetto della postura è il tono muscolare, indicativo di quanto una persona sia tesa oppure rilassata.

Quando si osservano più persone, è possibile riconoscere posizioni simili, posizioni diverse, posizioni a specchio, posizioni che possono indicare accordo, simmetria, disaccordo ecc.

Un altro elemento importante della CNV sono i gesti. Ci sono **gesti** rivolti verso sé stessi (è possibile che una persona si stringa, si abbracci: abbrac-

ciarsi, accarezzarsi ecc. sono tutti gesti di auto-rassicurazione) e gesti rivolti verso gli altri.

Ricordiamo i gesti di **accompagnamento nel discorso** (il movimento della mano spesso tende a seguire le inflessioni della voce) e quelli **interattivi** (un esempio dei quali è rappresentato dal movimento delle mani come segnale per passarsi la parola).

La CNV è molto importante anche nel momento dell'ascolto: la **posizione di ascolto** è contraddistinta dal corpo ben appoggiato, dalle braccia conserte e le gambe accavallate.

Per far capire, invece, che si vuole parlare, si cerca di attivare l'attenzione* e poi si chiede la parola: si disincrociano le estremità** ci si protende in avanti ed eventualmente si solleva la mano.

Parlando di CNV, non dimentichiamo che ci sono, abbastanza frequenti, [altri] segnali di barriera [oltre alla postura]: oggetti che occupano il tavolo, borse appoggiate sul grembo, cappotti, elementi che comunque frappongono una distanza e segnalano un bisogno di difesa.

Concludiamo con alcune "curiosità":

- i movimenti oscillatori delle gambe accavallate possono suscitare una qualche risposta in chi li percepisce/recepisce come messaggi (invito, imbarazzo ecc.);
- quando si dicono bugie, il movimento dei piedi - meno controllabili di mani e volto - si intensifica***.

Gli ostacoli alla comunicazione efficace

Quando il processo della comunicazione è disturbato, si arriva alla **comunicazione fraintesa**: il messaggio inviato differisce sensibilmente da quello ricevuto.

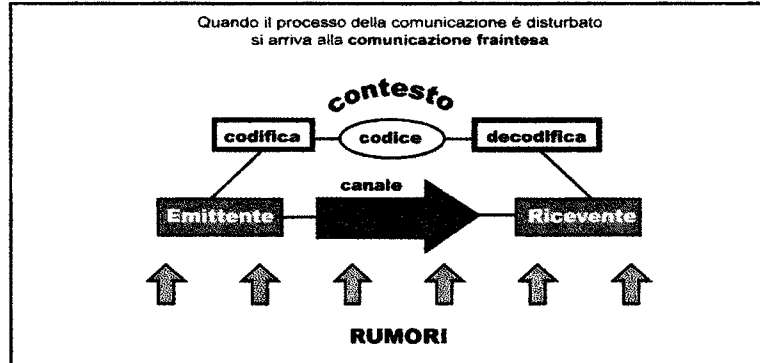
Quanto sia facile che questo accada è esperienza continua di ciascuno di noi e ce ne dà una ragione lo schema che abbiamo già visto, al quale, però ora si aggiunge qualcos'altro:...

* : Alcune persone vanno sempre incontro a sovrapposizione (overlapping), perché non sanno emettere segnali per chiedere/avere la parola.

** : Fanno eccezione le persone di status molto elevato, le quali non hanno bisogno di disincrociarsi per avere la parola. Una tale osservazione indica subito chi detiene il potere in quel sistema.

*** : Non va mai dimenticato che il significato della posizione o del movimento delle singole parti può essere correttamente compreso solo osservando l'insieme.

Immagine 11.5



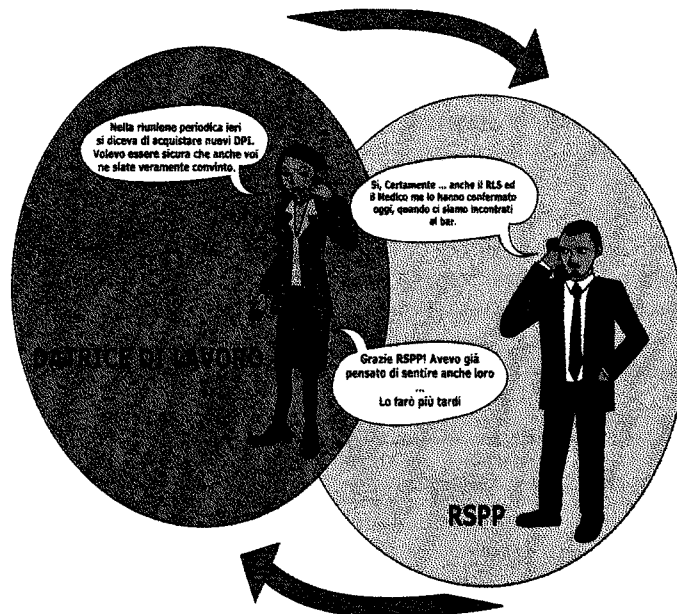
... i rumori.

I rumori

Per rumore si intende, in senso lato, qualsiasi cosa - dovuta all'emittente, alla trasmissione o al ricevente - che ostacoli la comunicazione. Non ci si riferisce solo a rumori fisici, naturalmente, ma anche a stati mentali e psicologici, sia individuali che legati alla relazione. Li vedremo più avanti, in dettaglio, usando il termine, più chiaro, di **barriere comunicative**.

Per evitare, il più possibile, i fraintendimenti e **verificare l'efficacia della comunicazione**, è essenziale un processo di **feedback** o **retroinformazione**.

immagine 11.6



Per verificare l'efficacia della comunicazione, è essenziale un processo di **feedback** o **retroinformazione**, il dialogo che segue ne è un esempio.

DL: "Nella riunione periodica dell'altro ieri, ho avuto l'impressione che per tutti fosse una buona soluzione quella di acquistare quei nuovi DPI. In ogni caso, prima di procedere all'acquisto, volevo essere sicuro che anche voi ne foste veramente convinti";

RSPP: "Certamente... Anche RLS ed MC me lo hanno confermato oggi, quando ci siamo incontrati per caso al bar";

DL: "Grazie, Rossi! Avevo già pensato di sentire anche loro... Lo farò più tardi"...

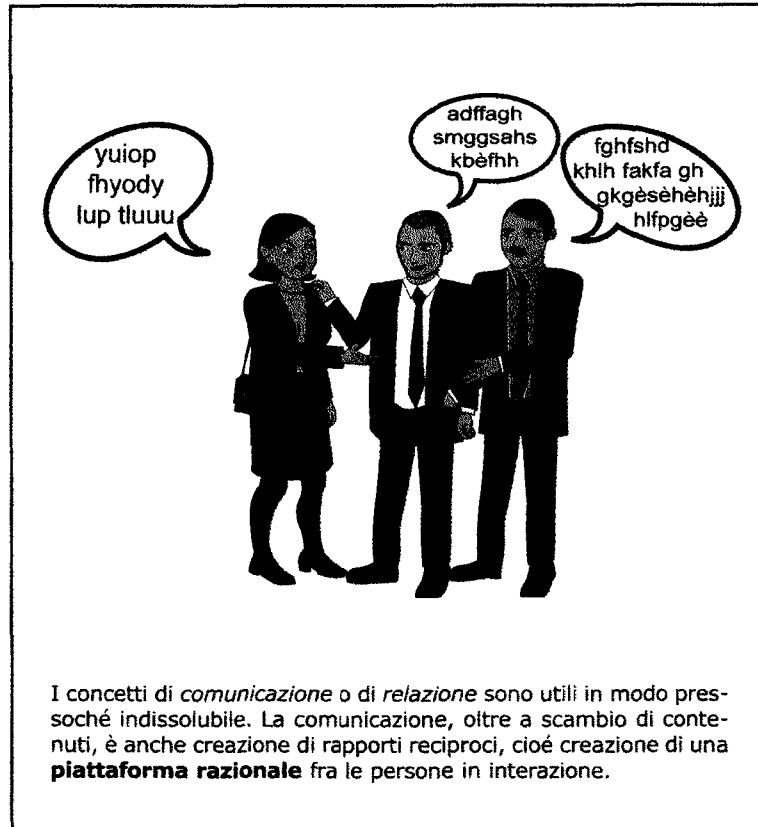
Le barriere comunicative

- A. barriere fisiche (compresi i disturbi somatici/fisici)
- B. mancata pianificazione della comunicazione
- C. fattori culturali, sociali, politici, economici, geografici, tecnologici, di tempo
- D. comunicazione internazionale
- E. **sovraccarico di informazioni**
- F. **differenze di status e di potere tra emittente e ricevente**
- G. **passaggio attraverso un'organizzazione gerarchica**
- H. **influenza del passato**
- I. **obiettivi non conseguiti**
- J. **presupposti non comuni**
- K. **obiettivi non comunicati**
- L. **messaggi espressi in modo inadeguato**
- M. distorsione del significato (volontaria o casuale)
- N. perdita di informazione nella trasmissione
- O. tempo insufficiente per preparare/ottenere il cambiamento
- P. scarsa capacità di memorizzazione
- Q. scarsa capacità di ascolto e percezione selettiva
- R. comunicazione impersonale
- S. pregiudizi, atteggiamenti, valutazione prematura
- T. diffidenza, minaccia e/o paura
- U. situazioni che suscitano ansia
- V. persone che suscitano ansia
- W. discussioni che suscitano ansia
- X. emozioni [intense]
- Y. **parole/frasi con effetto "grilletto"**

Abbiamo evidenziato con il sottolineato quelle barriere comunicative che è lecito attendersi nell'analisi della comunicazione all'interno del "sistema 626". Molte di queste barriere si riscontrano anche nelle sequenze filmate che rappresentano i 5 casi di studio che vi proponiamo nel percorso formativo integrato.

La piattaforma relazionale

Immagine 11.7



Naturalmente, la relazione, dal canto suo, può essere all'origine proprio di alcune barriere comunicative. Già nell'elenco precedente, erano contenute alcune difficoltà di comunicazione legate alla "relazione": ora ci soffermeremo su di esse in modo più particolareggiato, per tornarci sopra, con un'altra angolatura, quando parleremo della relazione.

I concetti di comunicazione e di relazione sono uniti in modo pressoché indissolubile. La comunicazione, oltre a scambio di contenuti, è anche creazione di rapporti reciproci, cioè creazione di una piattaforma relazionale tra le persone in interazione.

La comunicazione paradossale merita un approfondimento.

Le ingiunzioni paradossali

Molto è stato scritto su questa forma di comunicazione, che rappresenta una vera barriera comunicazionale/relazionale e che può essere descritta in modo estremamente semplificato come **"un messaggio (comando) che per essere eseguito deve essere contraddetto"**.

L'esempio più tipico e più frequentemente riportato nella letteratura è rappresentato dall'ingiunzione:

"Devi essere autonomo!"
(che va in parallelo con: *"Lasciami essere autonomo!"*)

Ma si potrebbe dire altrettanto per esempi quali:

"Devi fare a modo tuo!"
"Devi divertirti!"
"Devi essere creativo!"
"Devi essere felice!"

In particolare, negli ultimi tre esempi, viene prescritto qualcosa che non può avvenire se non spontaneamente e che quindi è... imprescrivibile!

Anche in ambito lavorativo possiamo trovare situazioni nelle quali qualcuno sia oggetto di ingiunzioni paradossali: dalla segretaria cui venga detto: *"Lei mi deve correggere sempre!"* all'apprendista cui si faccia giungere contemporaneamente due messaggi: *"Devi fare tutto quello che ti chiedo!"*, ma anche *"Non devi correre rischi per la tua salute!"* (dove la seconda ingiunzione non può essere rispettata, a volte, senza contraddire la prima). In entrambi i casi siamo di fronte a qualcosa che suona come: *"Non datemi ascolto, se sbaglio!"* detto da un superiore ad un subalterno.

Non è difficile accorgersi che la **contraddizione è a livello logico**. Ben diverso e - nonostante le apparenze - meno problematico per la nostra salute psicofisica e relazionale, è il caso nel quale ci si trovi davanti ad una comunicazione dove l'incongruenza sia tra il canale verbale e il canale non verbale.

Per es.: se una persona ci dicesse: *"Non ce l'ho affatto con te!"*, e nello stesso tempo presentasse segni evidenti di irritazione nei nostri confronti, noi riceveremmo due messaggi contraddittori tra di loro, uno a livello verbale (*"Non ce l'ho affatto con te!"*) e l'altro a livello non-verbale (segnali di fastidio/rabbia). Ci sentiremmo in un primo momento confusi, ma poi capiremmo e/o sceglieremmo a quale canale comunicativo dare maggior credito.

Capitolo 11

Le ingiunzioni paradossali sono più subdole, perché non è facile riconoscerle e riuscire a sottrarvisi. Non a caso una delle condizioni perché si crei quello che è stato chiamato anche doppio legame è che vi siano due o più persone **coinvolte in una relazione intensa**, di grande importanza per la sopravvivenza fisica e/o psicologica per una di esse, per alcune, o per tutte.

È in questo contesto che viene inviato il messaggio, strutturato in modo tale che:

- a) asserisce qualcosa,
- b) asserisce qualcosa nella propria asserzione,
- c) e queste due asserzioni si escludono a vicenda.

L'intenso coinvolgimento nella relazione (e nella situazione) non consente al ricevente di uscire fuori dallo schema stabilito da questo tipo di messaggio e quindi egli non sarà in grado né di metacomunicare sul messaggio stesso (cioè non sarà in grado di commentarlo) né di "abbandonare il campo".

L'unica via di salvezza sarebbe rappresentata da un **disaccordo** (o **accordo**) **esplicito**, che facesse giustizia di ambiguità e incongruenze. Ma qui non è possibile/consentito: resta solo una via di fuga (apparente!), che è quella in sé stesso.

Il ruolo di emittente

Concludiamo questa rassegna sugli aspetti fondamentali della comunicazione, portando al centro dell'attenzione il ruolo di emittente, nel quale dovrebbero concentrarsi tutte le conoscenze e tutte le competenze alle quali abbiamo fatto riferimento, nonché quelle che illustreremo a partire dal concetto di relazione.

Per favorire l'interazione, oltre a curare l'aspetto contenutistico, l'emittente dovrà curare l'aspetto relazionale. E, in questo ambito, oltre a realizzare quei comportamenti che vengono raccolti nella categoria della **credibilità** (competenza, intenzione, vicinanza, gentilezza), dovranno mettere in atto comportamenti che favoriscano un clima di **fiducia**, **accettazione** e **rispetto reciproci** (torna alle capacità persuasive del messaggio).

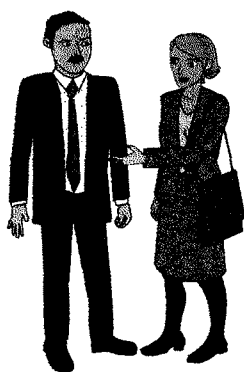
Il suo stile comunicativo sarà contrassegnato da:

Descrizione	piuttosto che	Valutazione
Orientamento sul problema	" " "	Controllo
Spontaneità	" " "	Manipolazione
Empatia	" " "	Neutralità
Uguaglianza	" " "	Superiorità
Flessibilità	" " "	Dogmatismo

11.2 La competenza relazionale

Il concetto di *relazione*

Volendo convenire su una definizione di **RELAZIONE**, possiamo adottare la seguente:



la **relazione** è un: "modo di essere, di comportarsi, di due entità *tra di loro*"

(come vediamo, è un concetto simile a quello di "funzione").

C'è un riferimento, un rimando dall'uno all'altro (di una entità all'altra). Esiste l'uno, *in quel modo*, perché esiste l'altro: es. padre/figlio (e poi, ancora più specificatamente, *quel padre - quel figlio*).

Possiamo ricostruire la "**storia**" che porta all'instaurarsi della relazione, facendo riferimento allo scienziato francese Edgar Morin, il quale, pur non parlando di *relazioni*, distingue tra *interazioni* e *interrelazioni*:

- le **interazioni** sono "azioni reciproche che modificano il comportamento o la natura degli elementi/corpi/oggetti/fenomeni che sono presenti";
- le interazioni, in condizioni di stabilità e di regolarità, diventano **interrelazioni** (associazioni, connessioni, combinazioni, comunicazione ecc.); danno cioè origine a fenomeni di **organizzazione**.

La conclusione ["storia"] è che "perché ci sia organizzazione occorre che ci siano delle interrelazioni e quindi, prima ancora, delle interazioni; ma perché vi siano interazioni occorre che vi siano *incontri*; e perché vi siano incontri occorre che vi sia *disordine* (cioè agitazione, turbolenza)".

Questi concetti ci servono anche per non confondere, come spesso accade, l'interazione con la relazione: perché si parli di relazione, occorre che l'interazione sia diventata stabile e regolare.

Una volta che la relazione si è costituita, le due entità, pur essendo reci-

procamente una "funzione" dell'altra, *non condividono* tutto: esse mettono "in relazione", per l'appunto, soltanto determinati aspetti. In questo modo, in ogni relazione, noi perdiamo e/o acquistiamo qualcosa (cfr. *qualità emergenti* e *vincoli* nei sistemi).

Una volta che la relazione si è costituita, le due entità, pur essendo reciprocamente l'una "funzione" dell'altra, *non condividono* tutto: esse mettono "in relazione", per l'appunto, soltanto determinati aspetti. In questo modo, in ogni relazione, noi perdiamo e/o acquistiamo qualcosa (cfr. *qualità emergenti* e *vincoli* nei sistemi).

La definizione della relazione

Nella relazione, ciò che è fondamentale è il **significato** che la relazione assume per le entità impegnate in essa.

In ogni relazione devono esserci:

significato reciproco
definizione reciproca

Abbiamo evidenziato la parola "reciproco/reciproca", perché l'essere-nella-relazione dell'uno è in funzione - cioè acquisisce significato in funzione - dell'altro e viceversa.

N.B. Accade di rado che le relazioni siano definite deliberatamente e non ce ne sia la piena consapevolezza.

Tanto più la relazione è *sana*, spontanea, tanto più l'aspetto relazionale recede sullo sfondo (e viceversa).

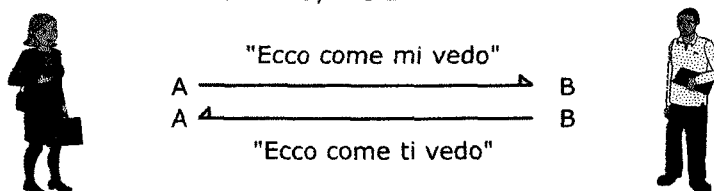
Sono le **relazioni "malate"** ad essere contraddistinte da una lotta costante per definire la natura della relazione, mentre l'aspetto di contenuto della comunicazione diventa sempre meno importante: questo naturalmente vale per le relazioni all'interno di ogni sistema (è cfr), compresi i gruppi di lavoro, nei quali, per esempio, un indicatore di "sofferenza" è rappresentato da continue, interminabili e quasi sempre improduttive riunioni e discussioni sul modo stesso di lavorare del gruppo.

In generale, la fisiologia e il processo evolutivo di una relazione risentono negativamente della non concordanza di significati, anche se la relazione continua/può continuare ad esistere nonostante questo "mancato accordo".

Ma veniamo a cosa si intende per **definizione della relazione**.

Si è visto (secondo assioma della comunicazione) che il risultato di una interazione è doppio. Vi sono:

lo scambio di un messaggio (il contenuto) e una comunicazione sulla relazione, cioè la definizione del tipo di rapporto esistente tra i due comunicanti, **A** e **B**:



Da parte sua, **B** potrà **confermare, rifiutare, disconfermare**.

Conferma

La relazione è riconosciuta e accettata.
B accetta (conferma) la definizione che A ha dato di sé nella relazione.

B: "Ti percepisco e ti capisco e sono d'accordo"

Si noti che A riceve una conferma del Sé: il bisogno di comunicare, oltre e indipendentemente dallo scambio di informazioni è importante proprio per questa funzione di garantire, tramite la conferma, sviluppo e stabilità mentali.

Rifiuto (o disaccordo)

La relazione è riconosciuta, ma non è accettata.
B rifiuta la definizione che A ha dato di sé.

B: "Ti percepisco e ti capisco, ma sono in disaccordo"

È come se B dicesse: *"Hai torto"*.

Per quanto doloroso possa essere, il rifiuto, presupponendo il riconoscimento di ciò che si rifiuta, non nega necessariamente la realtà del giudizio che A ha di sé ed anzi può avere una valenza costruttiva.

Disconferma

Non si riconosce l'esistenza dell'emittente del messaggio.
B non si occupa della verità o della falsità della definizione che A ha dato di sé: nega A come emittente di tale definizione.

B: "Non ti percepisco... Non esisti"

Si badi bene che non si tratta del fatto che B mostri di ignorare A con sguardi e parole: si tratta di non riconoscere A nella sua realtà di emittente nella comunicazione/relazione. Una modalità di disconferma molto

comune esordisce con: "Ma cosa vuoi saperne tu...!"

Una forma di disconferma particolarmente sottile è rappresentata dalla **autodisconferma**: è l'autore stesso del messaggio che si qualifica come non esistente, segnalando in qualche modo: "Io non ci sono, non esisto, nella relazione con te". È evidente come anche l'autodisconferma - modalità frequente nelle madri di schizofrenici - comporti, in ultima analisi, la disconferma dell'altro.

Esempi di disconferma si ritrovano in alcune delle sequenze filmate.

La disconferma non va confusa con la ben più frequente - e di scarso valore patogeno - **risposta trasversale**: il discorso viene "deviato", ma è comunque evidente che il messaggio è stato recepito. Non va confusa neppure con la **squalifica**.

La squalifica

La squalifica non ha nulla a che fare con la definizione della relazione. Il messaggio viene emesso, l'emittente viene riconosciuto, ma viene diminuito il valore di ciò che viene detto: la squalifica riguarda dunque il contenuto, il messaggio - che è invalidato -, ma non chiama in causa la relazione.

Si riconosce l'esistenza dell'emittente del messaggio.
B non prende sul serio il contenuto del messaggio di A.

B: "Ti percepisco... Non ti prendo sul serio"

Si parlerà di **autosqualifica** quando vengano invalidate le proprie comunicazioni.

La punteggiatura arbitraria

Punteggiare, ovvero introdurre un "inizio" ed una "fine" nella catena di eventi, è un fatto in sé fisiologico (vedi anche il terzo assioma della comunicazione). Nello sviluppo dell'individuo, si passa da una fase di causalità, vale a dire di disconoscimento delle cause, alla fase della **causalità lineare** (infanzia) per approdare infine al riconoscimento di quella causalità più complessa che è la **causalità circolare**.

Punteggiare è talvolta necessario³ ma, soprattutto nell'interazione umana,

* : Si pensi al lavoro del giudice che ha bisogno di riconoscere "la causa" e quindi di utilizzare la così detta causalità lineare.

occorre pensare in termini di causalità circolare: pragmaticamente, ciò significa che, se è vero che abbiamo bisogno di punteggiare, è altrettanto vero che dobbiamo essere in grado di correggere, complessificandola, la nostra osservazione della realtà (rappresentata, in questo caso, dal concatenarsi degli eventi e dei comportamenti).

Quando, in una relazione, la punteggiatura è adoperata ingiustificatamente e a proprio favore - e ciò è tipico degli esseri umani - si parla di **punteggiatura arbitraria**.

Esempio: *"Quello che tu hai fatto è la causa di tutti i nostri mali"*.

L'arbitrarietà può essere ridotta spiegando il *perché* della scelta di quell'inizio e di quella fine.

Due persone con punteggiatura completamente diversa possono finire col non mettersi più d'accordo, fino a lanciarsi accuse reciproche di "cattiveria" o "follia", con una possibile **escalation**.

Discrepanze relative alla punteggiatura si hanno, infine, quando **almeno uno dei due comunicanti non ha lo stesso grado di informazione dell'altro, senza tuttavia esserne consapevole**.

Un fenomeno che in qualche modo implica il ricorso alla punteggiatura arbitraria è rappresentato dalla profezia che si autodetermina: un comportamento provoca negli altri una reazione alla quale quello stesso comportamento sarebbe a sua volta la risposta adeguata.

Nel corso della **transazione** (cioè dell'interazione che ancora non ha portato alla definizione della relazione) si può assistere ad un fenomeno particolare: **profezia che si autodetermina**

Esempio:

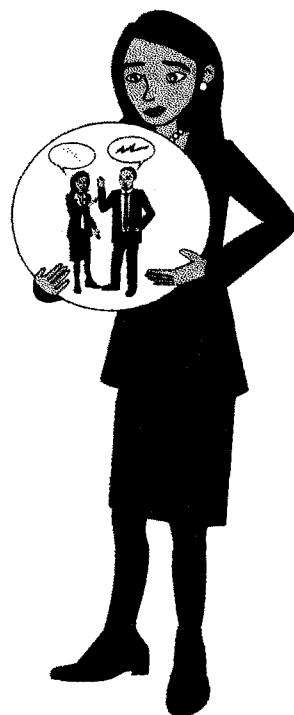
Premessa:
"Non piaccio a nessuno".

Comportamento sospettoso, difensivo o aggressivo.

Reazione di antipatia da parte degli altri.

Il soggetto agisce in base alla premessa iniziale

(che ha trovato conferma).



Complementarietà rigida ed escalation simmetrica

Sono le forme patologiche rispettivamente dell'interazione complementare e di quella simmetrica ricordate nel quinto assioma della comunicazione.

Complementarietà rigida

Un partner è sempre *one-up* e l'altro sempre *one-down*

Esempio: una relazione madre-figlio che non si modifichi nel tempo.

Esempio: una coppia nella quale il marito detti le regole e sia sempre *one-up* in tutte le aree della vita coniugale.

Esempio: un RSPP che non ascolti ciò che in base alla loro esperienza i lavoratori potrebbero dire in termini di prevenzione e protezione.

La forma fisiologica della complementarietà è la **complementarietà flessibile**, che consiste nell'alternanza *one-up/one-down* a seconda dei diversi settori considerati.

Altra cosa è la metacomplementarietà, dove un partner consente all'altro (o lo "costringe") ad assumere una posizione *one-up*:

(come dire: *"mi conviene stare sotto, non perché faccio comandare realmente te, ma perché ho i miei vantaggi"*).

Escalation simmetrica

Nessuno dei partners vuole essere one-down, cercando invece di mantenere sempre la posizione di one-up. Aumentano le manovre messe in atto per "sopraffare" l'altro. L'escalation simmetrica spesso viene interrotta dall'abbandono - talora anche fisico - del campo: si parla allora di *run-away*, intendendo una ristrutturazione radicale del rapporto.

Dopo un *run-away* si potrà assistere - anche se non necessariamente - ad una relazione che riprende in termini più fisiologici.

La relazione parallela

Se le precedenti sono forme patologiche di interazione, la forma fisiologica, sana, è rappresentata dalla c.d. **relazione parallela**, nella quale si ritrovano, ben dosate tra loro, tanto la complementarietà flessibile quanto la simmetria.

Diadi e triadi

Le diadi

Si tratta di relazioni tra due elementi. Si noti che, secondo molti autori, la

diade non esisterebbe: l'*unità* minima sarebbe la triade.

Rapporto semplice

A -- B

Alleanza

A ≡ B

Ipercoinvolgimento

A B

Conflitto

A -//- B

Conflitto nascosto

A (-//-) B

(o coperto

o non dichiarato)

NB: i simboli che qui usiamo per rappresentare diadi e triadi ci servono per rappresentare graficamente le relazioni all'interno di un sistema, in quella che è la cosiddetta **mapa relazionale**.

Le triadi

Si parla di **triade**, per indicare un rapporto a tre persone con relazione significativa tra loro.

Per **triangolo** si intende invece una triade con risvolti patologici.

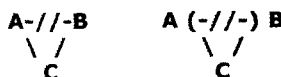
Ci si imbatte nel **triangolo perverso**, quando uno dei membri di una coalizione (v. oltre) si sceglie come partner una persona di generazione diversa e lo fa a danno di una persona della propria generazione o livello gerarchico (occorre dunque che vi siano, contrapposte, due persone dello stesso livello). Un'altra caratteristica del *triangolo perverso* è che la coalizione è negata.

I *triangoli* fondamentali sono:

coalizione



deviazione del conflitto



triangolazione o coalizione instabile



Nella deviazione, il conflitto tra A e B è "deviato" su C, che diventerà motivo/pretesto dello scontro tra A e B. Si noti bene che C può anche diventare "capro espiatorio" tra A e B. Il conflitto tra A e B potrà anche essere coperto/non dichiarato.

Nella coalizione instabile, A e B cercano ognuno di far schierare C dalla propria parte. La coalizione potrà diventare stabile.

Si ricordi che **A** e **B** sono sullo stesso piano gerarchico o generazionale, mentre **C** è ad un livello gerarchicamente inferiore (!)

Relazioni complesse sono quelle nelle quali sono coinvolte più di tre persone. È possibile analizzarle come un'articolazione in triadi e diadi.

Alleanze o coalizioni?

Si tratta di altri due termini che vengono adoperati erroneamente come sinonimi. In realtà, la differenza è sostanziale.

È il **danno** - ovvero la sottrazione di ciò che ad altri spetta - che differenzia la **coalizione** dall'**alleanza**, che invece è una relazione tra due persone il cui fine è un **vantaggio** per entrambe.

A differenza dell'alleanza, che è duratura nel tempo, la coalizione tende a svanire una volta raggiunto l'obiettivo: ottenuto il *danno* del "terzo", i due coalizzati, solitamente, non rimangono "alleati" tra loro, anzi tendono ad entrare in conflitto.

Un'altra differenza, deducibile da quanto abbiamo appena detto è che l'alleanza è una relazione a due (*diade*), mentre la coalizione è una *triade*, per l'esattezza una triade patologica o triangolazione.

Contrasto o conflitto?

È importante avere chiara la differenza tra aspetto di contenuto e aspetto di relazione di ogni messaggio/comunicazione, perché questo ci consente di districarci tra **conflitti** e **contrast**.

Gli errori più comuni sono:

1. quello di considerare *conflitto* e *contrasto* come sinonimi (e entrambi sinonimi di *disaccordo*)
2. quello di considerarli come aspetti quantitativi di uno stesso fenomeno: e cioè il *contrasto* come un disaccordo più "piccolo" del *conflitto*.

Le cose stanno diversamente. La differenza non è quantitativa, ma qualitativa: il **contrasto** riguarda infatti i **contenuti**, mentre il **conflitto** si sviluppa sul piano della **relazione**.

Se ci confrontiamo con un'altra persona, per esempio sulla decisione da prendere rispetto ad uno specifico problema e a ciò che ci interessa, è semplicemente l'individuazione della soluzione migliore, siamo di fronte ad un **contrasto**, indipendentemente dalla modalità o dallo stile col quale portiamo avanti la discussione.

Se invece, nella stessa situazione, ciò che ci preme è chi ha ragione e chi ha torto, chi vince o chi perde (aspetti che riguardano la relazione), è probabile che ci troviamo in un **conflitto**.

Confondere *contrasto* e *conflitto*, considerando il primo come "l'anticamera" del secondo, ha conseguenze pratiche (pragmatiche) molto importanti:

1. si evita di esprimere il contrasto, col risultato di limitare il reale scambio comunicativo (la comunicazione e la relazione si impoveriscono, perdono in creatività, efficacia ecc.); per esempio, il lavoro di gruppo diventa sostanzialmente inutile e si trasforma in una perdita di tempo ed energie;
2. evitare il contrasto crea le condizioni che favoriscono l'insorgere del conflitto.

Una volta che il conflitto si è innescato, non è facile uscirne e c'è il rischio della cosiddetta escalation simmetrica, un "botta e risposta" che si amplifica ad ogni sequenza/mossa.

Un altro rischio è che il conflitto si estenda in modo distruttivo anche ad aspetti della relazione, che si sarebbero voluti (o che sarebbe stato meglio) tutelare e preservare.

L'escalation simmetrica può avere conseguenze drammatiche fino alla separazione o, peggio, alla distruzione di una delle parti, cosa che può avvenire anche in tempi lunghi, perfino molto lunghi.

Un conflitto rappresenta sempre una barriera comunicativa.

A volte accade che prevalga la cosiddetta **tendenza omeostatica** (cioè tendenza al mantenimento dell'equilibrio) del sistema, che manterrà il conflitto entro la soglia di rottura, magari tramite l'**abbandono del campo** da parte di una delle parti.

La gestione del conflitto

Anche se è importante diventare consapevoli del conflitto e desiderare di uscirne, non sempre questo riesce. Si può tentare di **gestire il conflitto** mediante:

1. la metacomunicazione

La metacomunicazione. Una delle parti può tentare di parlare di ciò che sta accadendo a livello della relazione. Perché questo intervento riesca, occorre che sia "pulito" ed eviti la colpevolizzazione dell'altro. L'altro contendente, dal canto suo, deve accettare di spostare il piano della discussione (dal contenuto alla relazione), senza spostare anche il conflitto.

Esempio di metacomunicazione:

"Mi rendo conto che, andando avanti in questo modo, non risolveremo il

problema..."

Esempio di accettazione:

"E' vero. Cerchiamo di capire che cosa si può fare per non arenarci..."

Esempio di trasferimento del conflitto:

"Non sopporto che tu voglia sempre fare il punto della situazione".

La metacomunicazione potrebbe non essere accettata perché:

1. l'interlocutore non ha intenzione di uscire dal conflitto;
2. contiene un messaggio che darebbe un vantaggio all'avversario;
3. l'interlocutore è stato scottato, nel passato, da "finte" metacomunicazioni.

2. Ristrutturazione

Consiste nell'introdurre un elemento nuovo che trasforma completamente il significato della situazione, evitando che ci siano vincitori e vinti.

Tante sono le modalità per realizzare la ristrutturazione. Qui ci limitiamo ad accennare all'uso del **paradosso** e alla **scelta tra alternative peggiori**.

3. Rivolgersi ad un terzo

Occorre che il *terzo* sia veramente autorevole per tutti i contendenti, percepito come equidistante e capace di *non* farsi invischiare in **coalizioni**. È possibile che riesca a comporre il conflitto, ma ottenendo che i contendenti spostino il conflitto nella relazione con lui (cioè gli si coalizzino contro). Se il *terzo* non ha uno status almeno pari, meglio ancora se superiore, a quello dei contendenti, questi rischia di trovarsi coinvolto in una **situazione paradossale**, con grosso carico di disagio e/o sofferenza. Per quanto ci riguarda in questa sede, **può essere il caso di molti RSPP**.

4. "Abbandono del campo" o "disarmo unilaterale"

È una modalità non priva di pericoli, perché l'altro potrebbe avvantaggiarsene. Serve per ridurre le perdite "materiali", "relazionali" o "emozionali" che siano. Richiede un grande controllo di sé. È una mossa di "apertura" verso l'altro che, inizialmente può confonderlo con la conseguenza pragmatica di inasprire il conflitto: richiede, perciò, di essere mantenuta nel tempo perché l'altro capisca e si adatti.

A che gioco giochiamo?

Il comportamento umano segue molto spesso delle regole e in questo ricorda il gioco. E, parlando di "tutti" i giochi, è necessario ricordare che esistono giochi **a somma zero** e giochi **a somma diversa da zero**. Come esempio di gioco a somma zero può essere preso il poker, dove, se il mio avversario vince 5 euro, io perderò esattamente 5 euro:

$$\text{vincite} + \text{perdite} = 0$$

Diverso è il caso della tombola, dove non c'è un rapporto diretto tra vincite e

perdite: al termine del gioco c'è chi vince molto, chi vince meno, chi non vince, ma nessuno avrà la sensazione di essere stato sconfitto in senso stretto.

Questi giochi hanno **caratteristiche psicologiche diverse**.

1. Gioco a somma zero

I partecipanti sentono di essere "contro"; gli scambi di informazione vengono percepiti come pericolosi; si tende a sommare la propria perdita con la vincita dell'altro.

Questa terza caratteristica spiega come tanto spesso si inneschino spirali distruttive o – al contrario – autodistruttive: da un lato, la tentazione di voler "stravincere", anche quando si ritiene che la situazione sia completamente a proprio favore e, dall'altro lato, preferire di perdere ancora di più purché anche l'avversario perda qualcosa e non possa vantare una vittoria assoluta.

Le leggi statistiche dimostrano che un gioco a somma zero, protratto nel tempo, porta alla perdita di entrambi i giocatori.

2. Gioco a somma diversa da zero

Non esiste un rapporto diretto tra vincite e perdite;
i partecipanti non sono "contro";
il flusso di informazioni non è pericoloso;
chi non vince, non necessariamente sente di aver perso.

Queste conoscenze sui *giochi* ci tornano utili quando vogliamo gestire meglio le nostre relazioni soprattutto in caso di **conflitto**.

Contrasto e conflitto possono, infatti, essere visti come se fossero dei "giochi":

è possibile assimilare il **conflitto** ad un *gioco a somma zero* e il **contrasto** ad un *gioco a somma diversa da zero*.

Un abile negoziatore sarà capace, utilizzando la propria creatività ed esperienza, di trasformare una situazione conflittuale in un gioco a somma diversa da zero, in modo che non ci sia una perdita per nessuno dei giocatori.

In altre parole, un negoziatore sarà capace di ristrutturare la situazione conflittuale e trovare, anziché un **danno** per una delle parti, un **vantaggio** per entrambe (vedi anche alleanze e coalizioni).

12

Il metodo d'analisi organizzativa - Moc

Il Metodo delle Congruenze Organizzative, applicato come strumento di analisi organizzativa in differenti contesti produttivi per lo studio delle relazioni tra lavoro organizzato e benessere, è stato utilizzato nell'ambito del progetto **Infopass** per evidenziare incongruenze organizzative nella comunicazione e nelle relazioni delle figure del sistema 626.

Al termine del percorso di lettura e di studio di questo manuale e con il supporto delle esercitazioni proposte dal cd-rom il lettore, una volta valutato il proprio contesto lavorativo e il proprio livello di partecipazione al Sistema di gestione della salute e sicurezza aziendale, potrà esercitarsi - seguendo i consigli e i commenti che ha ricevuto nello svolgere il questionario durante il percorso formativo - nel riprogettare comunicazioni e relazioni efficaci per la propria figura.

Capitolo 12

12.1 Il Metodo delle Congruenze Organizzative

Dall'esperienza sindacale degli anni '70 scaturisce il modello per l'analisi del lavoro che è sostanzialmente la ricostruzione del ciclo produttivo e i rischi sono quelli sintetizzati nei quattro gruppi di fattori nocivi (1°: microclima, rumore, illuminazione; 2°: fattori chimici, fisici, polveri; 3° fatica muscolare; 4°: monotonia, ripetitività, posture incongrue, responsabilità) di cui il quarto è considerato quello meramente "organizzativo".

E' solo negli anni '80 con i primi contributi interdisciplinari catalizzati dalla Clinica del Lavoro di Milano che si ha un salto di qualità epistemologico ma anche fortemente innovativo nella prassi metodologica.

Con il suo articolo dal titolo "La teoria dell'organizzazione, sociologia industriale ed epidemiologia del lavoro organizzato", Bruno Maggi porta all'attenzione pubblica un progetto di ricerca epidemiologica interdisciplinare rivolto al lavoro organizzato in collaborazione con S. Bagnara, C. Cesana, G. Cortili, A. Grieco, F. Melocchio, F. Novara e A. Rozzi. In questa ricerca si parla di studio dell'assenteismo per malattia, di stress, di fatica, ma soprattutto di una sequenza nodale dello studio: decisioni produttive—scelte organizzative—situazione di lavoro—stati di malessere. Di questa sequenza l'analisi del lavoro organizzato rappresenta la parte centrale ma ancora senza un metodo applicativo.

Dai primi incontri interdisciplinari il lavoro prosegue ma è solo a metà degli anni '80 che nasce il Metodo delle Congruenze Organizzative applicato alla relazione con il benessere.

Il Metodo delle Congruenze Organizzative (MOC) per lo studio delle relazioni tra lavoro organizzato e benessere è stato applicato dunque da più di dieci anni come strumento di analisi organizzativa in differenti contesti produttivi. Il MOC rileva le costrittività organizzative (CO)

Tab. 12.1 - METODO DELLE CONGRUENZE ORGANIZZATIVE

	STRUTTURA SOCIALE	CONSERVAZIONE TECNICA	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE
	ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI TECNICHE MODI TEMPI LUOGHI	OGGETTO MEZZO PROCESSO	VINCOLI, VARIABILITA' INCONGRUENZE NEI DIVERSI LIVELLI DELL' AZIONE ORGANIZZATIVA CHE POSSONO DETERMINARE RISCHI PER LA SALUTE

considerate condizioni restrittive derivanti dalle *scelte organizzative* che, come tali, possono essere modificate. Il MOC è dunque uno strumento operativo derivante dalle ricerche interdisciplinari sopra evidenziate in cui la scelta epistemologica è quella dell'organizzazione considerata come processo di scelte, decisioni, azioni orientate verso il raggiungimento degli obiettivi con i criteri della razionalità intenzionale e limitata della teoria dell'azione organizzativa.

Le CO rappresentano il legame tra la conoscenza interdisciplinare sul lavoro organizzato e la conoscenza sul benessere visto come processo, così come il lavoro è visto come processo organizzativo. Il MOC analizza e valuta le relazioni tra gli obiettivi del processo, la struttura delle *azioni tecniche* (indipendentemente dalle lavoratrici e lavoratori coinvolti), la struttura sociale (chi svolge l'azione, i tempi, i luoghi, i modi ed il coinvolgimento dei lavoratori); la conoscenza tecnica (la conoscenza dell'oggetto da trasformare, dei mezzi di trasformazione del processo). Attraverso questa procedura vengono identificate le costrittività organizzative che derivano da variabilità, incongruenze, vincoli dell'azione organizzativa.

Tab. 12.2 - METODO DELLE CONGRUENZE ORGANIZZATIVE

	STRUTTURA SOCIALE	CONOSCENZA TECNICA	COSTRITTIVITA' ORGANIZZATIVE	Riprogettazione comunicazione e relazioni
<p>CONOSCENZA TECNICA DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E DEI MEZZI DI TRASFORMAZIONE DELL'OGGETTO</p>	<p>ATTRIBUZIONE DELLE AZIONI TECNICHE MODI, TEMPI LUOGHI</p>	<p>OGGETTO MEZZO PROCESSO</p>	<p>VINCOLI, VARIABILITA' INCONGRUENZE NEI DIVERSI LIVELLI DELL' AZIONE ORGANIZZATI- VA CHE POSSONO DETERMINARE RISCHI PER LA SALUTE</p>	<p>Vedi i commenti e i consigli ottenuti rispondendo alle domande sulla partecipazione</p>

Il livello di dettaglio dell'analisi dipende dal grado di profondità che si vuole raggiungere. Va sottolineato che ogni scelta organizzativa presenta delle costrittività, il problema è dunque quello di limitare le costrittività presenti.

Le CO, dal punto di vista biomedico, sono infatti condizioni di rischio fisico, mentale e sociale.

L'analisi biomedica permette di valutare i possibili e probabili rischi psico-fisici e sociali a livello sia individuale che collettivo. Se i livelli accettabili di tolleranza e di equilibrio sono superati si ha la vera sofferenza fino al danno ed alla malattia.

Alcune costrittività organizzative permettono la misura del livello di rischio. In altri casi la relazione tra l'esposizione ad agenti nocivi e le sue conseguenze non sono ancora caratterizzate da un punto di vista biomedico. La sola misura del livello di rischio non ci permette tuttavia di eliminare le condizioni di pericolo perché queste sono legate alle scelte organizzative, decisioni ed azioni organizzative che intervengono nell'ammettere che agenti nocivi per la salute possano essere presenti nel lavoro organizzato limitando la salute fisica, psichica e sociale dei soggetti. Il processo applicativo consiste nella raccolta di documenti, nel sopralluogo e nelle interviste agli attori del processo.

Le numerose ricerche effettuate con il MOC hanno dimostrato la sua efficacia in termini di strumento operativo, la sua efficacia nel riconoscimento dei problemi di salute della popolazione esposta e la sua capacità di riprogettare l'organizzazione tenendo in considerazione il benessere.

Nell'ambito del Progetto Infopass l'analisi organizzativa, con l'uso del Metodo delle Congruenze Organizzative (MOC) ha permesso di evidenziare incongruenze organizzative nella comunicazione e nelle relazioni delle figure del sistema 626 che abbiamo descritto nelle Tabelle delle azioni tecniche relative a ciascuna figura (datore/datrice di lavoro, RSPP, RLS, medico competente, lavoratore/lavoratrice) utilizzando lo schema descrittivo rappresentato nella **Tab. 12.1**.

Gli utilizzatori dell'opera multimediale realizzata dal progetto potranno, inoltre, utilizzando lo schema descrittivo rappresentato nella **Tab. 12.2** completare autonomamente la colonna "*Riprogettazione delle relazioni e della comunicazione*", facendo riferimento ai "*Consigli*" e "*Commenti*" che accompagnano le risposte del questionario relativo a ciascuna figura e che lo/la hanno guidato nel percorso formativo.

12.2 Valutare e progettare la partecipazione al Sistema 626

Si definisce come **partecipazione**:

il coinvolgimento in senso comunicativo-relazionale di tutte le figure della prevenzione in relazione alle scelte di procedure e/o pratiche relative al sistema di sicurezza e salute dell'impresa, integrato con quello della produzione. L'obiettivo è una consapevole ed efficace realizzazione della prevenzione nei luoghi di lavoro così come progettata nel sistema 626/94.

Assumendo la **partecipazione** come obiettivo, si propongono i sette indicatori principali del modello adottato: la loro definizione e alcune azioni consigliate per migliorare il sistema, da una situazione di tipo **A** o tipo **B** a quella di tipo **C**.

Le tre situazioni-tipo in azienda descritte dagli indicatori

SITUAZIONE DI TIPO A	SITUAZIONE DI TIPO B	SITUAZIONE DI TIPO C
626 NON APPLICATO	APPLICAZIONE BUROCRATICA DEL 626	626 APPLICATO, PARTECIPARE PER PREVENIRE

Gli indicatori principali del *Modello Partecipativo 626/94*

1. Attenzione verso la salute come valore (possibilità di discussione e scambio opinioni)

A	B	C	
Assente	Unidirezionale	Bi-direzionale	azioni consigliate: ATTENZIONE VERSO LA SALUTE E LA SICUREZZA <u>vedi cap. 10 - domande sulla partecipazione</u>

Capitolo 12

2. Informazione sul sistema comunicativo/relazionale della legge 626/94,

che implica la **competenza comunicativa-relazionale.**

A Assente	B Presente solo parzialmente	C continua	azioni consigliate: RACCOLTA E CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI <u>vedi cap. 8 - le relazioni nel sistema 626</u>
---------------------	--	----------------------	---

3. Formazione sul sistema comunicativo/relazionale della legge 626/94 applicata nel contesto aziendale di appartenenza,

che implica la **competenza comunicativa-relazionale.**

A Assente	B Unidirezionale, stereotipia delle posizioni nelle relazioni, barriere comunicative, conflitto, alleanze, ridondanza pragmatica	C Bi-direzionale Autosservazione, analisi della comunicazione e relazione	azioni consigliate: FORMAZIONE CONTINUA <u>vedi cap. 8 - le relazioni nel sistema 626</u>
---------------------	--	--	--

4. Informazione sui problemi di salute e sicurezza,

che implica la **competenza sui rischi.**

A Assente	B Minimo etico informativo	C Bi-direzionale	azioni consigliate: RACCOLTA E CIRCOLAZIONE DELLE INFORMAZIONI <u>vedi cap. 3 - il comparto e i rischi</u> <u>vedi cap. 4 - schede d'approfondimento</u>
---------------------	--------------------------------------	----------------------------	--

5. Formazione sui rischi al lavoro del contesto aziendale di appartenenza,

che implica la
competenza sui rischi.

A Assente	B Unidirezionale	C Bi-direzionale	<p>azioni consigliate: FORMAZIONE CONTINUA</p> <p><u>vedi nel cd rom:</u> <u>lista di domande su rischi e buone prassi e il filmato: "Formazione partecipata, formazione tradizionale".</u></p>
---------------------	----------------------------	----------------------------	--

6. Canali comunicativo/informativi,

che implica

competenza comunicativa-relazionale;
progettazione dei canali e delle relazioni;

consultazione periodica delle figure della prevenzione,
anche attraverso delle azioni tecniche non progettate nel sistema 626 ma importanti per la partecipazione:

1. relazione dei lavoratori/lavoratrici con il RLS (sottosistema LL) con raccolta continua delle osservazioni;
2. relazione dirigenti/preposti con DL e RSPP (sottosistema datoriale);
3. relazione ASL e sindacati;
4. relazione ASL e DL.

A Assente	B Unidirezionale o impropria	C Bi-direzionale che implica la continua retroinformazione (feedback) grazie alla progettazione dei canali e delle relazioni e delle procedure condivise	<p>azioni consigliate:</p> <p>VERIFICA E REGOLAZIONE DEL SISTEMA PROGETTATO</p> <p>RACCOLTA E CIRCOLAZIONE CONTINUA DELLE OSSERVAZIONI</p> <p>INCONTRI TRA TUTTE LE FIGURE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE</p> <p><u>vedi nel cd rom:</u> <u>lista di domande su</u></p>
---------------------	--	--	---

Capitolo 12

			<p><u>rishi e buone prassi e il filmato: "Formazione partecipata, formazione tradizionale".</u></p>
--	--	--	---

7. Condivisione e applicazione efficace delle procedure di lavoro,

che implica la **progettazione dei canali** e delle relazioni.

A Assente	B Procedure gerarchiche	C Procedure condivise	<p>azioni consigliate: PROCEDURE DI LAVORO CONDIVISE E APPLICATE</p> <p><u>vedi il filmato: "una RSPP difficile da coinvolgere"</u></p> <p><u>vedi par. 9.3 - la storia a fumetti: "obiettivi di produzione o obiettivi di prevenzione?"</u></p>

13

Esperienze di teatralizzazione

L'obiettivo del progetto, come è stato detto più volte, è promuovere la cultura della partecipazione sui temi della salute e della sicurezza nelle imprese.

L'individuazione di situazioni emblematiche dei livelli di partecipazione al sistema 626 delle figure della prevenzione, nel contesto dei rischi specifici del settore delle lavorazioni del legno, si concretizza con la realizzazione di scene filmate.

Queste scene intendono rappresentare le relazioni e la comunicazione tra le figure del sistema.

Coloro che sono stati chiamati ad interpretare queste scene non sono degli attori professionisti ma lavoratori e lavoratrici del settore, cioè persone che conoscono per esperienza diretta non solo i rischi specifici, ma anche l'effettivo livello di partecipazione delle figure della prevenzione al sistema 626. Per arrivare a questo risultato finale è stato organizzato, nell'ambito del progetto, un seminario a cui hanno partecipato, appunto, lavoratori e lavoratrici del settore.

13.1 Progetto INFOPASS: esperienze di teatralizzazione con lavoratori e lavoratrici del settore.

Il **seminario** si articola in tre differenti fasi:

I fase

Si tratta di un momento informativo bidirezionale:

- informazione da ricercatori/ricercatrici a lavoratori/lavoratrici, per quanto riguarda i rischi nel settore e la descrizione delle figure del sistema 626 e dei loro compiti, facendo riferimento alla legge e agli Accordi;
- informazione da lavoratori/lavoratrici a ricercatori/ricercatrici per quanto riguarda la descrizione delle condizioni reali di lavoro (rischi e relazioni).

In questa fase i ricercatori e le ricercatrici hanno la possibilità di verificare quanto le situazioni emblematiche da loro individuate siano rappresentative delle relazioni e della comunicazione tra le figure del sistema 626. In altre parole, in questa fase di verifica, le testimonianze di lavoratori e lavoratrici diventano contenuto drammatico delle situazioni da mettere in scena.

II fase

Si tratta di un seminario teatrale tenuto da Margherita Salati, comprende una fase di riscaldamento (gli esercizi-giochi) propedeutica alla teatralizzazione delle situazioni emblematiche e una fase di vera e propria teatralizzazione. Il metodo utilizzato si rifà al Teatro dell'Oppresso di Augusto Boal e utilizza appunto alcune delle sue tecniche, quella degli Esercizi-giochi per la fase di riscaldamento e quella del Teatro Forum per quanto riguarda la vera e propria teatralizzazione.

III fase

Successivamente le situazioni emblematiche teatralizzate dai lavoratori/attori e dalle lavoratrici/attrici sono state filmate all'interno di un vero e proprio set cinematografico.

Che cos'è il Teatro dell'Oppresso*

E' un metodo teatrale inventato e sviluppato da Augusto Boal negli anni '60, prima in Brasile e poi in Europa, e ora diffuso in tutto il mondo, che usa il teatro come linguaggio, come mezzo di conoscenza e trasformazione della realtà interiore, relazionale e sociale. E' un teatro che rende attivo il pubblico e serve ai gruppi di "spett-attori" per esplorare, mettere in scena, analizzare e trasformare la realtà che essi stessi vivono.

Consiste essenzialmente nell'uso del linguaggio teatrale diffuso, nell'uso dello spazio estetico e delle sue proprietà gnoseologiche, per avviare processi collettivi di coscientizzazione, cioè di cambiamento personale e sociale.

In altre parole si propone lo sviluppo della teatralità umana al fine di analizzare e trasformare le situazioni disagio, malessere, conflitto, oppressione.

Il Teatro dell'Oppresso si compone di diverse tecniche che hanno il fine di rendere l'uomo protagonista dell'azione drammatica per allenarlo a essere protagonista della propria vita "insieme" ai suoi simili.

Il Teatro Forum**

E' una delle tecniche del Teatro dell'Oppresso che prevede la presentazione di una scena problematica come stimolo e l'intervento degli "spett-attori" per risolvere la situazione o comunque cercare delle strade alternative possibili, tramite la loro sostituzione al Protagonista. Nasce in Perù, casualmente, per l'insoddisfazione di una spettatrice che non riusciva a veder realizzati dagli attori i propri suggerimenti.

Si tratta di una scena teatrale che rappresenta una situazione negativa, oppressiva o semplicemente problematica. La scena è presentata una prima volta, quindi il pubblico è chiamato a intervenire e cercare alternative e soluzioni, sostituendosi inizialmente al solo Protagonista. Il conduttore del Forum, chiamato Jolly, non giudica i diversi interventi ma interpella il pubblico sulla realtà ed efficacia delle soluzioni proposte, problematizzandole. Il Teatro-Forum in Sud America era giocato come simulazione, prova generale prima dell'azione (uno sciopero, una manifestazione, ecc.); in Europa esso è diventato un vero e proprio spettacolo, lo stile è anche non realistico (simbolico, surreale, ecc.), il pubblico spesso disomogeneo.

*, ** : Questi testi sono stati gentilmente concessi da Giolli, Centro di Ricerche su Teatro dell'Oppresso e Coscientizzazione, Teatro dell'Oppresso, in www.peacelink.it.

Bibliografia essenziale

Agenzia europea per la salute e la sicurezza del lavoro, *Issue 3, Preventing Work - related Musculoskeletal Disorders.*

Argyle M., *Il corpo e il suo linguaggio*, Zanichelli, Bologna, 1978

Birkenbihl V. F., *Segnali del corpo*, Franco Angeli, Milano, 1991

Buscema M., Giuseppe Bartolomucci (a cura di), *Comunicazione dissuasiva*, Comune di Roma, 1987.

Cirillo S. (a cura di), *Il cambiamento nei contesti non terapeutici*, Raffaello Cortina Editore, Milano, 1990.

Colombini D., Occhipinti E., Greco A., *La valutazione e la gestione del rischio da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori*, Franco Angeli, Milano 2000.

Colombini D., Occhipinti E., *I disturbi muscolo - scheletrici lavorativi*, Progetto comunitario "Misure per promuovere la cultura e la partecipazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro", promosso da IIMS, INAIL, ISPESL, CGIL, CISL, UIL, UNIONQUADRI, CONFAGRICOLTURA, Edizione 2000.

Corbo L., *Antincendio*, Inditalia.

De Castaldo Neuburger L., Gulotta G., *Sapersi esprimere. La competenza comunicativa*, Giuffrè Editore, Milano, 1991.

Franta H., Salonia G., *Comunicazione interpersonale. Teoria e pratica*, LAS, Roma, 1990.

Giolli, Centro di Ricerche su Teatro dell'Oppresso e Coscientizzazione, *Teatro dell'Oppresso*, in www.peacelink.it.

INAIL, *Dati Inail n. 4*, aprile 2002.

Istituto Italiano di Medicina Sociale (a cura di), Greco E., Tosti M.P., Ombuen G., Pirone G.M., *Progetto Comunitario Misure per promuovere la cultura della partecipazione alla sicurezza sui luoghi di lavoro. Verso una nuova cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro*. Commento al D.lgs.vo 626/1994 aggiornato al marzo 2000.

Inail, Uni, Ispesl, Cgil Cisl, Cna, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato, Concommercio, Confindustria, *Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)*, Uni, Milano 2001.

ISPESL, *Banca dati - Profili di rischio di comparto del legno*.

Liss J. K., *La comunicazione ecologica*, La Meridiana, Bari, 1992.

Loriedo C., Picardi A., *Dalla teoria generale dei sistemi alla teoria dell'attaccamento*, Franco Angeli, Roma, 2000.

Loriedo C., Vella G., *Il paradosso e il sistema familiare*, Bollati Boringhieri, Torino, 1989.

Maggi B., Greco A., *Il Metodo delle Congruenze Organizzative per lo studio dei rapporti tra lavoro organizzato e salute. Un esempio di applicazione nel settore metal-*

lurgico, in *Atti del Convegno Nazionale* su "Aspetti emergenti dei rischi e della patologia nel settore della meccanica leggera e delle fonderie di seconda fusione", a cura di G. Battista e P. Catalano. Poggibonsi-Colle Val d'Elsa-San Gimignano, 1986.

Maggi B., *Razionalità e benessere - Studio interdisciplinare dell'organizzazione*, Milano, Etas libri, 1990.

Maggi B., "Teoria dell'organizzazione, sociologia industriale ed epidemiologia del lavoro organizzato". Programmi di ricerca collegati in un progetto interdisciplinare, *Quaderni di sociologia*, n. 2-3, giugno-settembre 1979, Giulio Einaudi editore, Torino.

Marchetti E., Salerno S., *Analisi del lavoro organizzato e salute nella fase di levigatura del comparto della sedia nella provincia di Udine*, Atti del Convegno DBA 2002. Atti a cura di O. Nicolini, P. Nataletti, A. Peretti, D. Ferrari, Modena 25-27 settembre 2002, pagg. 275-297.

Masarati M., *La comunicazione in azienda*, Edizioni Riza, Milano, 1986.

Minuchin S., *Famiglia e terapia della famiglia*, Astrolabio, Roma, 1976.

O'Neill R., *Europa sotto tensione - Rapporto sulle iniziative sindacali di lotta contro i disturbi muscoloscheletrici di origine lavorativa*, TUTB, ed. italiana promossa da CGIL, CISL, UIL e ISPESL, 1999.

Salerno S., Capacci F., Carnevale F., Tartaglia R., *Attività del medico del lavoro in un servizio pubblico di prevenzione - Un caso italiano*, in *La Medicina del lavoro*, 88, 2: 108-120.

Salerno S., Guglielmino S., Valerio C., Valitutti C., *Per uno studio della comunicazione e delle relazioni in un sistema organizzato: contributo alla ricerca ergonomica del benessere dell'individuo*, ENEA RT/AMB/96/25.

Salerno S., Guglielmino S., Valerio C., Valitutti C. In Godi R. Sotis G. (eds). *Quaderno FAT.MA (Progetto Fattori di Malattia - Consiglio Nazionale delle Ricerche). Per uno studio della comunicazione e delle relazioni in un sistema organizzato: contributo alla ricerca ergonomica del benessere dell'individuo*. Roma 1996.

Schefflen A. E., *Il linguaggio del comportamento*, Astrolabio, Roma 1977.

Selvini Palazzoli M., *Sul fronte dell'organizzazione*, Feltrinelli, 1981.

Strambi F., Stanzani C., Bartalini M., Cucini M., *Ergonomia e norme tecniche di sicurezza: il contributo degli utilizzatori. La sicurezza delle macchine per la lavorazione del legno*, Franco Angeli - SindNova, Milano 2001.

Watzlavick P., Helmick Beavin J., Jackson D. D., *Pragmatica della comunicazione umana*, Astrolabio, Roma, 1971.

Watzlavick P., Weakland J. (a cura di), *La prospettiva relazionale*, Astrolabio, Roma, 1978.

Glossario delle sigle utilizzate

- ACGIH** = American Conference of Governmental Industrial Hygienists - Conferenza Governativa Statunitense degli Igienisti Industriali
- ASL** = Azienda Sanitaria Locale
- AUSL** = Azienda Unità Sanitaria Locale
- CF** = Capo Fabbrica
- CGIL** = Confederazione Generale Italiana del Lavoro
- CISL** = Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
- CNA** = Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa
- CNV** = Comunicazione non verbale - Sono il movimento del corpo, gesti, espressioni del viso, inflessioni della voce, sequenza, ritmo e cadenza delle stesse parole e ogni altra possibile espressione non verbale nonché tutti i segni di comunicazione che sono inevitabilmente presenti nel *contesto* nel quale avviene l'interazione.
- CO** = Costrittività Organizzativa
- CONFAGRICOLTURA** = Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana
- CONFAPI** = Confederazione Italiana della Piccola e Media Impresa
- CONFARTIGIANATO** = Confederazione Generale Italiana Artigianato
- CONFCOMMERCIO** = Confederazione Generale Italiana del Commercio, del Turismo, dei Servizi e delle PMI
- CONFINDUSTRIA** = Confederazione Generale dell'Industria Italiana
- CPI** = Certificazione di Prevenzione Incendi
- CPNA** = Comitato Paritetico Nazionale Artigianato
- CTD** = Cumulative Trauma Disorders (disturbi da traumi cumulativi)
- dba** = Decibelli misurati con filtro di tipo A - per frequenze sonore udibili dall'uomo
- DL** = Datore o datrice di Lavoro
- DPC** = Dispositivi di Protezione Collettiva
- DPI** = Dispositivi di Protezione Individuale
- DPR** = Decreto Presidente della Repubblica
- D.Lgs.** = Decreto Legislativo
- DM** = Decreto Ministeriale
- INAIL** = Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro
- ISPESL** = Istituto Superiore di Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro
- MC** = Medico Competente
- MP** = Malattia Professionale
- MOC** = Metodo delle Congruenze Organizzative
- NIOSH** = National Institute of Occupational Safety and Health - Organismo federale statunitense per la tutela della salute sui luoghi di lavoro
- OCRA** = Occupational repetitive Actions Risk Index
- OOSS** = Organizzazioni Sindacali
- OPT** = Organismo Paritetico Territoriale
- PMI** = Piccole e Medie Imprese
- RLS** = Rappresentante dei Lavoratori e delle Lavoratrici per la Sicurezza (denominato "rappresentante per la sicurezza")

- RLST** = Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale o di bacino
- RSPP** = Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- RSU** = Rappresentanze Sindacali Unitarie
- SGSL** = Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza del Lavoro
- SPP** = Servizio di Prevenzione e Protezione
- UIL** = Unione Italiana del Lavoro
- UNI** = Ente Nazionale Italiano di Unificazione
- VDT** = Video Terminale
- VV.F.** = Vigili del Fuoco
- WMSD** = Work related Muscolo-Skeletal Disorders (Disturbi muscolari scheletrici connessi al lavoro)

Glossario della terminologia utilizzata (comunicazione/relazioni)

Alleanza: accordo di unione tra due soggetti in vista del perseguimento di un vantaggio per entrambi.

Assiomi della comunicazione: si tratta di verità evidenti della comunicazione, che hanno implicazioni e conseguenze fondamentali nei rapporti interpersonali.

Barriere comunicative: si intende qualsiasi cosa - dovuta all'emittente, alla trasmissione o al ricevente - che ostacoli la comunicazione. Non ci si riferisce solo a rumori fisici ma anche a stati mentali e psicologici, sia individuali che legati alla relazione.

Canale/Livello non verbale: nella comunicazione tra due o più soggetti, è rappresentato da tutto ciò che c'è di diverso dalle parole.

Coalizione "contro": è il rapporto che lega due soggetti ed ha come obiettivo il danno di un terzo.

Competenza comunicativa: o COMUNICATIVITÀ - è la *capacità che l'uomo ha di mettersi in relazione con gli altri* e rappresenta un aspetto importante e osservabile di una competenza più ampia, la **COMPETENZA SOCIALE** che è la capacità di mettersi in contatto con gli altri in modo efficace.

Complementarietà flessibile: è la forma fisiologica della complementarietà, che consiste nell'alternanza *one-up/one-down* a seconda dei diversi settori considerati.

Complementarietà rigida: all'interno di una relazione un partner è sempre *one-up* e l'altro sempre *one-down*.

Comunicazione non verbale: è rappresentata dai movimenti del corpo, dai gesti, dalle espressioni del viso, dalle inflessioni della voce, dalla sequenza, dal ritmo e dalla cadenza delle stesse parole e da ogni altra possibile espressione non verbale nonché da tutti i segni che sono inevitabilmente presenti nel contesto nel quale avviene l'interazione.

Comunicazione paradossale: è un messaggio (comando) che per essere eseguito deve essere contraddetto.

Confine rigido: rappresenta quella linea immaginaria che separa due soggetti che per senso comune rivestano ruoli diversi o contrapposti e che, per questo, credono di curare interessi opposti.

Conflitto: situazione di disaccordo, tra due o più soggetti coinvolti in una

relazione, rispetto al modo reciproco di porsi l'uno nei confronti dell'altro.

Contesto: è l'ambiente in cui si svolge il processo comunicativo.

Contrasto: situazione di disaccordo tra due o più soggetti rispetto ai contenuti della comunicazione.

Diade: rapporto tra due persone con relazione significativa tra loro.

Disconferma della relazione: è la situazione che si crea quando uno dei soggetti che partecipa alla relazione viene ignorato, come se non esistesse.

Emittente: è colui che codifica il messaggio.

Escalation simmetrica: all'interno di un disaccordo che si è innescato tra due o più soggetti rappresenta, nella relazione, la tensione verbale e non che si amplifica ad ogni sequenza/mossa. Nessuno dei partner vuole essere *one-down*, cercando invece di mantenere sempre la posizione di *one-up*. Aumentano le manovre messe in atto per "sopraffare" l'altro.

Escalation: progressiva intensificazione di un disaccordo.

Interazione complementare: è rappresentata da quell'interazione in cui un partner è nella situazione di *one-up* e l'altro in quella di *one-down*.

Livello verbale: è la comunicazione che avviene mediante le parole.

Meta-complementarietà: è la situazione in cui un partner consente all'altro (o lo "costringe") ad assumere una posizione *one-up*.

Meta-comunicazione: rappresenta quella parte della comunicazione che si riferisce a ciò che sta accadendo a livello della relazione. E' il parlare della relazione.

One-down: si definisce così l'individuo che si trova nella condizione di minore potere/competenza.

One-up: si definisce così l'individuo che si trova nella condizione di maggiore potere/competenza.

Profezia che si autodetermina: un comportamento provoca negli altri una reazione alla quale quello stesso comportamento sarebbe a sua volta la risposta adeguata.

Relazione parallela: è una relazione fisiologica, sana, nella quale si ritrovano - ben dosate - sia la simmetria che la complementarietà flessibile.

Ricevente: è colui che riceve il messaggio e lo deve decodificare.

Rifiuto della relazione: è la situazione che si crea quando uno dei soggetti che partecipa alla relazione, pur essendo "riconosciuto", viene isolato e non ascoltato.

Run-away: indica l'abbandono del campo da parte di uno dei soggetti entrati in escalation.

Situazione paradossale: situazione in apparente o reale contrasto con il comune modo di pensare.

Squalifica del messaggio: la squalifica del messaggio non ha nulla a che fare con la definizione della relazione. Il messaggio viene emesso, l'emittente viene riconosciuto, ma viene diminuito il valore di ciò che viene detto: la squalifica riguarda dunque il contenuto, il messaggio - che è invalidato - ma non chiama in causa la relazione.

Triade patologica o triangolazione: ci si imbatte nel triangolo perverso, quando uno dei membri di una coalizione si sceglie come partner una persona di generazione diversa e lo fa a danno di una persona della propria generazione o livello gerarchico (occorre dunque che vi siano, contrapposte, due persone dello stesso livello).

Triade: per indicare un rapporto o coalizione tra tre persone con relazione significativa tra loro.

Tutti i diritti sono riservati all'INAIL

Partecipare, perché?

Le lavorazioni del legno

Il Sistema 626

Domande sulla partecipazione

Approfondimenti e materiali

Realizzato da

Unione Italiana dei Lavoratori
Economista
The Mob

con il finanziamento dell'INAIL
ai sensi del D.Lgs.n.38/2000, art.23.



the mob

Edizione fuori commercio - Vietata la vendita



INAIL

**VERSO
UN MODELLO PARTECIPATO
DI PREVENZIONE**

Rapporto finale

Volume I

Roma, aprile 2001

1. PREMESSA

Questo testo contiene i risultati della ricerca “Verso un modello partecipato di prevenzione” affidata al Censis dall’Inail.

La ricerca si è posta un duplice obiettivo:

- sviluppare un’analisi sulla cultura in merito alla salute e alla sicurezza nelle piccole e medio imprese fino a 249 addetti, con particolare riferimento alle loro esigenze formative e organizzative;
- monitorare l’attuazione del sistema relazionale previsto dal D.lgs. 626/94, per esplorare lo stato della domanda e dell’offerta di mediazione in materia di salute e sicurezza, al fine di valorizzare in prospettiva il ruolo e l’apporto di tutti i soggetti coinvolti sul tema.

Da un punto di vista operativo, la ricerca si è articolata in due linee di lavoro:

- una ricostruzione dei volumi e dell’andamento degli infortuni, attraverso l’analisi dei dati Inail e tramite l’interpolazione di questi con altre fonti statistiche – principalmente Istat, ma anche Inps e direttamente Censis - ;
- due rilevazioni di campo: una condotta su un campione di 600 PMI, presso le quali sono stati intervistati gli imprenditori e gli Rls; l’altra condotta sul territorio, che ha interessato gli organismi paritetici costituiti su base provinciale, gli Rlst e quasi ottanta testimoni privilegiati su base nazionale.

L’insieme delle indagini realizzate consente di affermare che gli obiettivi del lavoro sono stati raggiunti, ma soprattutto che il processo di costruzione di un sistema di prevenzione sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ha compiuto notevoli passi in avanti, in particolare al livello micro delle piccole e medie imprese (l’indagine su queste rappresenta la prima ricerca svolta sul tema dei loro fabbisogni di sicurezza) dalle quali si possono esportare a tutto il resto del sistema territoriale e nazionale di prevenzione alcune best practises in chiave di efficienza e di qualità.

La ricerca si articola in due volumi. Nel primo sono contenute le considerazioni di sintesi dell’intero lavoro e sono indicate alcune linee di

sviluppo dell'impegno che attende i soggetti responsabili della salute e della sicurezza in Italia.

A seguire, sono presentati i risultati delle surveys realizzate nelle PMI in merito alla cultura della sicurezza emergente, l'analisi delle dinamiche infortunistiche, in relazione ad alcune trasformazioni rilevanti del mercato del lavoro, e, infine, l'andamento degli infortuni in Italia, sulla base delle informazioni contenute nella Banca Dati dell'INAIL.

Nel secondo volume sono invece contenuti i risultati delle rilevazioni di campo condotte per verificare l'attuazione del sistema relazionale previsto dal D.lgs. 626/94, sugli OPT, gli RLST e i testimoni privilegiati.

2. CONSIDERAZIONI GENERALI

“Da soli, ci si fa male”. Questa potrebbe esser la conclusione della ricerca svolta, poiché tutte le analisi in cui si è articolata portano a considerare che la prevenzione in merito alla salute e alla sicurezza sui posti di lavoro non può essere perseguita e realizzata secondo schemi isolati, ma necessita di un circuito – di relazioni, di assistenza, di facilitazione finanziaria e culturale – senza il quale la sicurezza e la prevenzione a questa collegate possono diventare il successo di uno solo e non una conquista sociale.

La caratterizzazione ancora molecolare degli interventi adottati porta a considerare che la costruzione di un sistema di prevenzione della salute e della sicurezza nei posti di lavoro in Italia sia un processo ancora incompiuto, che tuttavia si fonda su indubbi punti di forza. Proprio questi ultimi inducono a ritenere che la sua messa a regime non dipenda più tanto dalla definizione di norme o di regole, quanto dal modo in cui queste saranno interpretate e rese operative dai soggetti chiamati a muoversi in tale sistema. In altre parole, non esiste ancora un modello finito di analisi e di prevenzione della salute e della sicurezza, ma ci sono tutti gli elementi necessari per costruirlo ed anche dei “laboratori”, costituiti proprio dalla piccole e medie imprese, in cui sono stati già compiuti passi in avanti verso una sua messa a punto.

Le dimensioni della salute e della sicurezza che risultano di maggiore interesse per una corretta comprensione del fenomeno sono tre: il livello micro, delle aziende, come dello studio del fenomeno infortunistico basato esclusivamente sull'unica banca dati disponibile e completa in merito, ossia quella dell'Inail; il livello intermedio, rappresentato dalla dimensione territoriale, nella quale operano organismi a composizione sindacale creati con l'obiettivo di presidiare su base locale la salute e la sicurezza del lavoro, ma anche enti e soggetti pubblici che concorrono a svolgere funzioni di controllo e di supporto a queste due aspetti così rilevanti dell'occupazione; il livello generale, che corrisponde ai modi e ai luoghi di gestione complessiva della salute e della sicurezza, e al suo indirizzo politico di fondo.

Queste considerazioni di sintesi del lavoro intendono svilupparsi a valere sull'analisi di queste dimensioni, al fine di coglierne le caratteristiche specifiche e delinearne i migliori intrecci possibili.

Così come a livello aziendale, quanto più la partecipazione diventa formale e si allentano i legami con il territorio, la prevenzione diventa più faticosa, guardando alle correlazioni fra gli infortuni e il cambiamento di struttura del mercato del lavoro si osserva che l'andamento fra gli infortuni e il lavoro individuale sono legati da una relazione positiva e, sul piano generale, la mancanza di integrazione fra le fonti di rilevazione dei dati sul fenomeno della salute e della sicurezza porta alla difficoltà di intervenire sulle cause e sugli effetti di questo stesso fenomeno.

2.1. Cultura e strumenti di prevenzione nelle PMI

A livello aziendale la salute e la sicurezza del lavoro costituiscono un elemento non più giustapposto, ma un fattore interno alla gestione di impresa, largamente condiviso per questo aspetto dalla figura dell'Rls, istituita dal D.lgs. 626/94, chiamato a rappresentare i lavoratori e a partecipare agli interventi di prevenzione, attraverso la consultazione da parte dell'azienda.

Rispetto allo schema dei ruoli e delle competenze, codificato nella recente normativa, si ha la sensazione che sia l'imprenditore, sia l'Rls stiano dando qualcosa di più.

Innanzitutto, nelle Pmi sui temi della salute e della sicurezza esiste un sostanziale sentire ed agire comune fra imprenditore e Rls: su questi aspetti, infatti, non solo non sono stati rilevati rapporti conflittuali, ma emergono situazioni di partenza che si possono definire di partecipazione.

La salute e la sicurezza fanno parte della cultura delle parti che condividono lo stesso senso di doverosità nei confronti della loro tutela, ma esprimono, al tempo stesso, un passaggio in avanti: per i capi azienda si tratta di un investimento, mentre per gli Rls di un obiettivo, dando conto, in entrambi i casi, della concezione della prevenzione come di un processo non ancora concluso in cui ciascuno può trovare una collocazione attiva, secondo le proprie finalità "istituzionali".

A questa cultura condivisa corrisponde uno stesso apprezzamento circa il livello di adeguamento delle strutture aziendali alla normativa, che viene considerato da entrambi i soggetti di medio - alto livello. Anzi, il 32% circa

degli RIs riconosce che l'azienda nei confronti della prevenzione ha un atteggiamento di vera e propria promozione.

Uno degli elementi al centro dell'attenzione degli imprenditori e degli RIs è sicuramente la responsabilità degli individui: è un tema che ritorna spessissimo nelle risposte di entrambi e che viene segnalato sia come elemento negativo – nel senso che la normativa e i comportamenti delle aziende avrebbero sopravanzato di molto l'attenzione dei lavoratori nei confronti della salute e della sicurezza – sia come elemento positivo, poiché il cambiamento di politica delle imprese e delle parti sociali nei confronti di queste materie, avrebbe arricchito le strategie delle une e la qualità delle altre proprio con elementi di maggiore cultura e di impegno personale.

Certamente, a determinare la solidità di fondo di questo quadro di atteggiamenti e di propensioni verso la salute e la sicurezza il D.lgs. 626/94 ha contribuito in modo rilevante, almeno stando a quanto rilevato nel corso dell'indagine, secondo i cui risultati:

- il decreto, per gli imprenditori, ha avuto almeno tre effetti di rilievo positivo: ha portato a considerare la salute e la sicurezza come elementi portanti della programmazione interna; ha indotto la ricerca e il fabbisogno di nuove figure professionali, che non sembra abbiano appesantito, ma migliorato l'organizzazione interna; ha fatto considerare l'importanza della salute e della sicurezza come elemento centrale per la certificazione di qualità, riconosciuta importante dal 15% circa delle risposte;
- per l'RIs, il decreto ha avuto il merito di proporre strumenti e metodi concreti per lo sviluppo della prevenzione e ha indotto una partecipazione sostanziale dei lavoratori su queste tematiche;
- per entrambi i soggetti coinvolti dalla rilevazione, il decreto ha rafforzato i legami con i rispettivi riferimenti sindacali presenti sul territorio, che sono stati - insieme alle figure della consulenza professionale - il canale di informazione iniziale sul tema e continuano a costituirsi come tali.

Un altro dei punti di forza della cultura aziendale sulla salute e la sicurezza è costituito dal ruolo acquisito dalla formazione. Nelle imprese il 42,6% degli imprenditori sostiene di disporre di un sistema di formazione continua funzionale ai due temi, senza contare che una buona parte della formazione dei lavoratori avviene sui posti di lavoro, tramite l'affiancamento e la

descrizione della rischiosità del lavoro. Proprio quest'ultimo aspetto costituisce un indicatore del fatto che la formazione non è svolta soltanto per ottemperare ad un obbligo di legge, ma perché è ritenuta uno strumento importante per massimizzare l'investimento in salute e sicurezza realizzato o, per ciò che concerne gli Rls, per raggiungere l'obiettivo di avere un ambiente di lavoro sicuro.

Questa compattezza che emerge negli atteggiamenti degli imprenditori e degli Rls su alcuni aspetti culturali e gestionali della salute e della sicurezza, mostra anche qualche zona d'ombra, che va evidenziata come aspetto su cui rilanciare una stagione di prevenzione ancora più promettente.

Intanto, la dimensione aziendale sembra vivere di una realtà certamente positiva, ma chiusa nel suo micro cosmo, senza collegamenti reali con i soggetti di rappresentanza presenti sul territorio creati ad hoc sui temi in questione e senza rapporti ugualmente significativi con gli Enti preposti a gestire, in base a missioni diverse, la salute e la sicurezza. Solo il 36% degli imprenditori e il 42,8% degli Rls dichiarano di avere rapporti di collaborazione con l'Organismo paritetico, mentre nel restante numero di casi hanno con questo relazioni inesistenti o conflittuali. L'Rls è relativamente più presente per i Rls, e molto più lontano per l'imprenditore. Sempre a riguardo del territorio le parti non sentono l'esigenza di disporre di sportelli locali per il sostegno alle strategie aziendali sulla salute e la sicurezza, portando a considerare che questi temi trovino risposte adeguate già dove nascono, ossia sui posti di lavoro, ma inducendo anche a considerare l'assenza, al momento, di meccanismi di circolarità della cultura e degli strumenti adottati.

In secondo luogo, bisogna considerare che la dimensione per classi di addetti produce alcune fenomenologie specifiche: nelle imprese più piccole le relazioni fra l'Rls e l'imprenditore e fra questi e il territorio acquistano sfumature problematiche, proprio perché incontra la maggiore anelasticità, quando non l'inesistenza, di relazioni sindacali preesistenti, ma anche perché il volume degli infortuni si riduce con una relazione inversa con le classi di addetti. Di conseguenza, le piccolissime dimensioni di azienda, da un lato facilitano il rapporto fra chi rappresenta i lavoratori per la sicurezza, dall'altro lato, ravvicinano di molto i rapporti fra questi e quelli, tendendo a bypassare le appartenenze sindacali (peraltro oggettivamente contenute nelle unità di dimensioni più ridotte, ossia da 1 a 30 dipendenti).

In terzo luogo, la distribuzione territoriale presenta alcune interessanti differenziazioni: le imprese del Nord – Est sono quelle più indietro nello sviluppo di una cultura della prevenzione evoluta, forse perché scontano la fase della crescita tumultuosa, durante la quale hanno potuto curare meno gli aspetti della qualità del lavoro, ma anche per il fatto che il volume di infortuni avvenuto è relativamente inferiore di quello registrato in altre aree del paese. Al momento, hanno ancora una visione della salute e della sicurezza fondata soprattutto sul controllo, e chiedono una maggiore semplificazione della normativa che rappresenta il riferimento più immediato che hanno, molto più del sistema relazionale che tale provvedimento ha introdotto. Nel Centro–Sud, nonostante che proprio in quelle regioni la cultura sindacale delle piccole e medie imprese sia più arretrata, sul tema della salute e della sicurezza è percepito nella sua portata innovativa e raccoglie intorno a sé il consenso e l’impegno delle parti.

Ma quali sono le domande che le imprese esprimono in merito alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro?

- Il primo aspetto da considerare riguarda la formazione erogata in funzione dello sviluppo di una cultura della sicurezza. Gli imprenditori intendono continuare a fare formazione anche per ridurre o eliminare i rischi a cui sono esposti i lavoratori, ma, avendo fino ad oggi usato prevalentemente fondi dell’azienda (nel 70% dei casi), per il futuro, solo il 34,1% intende riavviare iniziative formative a suo totale carico. Di conseguenza, emerge una richiesta di incentivi per lo sviluppo della formazione e il mantenimento dei sistemi di formazione continua già avviati, attraverso un finanziamento pubblico, anche parziale.
- L’altro aspetto che le imprese richiamano come deficitario è quello dell’assistenza tecnica all’applicazione degli strumenti di prevenzione, il che potrebbe comportare l’avvio di iniziative sul piano locale al fine di corrispondere a questa domanda e di costruire, al tempo stesso, reti di connessione locale, che costituiscano un riferimento e una sponda di confronto concreti per le Pmi.
- Per ciò che attiene la normativa, gli imprenditori lamentano un suo eccessivo appesantimento burocratico: essendo ormai le regole abbastanza codificate forse si potrebbe davvero suggerire al legislatore di semplificare il lavoro della sua applicazione e di valorizzare, al tempo stesso, premiandoli un po’ di più – non solo con sgravi fiscali, ma anche

con forme “immateriali” di riconoscimento – gli sforzi compiuti per acquisire nei posti di lavoro una vera cultura della prevenzione.

- Sotto il profilo delle competenze professionali legate alla salute e alla sicurezza dei posti di lavoro, gli imprenditori ne segnalano due tipi per cui il loro fabbisogno mostra ancora un segno. Si tratta di figure professionali che possano progettare e organizzare meglio i ruoli di lavoro in funzione dell’obiettivo salute e sicurezza e di figure che facilitino l’adozione e il funzionamento delle tecnologie, soprattutto di tipo informatico. Queste due domande fanno capire che – con le eccezioni territoriali poc’anzi ricordate – le Pmi hanno superato la fase delle ristrutturazioni di base legate al miglioramento dell’ambiente di lavoro, e ora possono occuparsi della loro manutenzione. Sotto questo profilo, sembrano orientate a sviluppare competenze professionali che massimizzino la loro capacità innovativa, legate, appunto, alla qualità dei posti di lavoro – che porta alla ridefinizione dell’organizzazione in quanto tale – e al cambiamento tecnologico.

2.2. La domanda di un sistema integrato

Si vuole qui dar conto di un elemento verificato attraverso le parti di questo lavoro, realizzate tramite le analisi statistiche micro e macro: la mancanza di una integrazione sostanziale fra fonti e i soggetti che gestiscono direttamente o indirettamente la salute e la sicurezza, rischia, se non governata in tempi brevi, di compromettere i successi della gestione di questi stessi fenomeni sul piano micro e di non sostenere a sufficienza lo sviluppo della loro dimensione territoriale.

In questo momento non esiste un sistema integrato dei dati sulla salute e la sicurezza nei posti di lavoro: questa situazione è correlata a problemi di tipo tecnico – la inconfondibilità di banche dati diverse, ad esempio, e la lentezza con cui possono essere creati e messi a regime “ambienti” di elaborazione comune – che in questa sede non è possibile affrontare, ma conduce a considerazioni più generali, che invece sembrano assolutamente complementari agli altri livelli di osservazione fin qui esplorati.

L’integrazione dovrebbe diventare assieme uno strumento e un principio organizzativo della gestione della salute e della sicurezza. Sotto questo

l'attività dei CPT dell'edilizia: Confindustria, Confapi, Artigianato e Cooperative.

La contrattazione collettiva integra le funzioni individuate dalla Legge che, ripetiamo, sono le seguenti (art. 20 e art 22 comma 6 del D.Lgs. 626/94):

- orientare e promuovere iniziative formative nei confronti dei lavoratori e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);
- essere prima istanza di riferimento per dirimere le controversie che insorgono in azienda sull'applicazione concreta dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalla normativa vigente.

Gli OPT rivestono anche le seguenti funzioni:

- funzioni di osservatorio/monitoraggio/raccolta/analisi/trasmissione di dati/trasferimento di conoscenze relativamente all'applicazione concreta degli accordi, all'anagrafe dei RLS, all'analisi del trend infortunistico nel territorio o in particolari comparti, all'emergere di problemi legati a rischi particolari o emergenti, ai risultati di indagini o ricerche, alla diffusione di linee guida specifiche, alla socializzazione di esperienze di buona pratica, e via dicendo;
- promozione della cultura della prevenzione e di comportamenti orientati allo sviluppo di relazioni partecipative tra le aziende e i lavoratori. Ciò soprattutto orientando i vari soggetti aziendali con una qualificata ed efficace attività informativa e formativa da realizzarsi in accordo e con il coinvolgimento delle associazioni di settore e mettendo a disposizione delle aziende e degli RLS una sollecita gestione delle eventuali controversie;
- interlocuzione costante e propositiva con le Istituzioni e gli Enti Pubblici presenti a livello provinciale, regionale e nazionale con compiti in materia di prevenzione e sicurezza: dai Servizi delle Asl, ai Comitati regionali di coordinamento previsti dall'art. 27 dello stesso D.Lgs. 626, dalla Commissione consultiva nazionale prevista dall'art. 26, all'ISPELS o all'INAIL, agli Ispettorati del lavoro, alle Università o agli enti di ricerca e via dicendo.

Questo insieme di funzioni e di attribuzioni degli OPT, unitamente alla rete di relazioni interorganizzative che vengono promosse, danno corpo – almeno sulla carta - ad un sistema integrato di gestione bilaterale e partecipativo delle problematiche legate alla sicurezza e alla prevenzione degli incidenti sul lavoro che sostanzia un approccio assolutamente inedito nel nostro Paese. Nei punti nodali di questa rete si collocano gli OPT, con le loro sedi territoriali, a livello nazionale, regionale e provinciale. Il modello che si prospetta non è in alcun modo di tipo piramidale, nel senso che non comporta, in alcun caso, all’organismo regionale la responsabilità dell’istituzione di quelli provinciali o al nazionale l’istituzione di quelli regionali. Gli organismi di livello superiore esercitano ovviamente funzioni di coordinamento e supporto a quelli di livello inferiore, ma l’iniziativa vera e propria è lasciata ad ogni singola rete locale di attori, rimessa, per così dire, *al capitale sociale e relazionale, alle capacità organizzative presenti in loco.*

Il sistema della bilateralità – vale la pena sottolinearlo – trova un’importante fonte di istituzionalizzazione nella legge che lo “riconosce” e lo legittima o anche possiamo dire gli conferisce il nomen iuris. Ma certo non gli può dare identità se questo non è già animato di vita propria. La questione appare nel nostro caso sotto un’angolatura particolare in quando l’implementazione dell’intervento di legge non è affidata ad un ente pubblico ma alle forze sociali stesse. I tradizionali punti di attacco da cui si solleva la questione dello scarso rendimento istituzionale non si prestano, questa volta, allo scopo. Fare appello alle “storiche” inefficienze del settore pubblico non serve, né tanto meno serve invocare l’esigenza di un diverso stile di *management*: gli OPT non sono le ASL.

Qui o c’è capitale sociale, capacità organizzativa diffusa, e anche impegno volontaristico oppure non si raggiungono i risultati sperati. Certo si possono richiedere più soldi o più assistenza tecnica o anche normative meno tortuose – del resto lo fanno tutti e se non lo facessero gli OPT sarebbe per lo meno sospetto – ma l’impressione è che ci sia bisogno di qualcosa di più. Cos’è che ostacola il processo, forse che il problema della prevenzione e della sicurezza sul lavoro non è abbastanza sentito? Non sembrerebbe, almeno stando alle risposte fornite ai questionari. La difficoltà a collaborare delle parti sociali? Può darsi, forse e solo questione di tempo affinché cambino quel tanto che basta gli atteggiamenti, le inclinazioni e le capacità.

E' sempre difficile individuare date di passaggio certe quando si parla di trasformazioni che investono la dimensione sociale e culturale, e ciò vale ovviamente anche nel caso nel complesso e variegato mondo delle relazioni industriali, però con una buona approssimazione si possono individuare gli inizi degli anni Novanta come quel momento in cui per le strutture di base del mondo sindacale si inizia a porre la questione – culturale, ancor prima che organizzativa – del passaggio da attività prevalentemente conflittuale-rivendicativa ad un intervento attivo e partecipativo alla gestione dell'organizzazione produttiva. Questo mutamento di prospettiva non è però maturato all'interno delle strutture di base stesse, ma è stato richiesto dall'esterno, dall'alto. Qualche volta è stato proprio imposto. Di fatto il D.Lgs. 626 rimanda l'eco di una trasformazione globale. Nel «vecchio mondo fordista» anche la materia della sicurezza e della prevenzione, come quella dei tempi e metodi e dell'innovazione tecnologica era, per così dire, regolata sulla base della contrapposizione e del conflitto. Nel lavoro fordista non c'è alcuna contiguità tra forza lavoro e management. Qualsiasi incremento negli standard di sicurezza poteva essere ottenuto – quando era ottenuto - solo grazie al conflitto e all'azione rivendicativa. Per il capitale la prevenzione rappresentava essenzialmente un costo. D'altronde non c'era alcuna partecipazione ai destini dell'impresa da conquistare. In altri mercati del lavoro, come quelli distrettuali, la maggiore continuità tra le varie componenti della forza lavoro, (operaia, piccoli artigiani, piccoli imprenditori) fa sì che, in fondo, le situazioni di vita e di lavoro siano molto simili. Le aree di distretto – la letteratura in materia è oramai smisurata – sono aree ricche di capitale sociale, di contiguità culturale. E' comprensibile che qui si sperimentino forme di collaborazione “nuovi”, anche prima che questi vengono definiti dalla legge, è ciò necessariamente investe anche la questione della sicurezza e della prevenzione degli incidenti. Ma cosa succede quando viene meno l'“obsoleta” cultura del conflitto e della rivendicazione con la sua capacità di resistenza e controllo sui ritmi e le condizioni produttive senza che essa venga sostituita dalla contiguità culturale ed esistenziale del distretto, dalla cultura della partecipazione e della coodeterminazione? Cosa succede nelle aree di impresa neo-fordista, alle periferie delle filiere produttive, dove prevalgono la frammentazione e il turnover, l'assenza di specifiche tradizione di mestiere, la bassa formazione, anche scolastica, il persistere di lavorazione “sgradevoli”, le più esternalizzate? Oppure dove l'accelerazione esasperata dei ritmi di lavoro, soprattutto nelle fasi di movimentazione delle merci, elevano, nella percezione collettiva e individuale la soglia di rischio accettabile?

L'indagine sugli OPT non si propone di rispondere a tutti questi interrogativi, né sarebbe in grado di farlo. La mappa che traccia, sul grado di realizzazione delle previsioni normative e contrattuali e sui fattori di ostacolo aiutano però a gettare un fascio di luce su un universo complesso e ancora scarsamente analizzato, al quale va però attribuita una assoluta centralità per uno sviluppo equilibrato del sistema produttivo.

1.2. Gli accordi interconfederali

I principali accordi interconfederali che regolano la costituzione e l'attività degli OPT sono stati stipulati successivamente al D.Lgs 626. L'accordo sindacati-Confindustria (grandi imprese industriali) è del 22 giugno 1995, quello con Confapi (piccole e medie imprese industriali è del 27 ottobre dello stesso anno), quello con le associazioni dell'artigianato (Confartigianato, Cna, Casa, Clai) è del 3 settembre del 1996, e dello stesso anno è pure quello con le Centrali Cooperative, mentre per l'edilizia esiste un verbale di accordo del 6 luglio 1995, tra A.N.C.P.L.-L.N.C.M., Federlavoro e Servizi-CCI, l'ACGI-AICPL e sindacati ma, come già detto, in edilizia erano stati costituiti già dalla metà degli anni '70 Comitati Territoriali Paritetici con funzioni analoghe che il D.Lgs. 626 conferisce ai costituendi OPT e che a questi hanno fatto da modello. Gli accordi interconfederali propongono, con qualche variazione, più o meno gli stessi contenuti, articolando gli organismi paritetici ai tre livelli, nazionale, regionale e territoriale – di norma su base provinciale. Li passiamo brevemente in rassegna prima di passare all'analisi dei dati.

1.2.1. Confindustria

A livello nazionale l'Organismo viene inserito, come specifica sezione aggiuntiva con competenze in materia di salute e sicurezza nell'ambito del già esistente Organismo Paritetico Nazionale, istituito con il Protocollo d'intesa sulla formazione professionale del 20 gennaio 1993. I compiti della sezione speciale sono i seguenti:

- promozione della costituzione degli organismi bilaterali territoriali di cui al punto successivo e coordinamento della loro attività;

- formazione diretta, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli organismi bilaterali territoriali;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli organismi bilaterali territoriali anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi; iniziative per l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di altri enti pubblici nazionali e comunitari;
- promozione dello scambio di informazioni e di valutazioni degli aspetti applicativi della vigente normativa e delle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali anche al fine di individuare le eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle amministrazioni competenti.

Anche a livello regionale gli organismi sono istituiti come una speciale sezione aggiuntiva con competenze in materia di salute e sicurezza in seno ad una struttura formativa già esistente (Organismo Bilaterale Regionale). Compito precipuo della sezione speciale regionale è promuovere iniziative formative in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Gli interventi formativi sono elaborati su proposta dell'organismo nazionale oppure di propria iniziativa in sintonia con le linee guida e le indicazioni di carattere generale concordate nell'Organismo nazionale.

L'OBR, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a intrattenere rapporti con l'Ente Regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, può, di sua iniziativa, promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative. L'OBR, inoltre, assume i seguenti compiti:

- coordinamento degli organismi bilaterali provinciali;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sulla base delle comunicazioni ricevute dagli organismi bilaterali provinciali.

Infine l'accordo prevede che ad analoghi organismi da istituirsi a livello provinciale, o secondo altra articolazione territoriale definita di comune accordo, venga assegnata la funzione «di fondamentale importanza, al fine di una gestione condivisa e comunque non conflittuale delle materie della formazione e della rappresentanza in materia di prevenzione» di composizione delle controversie che dovessero insorgere tra le parti in materia. Gli OBP sono costituiti come prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa «l'applicazione dei diritti di rappresentanza/informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti»

A tali organismi sono altresì attribuiti i seguenti compiti:

- informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e sicurezza;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza dell'organismo;
- trasferimento dei dati di cui sopra all'OBR;
- proposte all'OPR in materia di fabbisogni formativi connessi all'applicazione del D.Lgs n. 626 del 1994.

E' in particolare la materia della composizione delle controversie ad essere oggetto di una particolare attenzione nell'accordo: in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'OBP al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile. Per lo svolgimento di queste funzioni amministrative-giudiziali gli OPP si avvalgono di una «segreteria» i cui compiti sono assunti dalle associazioni territoriali degli imprenditori. E' altresì previsto che con il consolidarsi dell'esperienza e delle capacità operative degli organismi questi possano assumere nuovi compiti e sono inseriti nell'accordo meccanismi di valutazione e verifica.

1.2.2. Artigianato

Anche l'accordo dell'artigianato prevede un'articolazione su più livelli degli organismi con competenze in materia di sicurezza e salute sul lavoro. A

livello nazionale viene istituito il Comitato Paritetico Nazionale Artigianato (CPNA), con sede presso il pre-esistente Ente Bilaterale Nazionale, che ne cura le funzioni di segreteria tecnica. I compiti del CPNA sono così individuati:

- promozione della costituzione degli organismi bilaterali, monitoraggio e coordinamento della loro attività;
- proposizione di attività formativa a favore dei componenti degli organismi bilaterali;
- raccolta e scambio di informazioni e di valutazioni relative alla salute ed alla sicurezza, agli aspetti applicativi della vigente normativa ed alle iniziative delle pubbliche autorità e di altre istituzioni;
- proposizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- proposizione di iniziative a favore delle piccole imprese nel campo della informazione, formazione e ricerca, nel quadro dei programmi comunitari nel settore della sicurezza, dell'igiene e della salute nei luoghi di lavoro, collaborazione con organismi ed istituzioni comunitarie al fine di promuovere la raccolta e lo scambio di informazioni ed esperienze in tale campo;
- promozione e coordinamento degli interventi formativi o di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro tramite l'attivazione di canali di finanziamento da parte dell'UE e di altri enti pubblici nazionali e comunitari, da gestire, economicamente, attraverso gli appositi Fondi all'interno del sistema degli Enti Bilaterali;
- proporre alle parti sociali valutazioni e pareri in merito alle proposte di normativa comunitaria e nazionale anche al fine della individuazione di posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, governative, al Parlamento ed alle amministrazioni competenti;
- individuare e sottoporre a tutti i soggetti interessati, attraverso l'apporto dei Comitati Paritetici Regionali dell'Artigianato (CPRA) e degli osservatori di categoria, i fabbisogni nazionali di attività in campo di prevenzione e sicurezza;

- sperimentare moduli formativi, in stretta collaborazione con le realtà interessate, destinati ai soggetti individuati dal presente accordo, al fine di promuoverne la generalizzazione da parte dei soggetti preposti;
- valutare le varie convenzioni in campo di prevenzione ed igiene e sicurezza del lavoro;
- attuare tutto ciò che, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, le parti congiuntamente decidono di demandare con atto formale;
- effettuare il monitoraggio e fornire orientamenti interpretativi sulle controversie applicative della presente intesa, sottoposti dai Comitati Paritetici Regionali;
- effettuare il monitoraggio dello stato di applicazione delle presente intesa; indicare e valutare in collaborazione con l'Ente Bilaterale Nazionale la disponibilità di fondi pubblici in campo di igiene e sicurezza del lavoro e promuoverne l'utilizzo.

A livello regionale vengono invece istituiti i Comitati Paritetici Regionali Artigianato (CPRA) con sede presso l'ente bilaterale dello stesso livello, il quale ne cura la segreteria tecnica. I compiti principali previsti per il CPRA sono individuati come segue:

- promuovere, monitorare e coordinare l'attività degli organismi paritetici territoriali;
- individuare in ambito regionale, con l'apporto sistematico degli organismi paritetici territoriali e degli osservatori regionali categoriali, i fabbisogni, al fine di proporre ai soggetti a vario titolo interessati le iniziative conseguenti; a tale scopo saranno effettuati specifici incontri tra il CPRA e gli organismi bilaterali di cui sopra;
- raccogliere ed archiviare le esperienze territoriali di prevenzione, sicurezza tutela della salute, al fine della loro diffusione;
- raccogliere i nomi dei rappresentanti alla sicurezza;
- raccogliere ed archiviare gli atti di costituzione degli Organismi Paritetici Territoriali dell'Artigianato (OPTA) e degli altri adempimenti formali

che le parti regionali, anche su indicazione del CPNA, dovessero decidere;

- promuovere e programmare l'attività formativa degli OPTA e delle rappresentanze alla sicurezza in sintonia con le linee e le indicazioni di carattere generale del CPNA
- proporre moduli formativi dedicati ai lavoratori o ai datori di lavoro;
- interloquire con gli enti istituzionali preposti per promuoverne e qualificarne le azioni, anche al fine di ricercare forme di sostegno economico finalizzato ai programmi di risanamento ambientale e per la sicurezza, soprattutto quelli concordati tra le parti regionali e per favorire l'adozione di criteri omogenei di intervento, compresa l'attività di vigilanza;
- effettuare il monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa in ambito regionale; fornire, anche sulla base delle indicazioni del CPNA, orientamenti applicativi; comporre eventuali controversie non composte a livello territoriale, sottoposte dall'OPTA o da una delle parti componenti l'OPTA in merito all'applicazione in ambito regionale delle norme di legge regolamentate dal presente accordo;
- attuare tutto ciò che in campo di prevenzione, igiene, sicurezza, tutela della salute nelle imprese, le parti regionali congiuntamente decidono di demandare.

A livello sub-regionale è stabilita, infine, la costituzione di Organismi Paritetici Territoriali dell'Artigianato (OPTA). L'esatta definizione degli ambiti territoriali degli OPTA viene rimessa ad accordi tra le parti da prendersi a livello regionale. Le competenze attribuite al livello provinciale sono:

- promuovere la prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela ed alla sicurezza in specifici comparti produttivi;
- orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dei lavoratori e dei datori di lavoro, definizione dei fabbisogni e degli obiettivi della formazione;

- analisi del bacino di utenza, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori, sia pubblici sia istituiti dalla contrattazione di categoria, con riferimento alle tipologie aziendali, alla consistenza numerica dei comparti, all'analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali;
- informazione e consultazione;
- effettuazione, sulla base dei dati forniti dagli enti preposti e dagli osservatori contrattuali, del monitoraggio dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni o promossi dalle Ooaa.

Gli OPTA, inoltre, possono fornire alle USL indicazioni in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute anche al fine di consentire che lo svolgimento dell'intero arco dei compiti, compresa la vigilanza, ad esse assegnati, tenga conto della specifica realtà produttiva delle piccole imprese e degli impegni, congiuntamente assunti dalle parti territoriali, per agevolare e garantire la realizzazione delle misure di prevenzione e protezione.

L'OPTA riceve l'elenco dei responsabili e degli addetti dei servizi evacuazione, antincendio e pronto soccorso, nonché dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; riceve le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese. A riguardo l'OPTA si procurerà l'elenco dei medici competenti dalla Regione e quello dei medici convenzionati con le Ooaa.

L'OPTA è prima istanza di riferimento in merito a eventuali controversie sulle modalità applicative delle norme di legge regolamentate dal presente accordo.

1.2.3. Confapi

L'apposita sezione paritetica per l'ambiente e la sicurezza, a livello nazionale, viene costituita all'interno dell'ENFEA, Ente Nazionale Formazione e Ambiente. La sezione nazionale ambiente e sicurezza ha i seguenti compiti:

- promuove la costituzione degli Organismi Paritetici Territoriali e ne coordina l'attività;

- promuove la formazione per i componenti degli Enti e/o degli Organismi Paritetici Territoriali;
- elabora le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza
- promuove lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuove l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, a enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole imprese per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- promuove e coordina gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro, reperendo finanziamenti della U.E. e di enti pubblici e privati nazionali;
- favorisce la sperimentazione di moduli formativi flessibili e innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle piccole e medie industrie
- valuta le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- riceve dagli Organismi Regionali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco.

Per quanto riguarda il livello regionale (o anche pluriregionale se le parti lo ritengono opportuno in relazione a particolari situazioni locali) viene stabilita la costituzione, all'interno degli Enti Bilaterali Regionali, di apposite sezioni paritetiche per l'ambiente e la sicurezza, con i seguenti compiti:

- favorire la conoscenza delle linee guida, predisposte dalla sezione paritetica nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di valutazione del rischio;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida della sezione paritetica nazionale, progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro e

promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con l'Ente Regionale, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche;

- promuovere il coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- svolgere il compito di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici provinciali facendo riferimento, qualora ritenuto necessario di comune accordo tra le parti, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia ed ingegneria, concordemente scelti dalle parti stesse;
- ricevere dagli organismi provinciali le segnalazioni di elezione dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo il relativo elenco;
- le sezioni regionali per l'ambiente e la sicurezza sono, su richiesta delle parti, seconda istanza nella procedura di conciliazione.

Infine, a livello provinciale o altrimenti definito di comune accordo tra le parti, sono costituiti gli organismi paritetici territoriali, con i seguenti compiti:

- promuovere l'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- proporre agli enti bilaterali regionali i fabbisogni specifici del territorio, connessi all'applicazione del D. Lgs. 626;
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto e trasmettere alla sezione regionale l'elenco dei nominativi degli eletti stessi e delle relative aziende di appartenenza;
- fungere da prima istanza obbligatoria di riferimento in merito alle controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626.

1.2.4. Cooperative

A livello nazionale viene istituito un Comitato paritetico nazionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro che opera in collegamento con

l'Ente bilaterale nazionale per la formazione e l'ambiente Coop-Form. La sede del Comitato nazionale è presso il Coop-Form che assolve i compiti di segreteria. Il Comitato svolge compiti di coordinamento delle attività di gestione del D.Lgs. 626, in particolare:

- raccordandosi con le Istituzioni, i Ministeri o gli Enti competenti di livello nazionale;
- promuovendo ricerche sui fabbisogni formativi e progettazione di linee guida per la formazione per le varie categorie di operatori della sicurezza attingendo, attraverso Coop-Form, anche a finanziamenti eventualmente disponibili a livello nazionale e dell'Unione europea;
- elaborando dati ed analizzando le problematiche rilevate nelle imprese cooperative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e di gestione della normative di cui al D.Lgs. 626/94;
- elaborando e proponendo alle parti sociali linee guida, valutazioni e pareri sulle normative comunitarie e nazionali anche al fine di raggiungere posizioni comuni da proporre nelle sedi europee, parlamentari governative ed amministrative;
- proponendo, sia a livello nazionale che europeo, iniziative di sostegno nei confronti delle piccole imprese, in particolare cooperative, ai fini della tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo inoltre la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- costituendo, con la collaborazione dei Comitati bilaterali regionali e dei Comitati provinciali, l'anagrafe dei rappresentanti dei lavoratori (RLS) e degli addetti alla sicurezza nel settore della cooperazione.

E' prevista la costituzione in ciascuna regione di un Comitato Paritetico Regionale per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro analogo a quello nazionale, in collegamento all'ente bilaterale regionale Coop-Form. Al Comitato regionale sono assegnati i seguenti compiti:

- raccordarsi con altri enti e istituti competenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- favorire l'elaborazione e diffusione di metodologie di valutazione del rischio;

- promuovere la costituzione dei Comitati provinciali di cui all'art. 20 del D.Lgs 626/94 coordinandone l'attività;
- promuovere ricerche sui fabbisogni e programmare interventi formativi nei confronti degli operatori per la sicurezza (responsabili delle imprese e rappresentanti dei lavoratori) anche in connessione con le iniziative del Coop-Form nazionale;
- verificare la corrispondenza alle linee guida fissate a livello nazionale delle attività di formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls) ove tale compito non possa essere svolto a livello provinciale per la mancata costituzione del Comitato Bilaterale Provinciale;
- svolgere attività di supporto tecnico nei confronti degli Organismi Paritetici Territoriali, facendo riferimento, in relazione alle diverse esigenze, ad esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia, ingegneria;
- costituire l'anagrafe regionale dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione nelle imprese cooperative della regione nonché quella dei rappresentanti delegati dai lavoratori;
- tenere ed aggiornare l'elenco dei medici competenti elaborato dalla Regione;
- proporre convenzioni da attuare tramite Coop-Form con enti ed imprese di consulenza per servizi di assistenza alle imprese cooperative e per la formazione;
- promuovere eventuali altre attività concordate tra le parti regionali competenti;
- ove non vengano costituiti i Comitati provinciali bilaterali, espletare la funzione di prima istanza per la conciliazione delle controversie sorte in sede di applicazione della normativa.

A livello provinciale viene costituito un comitato paritetico per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro con le seguenti funzioni:

- raccolta e tenuta degli elenchi dei lavoratori delegati alla sicurezza nelle imprese cooperative;
- raccolta e tenuta degli elenchi dei responsabili e degli addetti alla sicurezza nominati dalle imprese cooperative;
- promozione di indagini conoscitive su fabbisogni formativi in materia di sicurezza sia per delegati dei lavoratori (RLS) che per gli addetti designati dalle imprese.

In caso di controversia insorta sull'applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in materia di diritti di rappresentanza, formazione e informazione, il Comitato provinciale o, in caso di mancata costituzione, quello regionale è l'organo di prima istanza per la conciliazione della stessa.

1.2.5. Edilizia

Come accennato, organismi con funzioni paragonabili a quelle che il D.Lgs. 626 ha attribuito agli OPT, comunque denominati, erano già attivi in edilizia dalla metà degli anni Settanta. Per la precisione occorre rilevare che nell'edilizia, gli OPT (che sono però denominati Comitati Paritetici Territoriali) sin dall'inizio della loro costituzione hanno svolto il compito di fornire consulenza tecnica alle imprese, un elemento caratterizzante molto importante, che è invece carente negli altri accordi (anche se, per lo meno sperimentalmente è stato previsto lo svolgimento di questa funzione anche negli altri accordi). Molte delle differenze tra i CTP dell'edilizia e gli altri, e l'analisi successiva ne metterà in evidenza la portata, sono probabilmente da attribuire proprio alla presenza di questa funzione "tecnica".

Il D.Lgs. 626, come mostrerà più nel dettaglio la successiva analisi empirica, ha comunque attribuito un ulteriore impulso alla costituzione di questi organismi. All'indomani del decreto un verbale di accordo tra le associazioni di settore e i sindacati ha comunque provveduto a raccordare l'attività degli OPT dell'edilizia con quella delle altre figure previste dalla normativa sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro, in particolare con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. In particolare viene stabilito, in analogia a quanto avviene negli altri accordi interconfederali,

che l'Organismo Paritetico Territoriale di settore provveda alla formazione dei RLS e alla tenuta di un'anagrafe in merito.

1.3. Gli OPT: un tentativo di inventario

L'analisi empirica si propone di verificare la previsione normativa e contrattuale che vorrebbe gli OPT già presenti in modo diffuso e capillare sul territorio. A questo scopo è stato predisposto un questionario da somministrare ai membri degli Organismi paritetici territoriali di livello provinciale e regionale. Nella definizione della popolazione campionaria hanno fornito la loro attiva collaborazione le associazioni datoriali e sindacali. Nondimeno, è stato possibile rintracciare solo 181 OPT, un numero sensibilmente inferiore (circa del 30%) a quello che era lecito attendersi in base all'assunzione di un organismo per provincia, più uno per regione per ogni accordo interconfederale. Il questionario è stato inviato per posta agli intervistati (uno o più membri per ogni OPT, a seconda della disponibilità, per un totale di 294 questionari) e le risposte sono state successivamente sollecitate con ripetuti contatti telefonici e con l'offerta di assistenza telefonica alla compilazione. A tale scopo è stata predisposta una linea telefonica con degli intervistatori addestrati alla somministrazione del questionario e a fornire chiarimenti in materia. La percentuale di ritorno dei questionari inviati a agli OPT che è stato possibile individuare è stata prossima al 100%. Sulla base dei ripetuti e prolungati accertamenti da parte del gruppo di ricerca è possibile ritenere che i 181 OPT individuati si avvicinino, con una buona approssimazione, a quelli che, alla data in cui si è svolta la ricerca (nov. 2000 – marzo 2001) risultavano per lo meno formalmente costituiti e che avevano avviato (anche se in forma assolutamente embrionale) l'attività.

Già a questo primo livello di approfondimento dell'analisi è possibile evidenziare, dunque, quanto ampia sia la distanza tra il volume "teorico" degli organismi paritetici potenzialmente insediabili, per i diversi accordi interconfederali e nei diversi livelli territoriali, e la loro reale diffusione.

A fronte del numero potenziale di Organismi paritetici, vi è oggi la realtà di un insieme di strutture che non supera o supera di poco la soglia delle 200 unità sull'intero territorio nazionale di cui oltre un terzo nell'artigianato e poco meno di un terzo nell'edilizia.

Il quadro è particolarmente allarmante se si guarda al livello di base, quello provinciale, in cui si sconta una diffusione a macchia di leopardo nel territorio dell'Italia settentrionale (Valle d'Aosta, Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Trentino Alto-Adige, Friuli Venezia-Giulia e Emilia-Romagna) con drammatici "buchi neri" nelle regioni dell'Italia centrale (Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Abruzzo) e soprattutto meridionale (Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna) (tab. 1).

Anche l'analisi per tipologia di "accordo" evidenzia notevoli squilibri. In particolare oltre un terzo degli OPT costituiti appartiene all'artigianato, dove probabilmente proprio in virtù di quella contiguità tra lavoro e impresa a cui si è già accennato la bilateralità è una prassi ben collaudata. Solo 19 OPT risultano costituiti nella piccola e media industria (con una certa approssimazione solo quelli di livello regionale), mentre drammaticamente in ritardo appare il processo costitutivo nel settore delle cooperative (tab. 2).

Nell'edilizia, il processo di costituzione degli organismi paritetici, sebbene con altre denominazioni, è iniziato nella prima metà degli anni Settanta (la nascita di quasi il 50% di questi precede il D.Lgs 626) ed è oggi a buon punto. La costituzione di questi organismi ha comunque tratto nuovo impulso dalla promulgazione del decreto. Si può invece nel complesso rilevare che negli ultimi anni il processo costitutivo ha subito un certo rallentamento anche laddove la distanza da colmare è più ampia (Confapi, Cooperative).

1.4. Modalità operative di funzionamento

Una prima parte dell'indagine è stata dedicata ad approfondire le caratteristiche strutturali degli OPT con domande relative alla sede, all'accessibilità dall'esterno, alla disponibilità di una segreteria fissa, di una linea telefonica riservata, all'entità del personale impegnato nelle attività dell'organismo, all'esistenza di un sito Internet e di un centro di documentazione aggiornato. Quel che ne esce è un'immagine di estrema "virtualità" degli OPT nominalmente costituiti. Appena un terzo (62 su 181) dichiarano di avere a disposizione una sede di lavoro autonoma, 70 dichiarano di non avere una sede autonoma e 49 non hanno alcun tipo di sedi. Dei 132 OPT che in un modo o nell'altro hanno una collocazione fisica sono solo 69 (38,1% del totale) quelli la cui sede è accessibile ad utenti ed

operatori esterni – lavoratori, imprenditori, membri di organismi paritetici di qualsiasi livello, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - che vogliono avere documentazione e informazioni. Sono 72 (39,8% del totale) gli OPT dotati di un centro di documentazione e raccolta informazioni e 70 (38,7% del totale) quelli che hanno una segreteria fissa. 95 OPT (52,5% del totale) non ha neanche una linea telefonica “aperta al pubblico” che possa essere utilizzata dagli interessati per avere informazioni e prendere contatti. A disporre contemporaneamente di tutti gli “indizi di realtà”: sede autonoma, accessibilità al pubblico (funzione di sportello), centro documentazione e funzione di segreteria fissa sono però solo trentaquattro OPT, meno del venti per cento del totale. Al di fuori di questo gruppo abbiamo a che fare, con ogni probabilità, con poco più di semplici atti formali di costituzione e assegnazione di cariche. Si può ben dire che in questi casi la legge e i successivi accordi siano rimasti sulla carta, senza promuovere o sostenere processi reali con visibilità e ripercussioni sul territorio. Difficile sostenere, peraltro, che questi “indizi di realtà” siano non idonei a caratterizzare il livello di operatività in un sistema di azione che sempre più circola sulle reti leggere di internet: dei ventidue OPT che hanno un proprio sito internet ben quindici sono tra questi. Una certa “fisicità”, dunque, sembra favorire e non contrapporsi ad una avanzata virtualità.

I 34 OPT “reali” si trovano in oltre il 60% dei casi nel Nord. Solo cinque OPT “reali” sono invece in Italia centrale e sette in Italia meridionale e isole (tab. 3).

La stessa analisi, ripetuta “per accordi” mostra che negli accordi “industriali” (Confindustria e Confapi), gli OPT sono molto più disorganizzati di quelli dell’edilizia e, in misura minore, dell’artigianato (tab. 4).

Dal punto di vista dell’impegno di personale gli OPT virtuali e quelli reali si differenziano in modo abbastanza netto, confermando la validità della distinzione proposta.

Gli OPT virtuali hanno in media un maggior numero di membri nominati (segno che perlomeno si è adempiuto formalmente alle previsioni normative e contrattuali) degli OPT reali. Essi sono impegnati, in media, poco meno di tre ore settimanali a testa in compiti connessi alle funzioni degli organismi, contro le oltre nove ore dei membri degli OPT reali (tab. 5). Negli OPT reali anche le funzioni di segreteria hanno una maggiore consistenza,

impegnando, grossomodo, una persona a tempo pieno ($1,21 \times 26,94 = 32,6$), mentre in quelli virtuali questa presenza è di circa quattro ore settimanali ($0,60 \times 6,95 = 4,17$). Anche i coordinatori sono sensibilmente più impegnati negli OPT reali, sebbene questo maggiore impegno non si evidenzia tanto nel numero di “teste” quanto piuttosto nell’impegno effettivo in quantità di ore settimanali di lavoro prestato per ogni “testa”. A voler tracciare un ritratto un po’ “caricaturato” si può rilevare che alle cariche non si rinuncia: OPT reali e virtuali hanno in media lo stesso numero di membri e di coordinatori (anzi, i “virtuali” ne hanno addirittura qualcuno in più), solo che in un caso lavorano nell’altro no, in un caso possono contare sull’ausilio di quasi una persona a tempo pieno, nell’altro solo sull’ausilio di un collaboratore nei ritagli di tempo. Se ciò dipenda dallo scarso impegno o invece, più probabilmente, dalla necessità dei responsabili, per carenza di personale affidabile, di dover ricoprire più cariche contemporaneamente è questione che difficilmente può essere definita da una ricerca quantitativa come questa. E’ evidente però che la questione della dotazione di personale competente e soprattutto “operativo” è di primaria importanza se degli OPT si vuole fare quel “centro di iniziativa” strategico sul territorio a cui a cui assegnare la responsabilità della politica bilaterale e partecipata della sicurezza e della prevenzione.

La variabile “operatività” discrimina fortemente la qualità e la quantità delle attività organizzative di tipo “costitutivo”, diciamo di mantenimento dell’organizzazione. Dei 181 OPT contattati, 86 dichiarano di aver redatto uno statuto e 85 di non averlo fatto; 10 non rispondono a questa domanda. Le rispettive percentuali sui casi validi sono rispettivamente del 50,3 e 49,7. Per gli OPT reali i valori salgono rispettivamente all’82,4% e al 17,6. Solo 37 OPT (il 21,8% dei rispondenti) hanno definito formalmente – cioè per iscritto - un’agenda di lavoro che viene aggiornata periodicamente, con una netta prevalenza, in proporzione, degli OPT reali, dove questa attività viene svolta dal 37,5% dei rispondenti a fronte di un 18,1% dei virtuali. Riunioni periodiche, con frequenza prevalentemente mensile, vengono svolte dal 66% dei virtuali a fronte del 100% dei reali.

La domanda che sorge spontanea a questo punto è se, al di là di un’esistenza anche solamente virtuale, alcuni degli OPT non possano essere dichiarati del tutto inesistenti, in quanto mancanti di qualsiasi indizio di realtà.

Torniamo alla nostra variabile composta con la quale avevamo discriminato l’esistenza reale da quella virtuale. Avevamo definito “reale” quegli OPT

che fossero per lo meno dotati di una sede fisica autonoma, una funzione di segreteria, accessibilità al pubblico (funzione di sportello) e di un centro documentazione. “Virtuali” abbiamo considerato invece quegli OPT che fossero carenti di almeno una di queste funzioni. Ora ricaviamo un’altra sottocategoria, quella degli OPT inesistenti - benché nominalmente costituiti – ossia carenti di tutte e quattro le caratteristiche contemporaneamente. I risultati sono di un certo interesse, ancorché sconcertanti (tab. 6).

Quasi il 50% degli OPT risultano contemporaneamente privi di tutti e quattro gli indizi di realtà (paradossalmente in questi OPT il numero di membri nominati cresce ulteriormente, mentre le ore impegnate continuano a scendere). Ma cosa fanno questi OPT “senza tetto, né legge”? Ebbene, nel 25,8% dei casi hanno comunque definito uno statuto, in oltre il 60% dei casi hanno addirittura redatto un regolamento interno, in solo il 16,9% dei casi hanno però un’agenda di lavoro formalizzata, che viene aggiornata, laddove esiste, mensilmente o comunque in modo molto episodico. Nel 50% dei casi si fanno “addirittura” delle riunioni tra i membri, che tendono ad avere, però, un carattere estremamente episodico tenendosi, nel 50% circa dei casi, ogni tre mesi o anche più raramente.

L’immagine che si delinea è dunque quella di prevalenza di organizzazioni puramente “nominali” che, non solo non hanno una collocazione fisica ma hanno anche un’attività interna di manutenzione organizzativa molto limitata. Si sono date uno statuto (non sempre) e hanno redatto talvolta un regolamento interno, ma si tratta per lo più di meri adempimenti obbligati, che si fanno una tantum, all’atto della fondazione. Le attività “ricorrenti” – definizione di un’agenda di lavoro, aggiornamento, riunioni periodiche tra i membri – sono invece quasi inesistenti.

Per quanto riguarda la distribuzione per accordo degli OPT realmente operativi, questi sono concentrati soprattutto nel settore edile e nell’artigianato. Gli OPT “inesistenti” appartengono, invece, soprattutto agli accordi Confindustria e Confapi (tab. 7).

Uno sguardo approfondito va riservato alla specifica missione affidata dal D.Lgs. 626 agli OPT: le attività di coordinamento e sostegno a favore dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e di formazione e informazione per i vari operatori economici. Già altre parti della ricerca, segnatamente la ricerca con questionario svolta sugli RLS, hanno messo in evidenza come solo molto limitatamente gli OPT costituiscano un

riferimento per i Rappresentanti dei lavoratori. Rispondendo infatti alla domanda «Come può definire il rapporto con le altre figure responsabili della salute e sicurezza a livello aziendale e territoriale» gli RLS collocano gli OPT all'ultimo posto, dopo tutti gli altri. Ciò a dispetto del fatto che in base alla previsione normativa, missione precipua degli OPT è offrire supporto e formazione ai RLS. Se dunque è possibile mettere in evidenza delle carenze più o meno notevoli su tutto il sistema di sicurezza e prevenzione delineato dal D.Lgs. 626, nel caso degli OPT queste carenze raggiungono un valore critico, di rottura. Per quanto riguarda, ad esempio, l'archivio degli RLS, che la normativa prevede venga tenuto dagli OPT competenti per territorio, sono solo 110 su 181 (60,8%) quelli che hanno effettivamente provveduto (57,3% per gli inesistenti), ma solo in 80 casi (44,2% del totale) è informatizzato (41,6% per gli inesistenti) e solo in 65 (35,9% del totale) viene ritenuto completo (25,8% per gli "inesistenti"). Nel caso delle attività specificamente previste dalla legge e dalla normativa, si registra dunque un adempimento molto parziale, che non differisce sostanzialmente tra gli OPT più consolidati e quelli meno consolidati. Il dato interessante a questo proposito è che il basso livello di adempimento sembra non riguardare solo il fatto che i RLS nominati non risultino censiti nell'archivio OPT. A detta dei responsabili degli OPT intervistati, infatti, la stessa nomina degli RLS sarebbe inferiore al dovuto. Oltre il 40% degli intervistati ritiene che siano stati eletti meno del 40% degli RLS "dovuti" (si ricorda che agli OPT è affidato il compito di monitorare l'elezione dei RLS) (tab. 8).

Una volta (seppur parzialmente) nominati, cosa chiedono gli RLS agli OPT, inesistenti, virtuali o reali che siano? In altre parole quali sono le istanze che vengono più di frequente presentate? Di cosa c'è bisogno, di quali competenze e di quali interventi, quali sono i punti della legge meno applicati, quali le principali difficoltà nell'applicazione? Il questionario ha cercato di rilevare questo aspetto del problema con una batteria di domande ad hoc. Si ricorda che gli intervistati sono membri degli OPT di parte sindacale e datoriale, così suddivisi: il 58,4% è di parte sindacale, il 41,6% di parte datoriale.

Il numero totale (294) è superiore a quello degli OPT in quanto è stato richiesto a più membri di ogni OPT individuato di compilare il questionario, anche allo scopo di registrare eventuali divergenze di opinione.

Con la prima di questa batteria di domande si chiedeva agli intervistati di indicare quali tipi di istanze vengono più frequentemente presentate (tab. 9), scegliendo tra:

- a) lamentele relative all'inadeguatezza degli strumenti di prevenzione e protezione;
- b) individuazione di nuovi rischi relativi all'ambiente di lavoro;
- c) promozione di iniziative volte alla riduzione dei rischi esistenti in azienda;
- d) promozione di iniziative volte ad una maggiore formazione/informazione dei lavoratori.

Le risposte della tabella 9 indicano una nettissima prevalenza delle richieste di formazione/informazione (87,8%), seguite dalla segnalazione di nuove iniziative per prevenire e ridurre i rischi (47,4%).

Non si registrano sostanziali divergenze di percezione, su questo punto, tra rappresentanti delle associazioni datoriali e rappresentanti sindacali. La prevalenza delle istanze attinenti la formazione e l'informazione dei lavoratori è confermata anche, seppure con diversa enfasi, dai rappresentanti degli OPT indifferentemente dall'accordo di appartenenza.

La prevalente richiesta di iniziative formative e informative a favore dei lavoratori si conferma anche nell'analisi per ripartizioni territoriali. Al contempo si evidenzia, scendendo dal Nord al Sud, una crescita costante dell'incidenza delle "lamentele" per l'inadeguatezza degli strumenti di prevenzione e protezione, e un decremento, altrettanto costante, dei tentativi di individuazione di nuovi rischi relativi all'ambiente di lavoro.

Riproponendo l'analisi delle istanze più frequentemente presentate per "condizione di esistenza" si notano, infine, i seguenti effetti:

- a) man mano che si passa dagli OPT "inesistenti" ai "reali" diminuisce l'importanza dell'informazione e della formazione, forse a indicare che, nelle aree dove il sistema è già operativo, la questione della formazione e dell'informazione è, per lo meno in parte, un dato acquisito;

- b) aumenta l'importanza relativa delle iniziative volte alla riduzione dei rischi in azienda, ad indicare, con ogni probabilità, che, una volta superati i problemi di avvio ci si scontra inevitabilmente con questioni maggiormente operative e contestualizzate;
- c) aumentano le "lamentele" per l'inadeguatezza degli strumenti a disposizione, a confermare che la realtà della prevenzione e della sicurezza sul lavoro, più la si guarda da vicino più mostra le sue insufficienze e lacune.

Per le parti della legge che risultano meno applicate è stata formulata la domanda su quali sono nell'area di riferimento i punti della legge meno applicati

Dall'analisi della tabella 10 si evince una più marcata preoccupazione per i carenti investimenti in progettazione dell'ambiente di lavoro (46,1%), e per la scarsa considerazione della cura dell'ambiente esterno (42,6%). Scindendo le risposte dei rappresentanti sindacali da quelli datoriali si può constatare come questi ultimi siano particolarmente pessimistici proprio con riguardo a quei punti che costituiscono un'incombenza tipicamente datoriale, ossia la documentazione aziendale sul sistema di sicurezza e il documento di monitoraggio.

Sempre sul piano generale, anche l'identificazione dei rischi costituisce un punto della norma poco applicata (39,5%).

Anche l'analisi per accordi mostra alcune significative variazioni rispetto al trend generale. In particolare, la più pronunciata preoccupazione nell'edilizia per le carenze nella distribuzione delle attrezzature di protezione individuale e nell'individuazione e valutazione dei rischi, a fronte di una situazione meno problematica riguardo a questi aspetti nel settore industriale (Confindustria e Confapi), compensata da una maggiore preoccupazione per la carenza di investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro è per la mancata redazione del documento di monitoraggio.

L'incrocio tra la variabile «punti della legge meno applicati» e «condizione di esistenza» mette in evidenza che, nelle aree "presidiate" dagli OPT reali, che come abbiamo visto corrispondono anche ai più attivi, si notano alcune particolarità rispetto al trend complessivo. In particolare, cresce sensibilmente la frequenza con la quale si indica gli «investimenti e la progettazione dell'ambiente di lavoro» come principale punto inapplicato

della legge, mentre è minore l'insoddisfazione per "identificazione e valutazione dei rischi", il che potrebbe essere un indicatore del fatto che l'attività degli organismi bilaterali in questo settore è ad un maggiore stadio di avanzamento.

Per quanto riguarda le principali difficoltà nell'applicazione della normativa sulla sicurezza esse vengono complessivamente imputate al costo eccessivo degli interventi richiesti e alla difficoltà di esercitare forme di controllo efficaci sulla sua applicazione, ma si evidenziano sensibili variazioni quando si passa all'analisi per accordi (tab. 11).

Per gli OPT dell'accordo confindustriale, «il costo eccessivo degli interventi» è abbondantemente superato in ordine di importanza come fattore di ostacolo all'implementazione della legge dalla «complessità della normativa» e dall'«inesistenza di professionalità specifiche». Per l'artigianato e per la piccola e media industria la salienza del problema economico è invece ancora più pronunciato che nella media e ridimensiona tutti gli altri fattori. Nell'edilizia al problema del «costo» viene assegnato il peso in assoluto minore, mentre cresce d'importanza il problema del «controllo sull'applicazione».

Divergenze sostanziali nelle opinioni di sindacalisti e rappresentanti di parte datoriale si hanno in particolare per quanto riguarda il tema del «controllo sull'applicazione», molto più sentito da parte dei responsabili di parte sindacale, per i quali costituisce il secondo punto critico in ordine di importanza dopo il costo eccessivo degli interventi, mentre per i datori si colloca al quinto posto dopo costo degli interventi, complessità della normativa, tempo da dedicare all'applicazione, inesistenza di professionalità interne all'azienda in grado di collaborare. Anche gli «interventi formativi» quali causa di difficoltà nell'applicazione della normativa hanno un peso maggiore più per il sindacato che per le associazioni datoriali. In senso contrario si sposta il peso del fattore «Complessità della normativa»: del tutto marginale per i rappresentanti sindacali, costituisce addirittura il primo fattore di difficoltà per i rappresentanti delle associazioni datoriali.

Considerando la variabile di operatività si nota che, passando dagli OPT meno reali a quelli più reali, acquisisce importanza il problema della complessità della normativa, che diventa in assoluto la prima difficoltà nell'applicazione (difficoltà che si rivela probabilmente solo al livello di concreta operatività) mentre diventano del tutto marginali le difficoltà nella

realizzazione degli interventi formativi, che probabilmente, a più elevati livelli di operatività sono una competenza acquisita.

1.5. Orientamento strategico

Il sistema complessivo disegnato dal D.Lgs. 626 è fortemente orientato al rafforzamento dei legami e della relazioni interorganizzative tra i vari soggetti che operano nel campo della prevenzione e della sicurezza sul lavoro. Come in vari altri settori di policy il rafforzamento dei legami interorganizzativi in un quadro relazionale allargato è un'attitudine che richiede tempo per affermarsi, per consolidarsi in visioni condivise e in routine di lavoro consolidate. Nel settore di policy sotto analisi è possibile però registrare un dato altamente positivo: seppure le capacità di collaborazione possono essere enormemente ampliate, non c'è traccia di atteggiamenti, al contrario, di ostruzionismo reciproco che pure inquinano le relazioni in altri settori, basti pensare alle politiche ambientali o a quelle delle pari opportunità. La questione della sicurezza sul lavoro è probabilmente troppo saliente per lasciare spazio a comportamenti strategici divergenti. Da qui a dire che i vari soggetti cooperino nel migliore dei modi possibili comunque ce ne corre, troppo spesso la collaborazione è giudicata infatti inesistente e i diversi attori seguono ognuno le proprie procedure senza attivare le auspicabili sinergie. Ciò che in particolare va segnalato è la scarsa collaborazione con il sistema della formazione, sia scolastica sia professionale, e ciò fa temere per il consolidamento nel lungo termine, di una cultura della sicurezza e della prevenzione (tab. 12).

Quanto alle ricette per mettere gli OPT meglio in grado di svolgere la propria funzione, la tabella 13 fornisce il quadro delle risposte.

Come si vede, le «risorse finanziarie» è l'item indicato con maggiore frequenza (61,4%). Questa «preferenza» subisce una ulteriore crescita negli OPT dell'Italia centrale, che indicano anche, tra le principali priorità, «maggiori risorse strumentali». Una analoga preferenza si registra, per quanto riguarda l'analisi per «accordi», nel settore industriale (accordi Confindustria e Confapi), mentre nell'edilizia, oltre ai finanziamenti, sembra servire soprattutto più personale.

Molto interessante è notare che, quando più gli OPT sono operativi, il fattore finanziario cessa di sovrastare in modo netto tutti gli altri. Come a dire che man mano che gli OPT lavorano davvero, prevalgono altre preoccupazioni, visto che a crescere di livello è soprattutto la necessità di personale. Gli OPT più operativi avanzano inoltre una richiesta più esplicita di assistenza esterna.

Sul piano delle iniziative concrete è stata sottoposta agli intervistati una domanda sui modi in cui si dovrebbe intervenire in futuro per ridurre o eliminare i rischi cui sono esposti i lavoratori (tab. 14).

L'intensificazione delle occasioni formative occupa un posto di assoluta predominanza (69,2%). L'analisi per accordi non modifica i risultati complessivi ma ancora una volta mette in evidenza quanto sia sentito nell'edilizia il problema del "controllo".

Inoltre, si deve segnalare al secondo posto l'indicazione di una maggiore responsabilizzazione dei lavoratori nell'osservare le norme di sicurezza (43%), da ottenere anche attraverso forme di incentivazione ad hoc.

Tra rappresentanti sindacali e rappresentanti datoriali i maggiori scostamenti si registrano sugli items "occasioni formative", molto più gradito ai datori e "Controllo", più gradito ai sindacati. L'item "coinvolgere i sindacati interni" non è particolarmente importante per i rappresentanti sindacali ma è del tutto insignificante per i rappresentanti datoriali. Su quest'ultimo punto si può dire, dunque, che c'è una sostanziale convergenza di vedute circa la "terzietà" della questione della sicurezza rispetto al quotidiano esercizio delle relazioni industriali.

Per concludere, sempre in materia di interventi possibili e auspicabili per contribuire alla diffusione della cultura della sicurezza, è stato chiesto agli intervistati quali fattori possono risultare più efficaci per diffondere una cultura della sicurezza sul lavoro nel territorio (tab. 15).

Nelle risposte, gli "incentivi" (45,5%), nella tradizionale forma di sgravi contributivi e fiscali, occupano la posizione di primo piano, seguiti dalla lotta al lavoro nero (42,6%).

Anche in questo caso, però, fra gli OPT operativi la lotta al lavoro nero è prioritaria nell'azione di diffusione della cultura della sicurezza sul territorio.

Tra rappresentanti sindacali e rappresentanti delle associazioni datoriali le divergenze più evidenti riguardano il peso assegnato all'unificazione del quadro normativo di riferimento – molto più importante per i rappresentanti datoriali che per quelli sindacali - e all'opposto, la lotta al lavoro nero; al primo posto per i sindacati solo al quarto per i datori.

Tab. 1 – Distribuzione degli OPT in base alla distribuzione territoriale (val. %)

Aree territoriali	Val. %
Nord	59,8
Centro	24,0
Sud e isole	16,2
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 2 – Distribuzione degli OPT in base all'accordo interconfederale (val. %)

Accordo	Val. %
Confindustria	24,0
Artigianato	34,3
Confapi	10,9
Edilizia	29,1
Cooperative	1,7
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 3 – Operatività degli OPT in base alla distribuzione territoriale (val. %)

	Ripartizione territoriale			Totale
	Nord	Centro	Sud e isole	
Esistenza virtuale	58,9	26,0	15,1	100,0
Esistenza reale	63,6	15,2	21,2	100,0
Totale	59,8	24,0	16,2	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 4 - Operatività degli OPT in base agli accordi interconfederali (val. %)

	Accordo interconfederale					Totale
	Confindustria	Artigianato	Confapi	Edilizia	Cooperative	
Esistenza virtuale	29,3	37,1	13,3	18,9	1,4	100,0
Esistenza reale	0,0	21,9	0,0	75,0	3,1	100,0
Totale	24,0	34,3	10,9	29,1	1,7	100,0

Fonte: indagine Censis-Inail, 2001

Tab. 5 – Caratteristiche del personale presente negli OPT in base alla loro operatività (in v.a. e in hh)

<i>Esistenza virtuale</i>	
Numero operatori	7,94
Orario medio operatori	2,83
Segreteria	0,60
Orario medio segreteria	6,95
Coordinatori	0,89
Orario medio coordinatori	4,65
<i>Esistenza reale</i>	
Numero operatori	6,09
Orario medio operatori	9,38
Segreteria	1,21
Orario medio segreteria	26,94
Coordinatori	1,17
Orario medio coordinatori	22,48

Fonte: indagine Censis-Inail, 2001

Tab. 6 - Classificazione degli OPT in base alla loro operatività (val. %)

Modalità di risposta	%
Assoluta inesistenza	49,2
Esistenza virtuale	32,0
Esistenza reale	18,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Inail, 2001

Tab. 7 - Distribuzione degli OPT classificati per operatività in base agli accordi interconfederali (val. %)

Modalità di risposta	Accordo interconfederale				Totale	
	Confindustria	Artigianato	Confapi	Edilizia		Cooperative
Assoluta inesistenza	34,5	37,9	11,5	14,9	1,1	100,0
Esistenza virtuale	21,4	35,7	16,1	25,0	1,8	100,0
Esistenza reale	0,0	21,9	0,0	75,0	3,1	100,0
Totale	24,0	34,3	10,9	29,1	1,7	100,0

Fonte: indagine Censis-Inail, 2001.

**Tab. 8 - Percentuale di RLS effettivamente eletti dalle aziende tenute alla nomina
(val. %)**

	%
80-100%	11,5
60-80%	22,7
40-60%	23,5
Meno del 40%	42,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis-Inail, 2001

Tab. 9 – Istanze presentate con maggior frequenza dai RLS agli OPT (val. %)

	Val. %
- inadeguatezza degli strumenti di prevenzione	25,4
- individuazione di nuovi rischi ambientali	9,4
- promozione di nuove iniziative per la riduzione di rischi	47,4
- formazione/informazione	87,8

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 10 – Punti del D.L. 626 meno applicati (val. %)

	Val. %
- identificazione dei rischi	39,5
- documentazione aziendale sulla sicurezza	11,7
- cura dell'ambiente esterno	42,6
- investimenti su ambiente di lavoro	46,1
- documento di monitoraggio	27,3
- attrezzature di protezione individuale	7,0

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 11 – Principali difficoltà nell'applicazione della normativa sulla sicurezza
(val. %)

	Val. %
- il costo eccessivo degli interventi	43,1
- il controllo sull'applicazione	31,7
- gli interventi formativi	22,8
- il tempo da dedicare all'applicazione	22,8
- l'inesistenza di professionalità interne all'azienda	27,0
- la complessità della normativa	30,2
- l'aggravio delle relazioni con le organizzazioni sindacali	4,6
- altro	5,0

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 12 - Valutazione dei rapporti instauratosi sul territorio fra gli OPT e altri soggetti (val. %)

	Buona collaborazione	Collaborazione inesistente	Ostruzionismo	Totale
Imprese	75,2	22,0	2,8	100,0
Regione	35,5	64,5	-	100,0
ASL	74,4	24,8	0,8	100,0
Ispettorati del lavoro	49,6	50,0	0,4	100,0
Scuole	16,7	83,3	-	100,0
Centri di formazione (non sindacali o associativi)	43,0	56,6	0,5	100,0
ISPESL (sedi regionali)	31,7	68,3	-	100,0
INPS	41,2	58,8	-	100,0
INAIL	72,6	27,4	-	100,0
Camere di Commercio	41,0	59,0	-	100,0
Ente Bilaterale Nazionale	49,6	50,4	-	100,0
Ente Bilaterale Regionale	50,2	49,3	0,4	100,0

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 13 - Risorse necessarie agli OPT per svolgere la loro funzione in base alla distribuzione territoriale (val. %)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Più personale	35,0	30,0	41,0	34,7
Più tempo del personale presente	22,5	13,3	28,2	21,2
Maggiori competenze tecniche	18,1	6,7	25,6	16,6
Maggiori risorse strumentali	30,6	41,7	15,4	30,9
Maggiori risorse finanziarie	60,6	68,3	53,8	61,4
Maggior supporto esterno	15,0	5,0	20,5	13,5

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 14 – Interventi per eliminare i rischi nell'area territoriale di appartenenza (val. %)

	Val. %
- intensificare la formazione	69,2
- aumentare l'informazione interna	30,5
- elevare controllo norme sicurezza individuale	25,4
- incentivare i lavoratori a norma di sicurezza	43,0
- investire in sostituzione tecnologica	10,4
- coinvolgere di più i sindacati interni	6,8
- aumentare i livelli di manutenzione degli impianti	5,4
- altro	0,4

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 15 – Interventi per diffondere la cultura di sicurezza (val. %)

	Val. %
- unificare il quadro normativo di riferimento	31,4
- razionalizzare meccanismi di controllo	21,7
- incremento di offerta qualificata circa la sicurezza	10,1
- aumento degli incentivi circa la prevenzione	45,5
- la lotta al lavoro nero	42,6
- la formazione alla sicurezza nelle scuole	27,1
- strutture per favorire l'imprenditoria nel territorio	9,4
- interventi più incisivi circa l'ambiente	2,5
- altro	2,9

Il totale non è uguale a 100 poiché il questionario prevedeva più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

2. IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA A LIVELLO TERRITORIALE (RLST)

2.1. Il contesto relazionale di riferimento

Il settore dell'artigianato

Esperti nazionali e comunitari sempre più convengono che incidenti e malattie professionali sono “un indice di disfunzioni rivelatrici di carenze e cattiva gestione e organizzazione dell'impresa e dell'attività lavorativa” - con tutto ciò che questo comporta sia in termini di danni ai lavoratori sia di cattive performance dell'impresa - e suggeriscono, pertanto, un più complessivo esame dei modelli organizzativi e di prevenzione adottati. Anche il piccolo imprenditore deve quindi, saper coniugare gli aspetti tecnologici e organizzativi comprese le relazioni interne alla azienda se vuole fare della prevenzione non più un onere bensì una opportunità di consolidamento e sviluppo dell'impresa.

L'Accordo siglato nel settembre 1996 tra Cgil, Cisl e Uil e le quattro Associazioni artigiane, in applicazione dell'Art.18 comma 4 e dell'art.20 del D.Lgs.626/94, va letto proprio nel senso di una comune attenzione delle parti alle specificità delle piccole imprese, in particolare delle imprese artigiane, e come volontà di dare un segnale, anche alle istituzioni, in merito alla necessità di sostenere la “modernizzazione”, imposta dalle norme, con scelte organizzative e relazionali non penalizzanti, dal punto di vista dei costi, bensì piuttosto di sostegno nei confronti degli imprenditori artigiani.

La prima fase contrattuale, preliminare al recepimento della Direttiva 89/391 Cee, svoltasi nell'inverno '93 e conclusa con un Accordo nell'aprile dello stesso anno aveva definito la disponibilità delle parti a costituire un sistema di rappresentanza specifica con caratteristiche del tutto peculiari. L'accordo prevedeva, infatti, *l'istituzione del Rappresentante per la sicurezza a livello territoriale (RLST)*, per le aziende con meno di 15 dipendenti, e la *costituzione di Organismi bilaterali* con compiti di supporto nei confronti dell' RLST, ma anche dell'imprenditore per quanto riguarda

diritti di rappresentanza/obblighi di consultazione, e in materia di informazione e formazione. Il legislatore, all'atto della definizione della nuova normativa, nel formulare gli articoli relativi al Capo V "Consultazione e partecipazione dei lavoratori", ha fatto riferimento (Art.18 comma 2) a quanto le parti avevano precedentemente convenuto ed ha previsto la possibilità che, nelle aziende fino a 15 dipendenti, il Rappresentante per la sicurezza possa essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero nel comparto. Va sottolineato tuttavia che l'accordo tra le parti, preliminare alla norma, prevedeva in realtà questa come unica via per le imprese con meno di quindici rappresentanti, mentre il testo di legge attualmente in vigore suggerisce una possibilità di scelta tra il delegato aziendale e quello territoriale.

Oltre agli RLST la scelta organizzativa fatta dalle parti sociali per realizzare gli obiettivi di prevenzione condivisi negli Accordi prevede la costruzione di una rete di Comitati paritetici presenti a livello nazionale regionale e territoriale. I termini di questo accordo sono evidentemente particolarmente interessanti per l'articolazione delle relazioni che le parti hanno definito al fine di assolvere i compiti previsti dalla legge, tenendo conto delle dimensioni delle imprese, per quanto riguarda:

- l'onere economico (il costo complessivo per l'istituzione e per la formazione dell' RLST, oltre che per la costituzione degli Comitati paritetici è rappresentato, per ciascun datore di lavoro, dall'onere annuo di 10.000 lire per addetto);
- l'individuazione e l'agibilità del Rappresentante per la sicurezza;
- la necessità di supporto tecnico di cui queste imprese hanno bisogno per avviare una politica di prevenzione aziendale.

L'intreccio complesso dei rapporti tra Servizi di prevenzione e protezione delle imprese, Rappresentante per la Sicurezza Territoriale, Medico competente, Comitato Paritetico Regionale e Organismi Paritetici Territoriali sembra delineare un percorso interessante e innovativo che ha come unico riferimento, nella esperienza nazionale, l'attività dei preesistenti Comitati Paritetici Territoriali dell'edilizia. Di tale sistema è stata data una lettura ragionata tramite il *Vademecum per la promozione e i coordinamento delle attività dei Cpra e degli Opta* prodotto, nel 1997, dal Comitato Paritetico nazionale.

La definizione degli Accordi territoriali. Le modifiche apportate dal legislatore al decreto di recepimento tramite il D.Lgs.242/96 che, con il nuovo comma 11 dell'Art. 4, esclude le aziende con meno di 10 dipendenti dall'obbligo di redazione scritta del documento di valutazione, hanno reso ancor più necessaria la definizione, da parte del livello territoriale, di procedure dettagliate e praticabili. Ad oggi accordi regionali per la individuazione dell' RLST e la costituzione dei Comitati paritetici regionali e territoriali sono stati stipulati in: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli V.G., Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Puglia, Marche, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria e nella provincia di Bolzano. In Veneto è stato stipulato un accordo che di fatto non permette al momento l'operatività della figura dell' RLST. Infine la contrattazione, pur avviata, in Trentino Alto Adige, Molise, Val d'Aosta non è ancora conclusa. Tuttavia va sottolineato che i Rappresentanti territoriali sono attualmente presenti, con diversi livelli di operatività, in: Emilia Romagna, Piemonte, Lombardia, Marche, Umbria Toscana.

Il comparto dell'edilizia. La figura del Rappresentante dei lavoratori nel comparto dell'edilizia è istituita sulla base delle previsioni normative del D.Lgs.626/94 (art.18) e del Contratto collettivo nazionale il cui art.89 stabilisce che "in mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno il rappresentante per la sicurezza viene individuato per più aziende del comparto produttivo edile operanti nello stesso ambito territoriale". Anche in questo caso, come nel settore artigiano, saranno "gli Accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti" che "ne stabiliranno criteri e modalità" attuative. L'elemento più interessante per quanto riguarda l'individuazione dell' RLST nel comparto edile è che tale scelta interessa anche le imprese aderenti a Confindustria a differenza di quelle appartenenti al settore manifatturiero. La figura dell' RLST nel comparto edile è ad oggi capillarmente diffusa in alcune Regioni, in particolare in Lombardia (dove accordi locali ne hanno regolamentato la presenza in tutte le province, eccetto Pavia dove sono tuttavia iniziati i confronti), Piemonte, Veneto e Lazio. Mentre troviamo una presenza meno estesa e tuttavia significativa in Liguria, Campania, Emilia, Sardegna.

La strumentazione contrattuale prevede a livello regionale la definizione dei "Criteri di individuazione e dei compiti" degli RLST, della "Gestione operativa" e degli "Oneri di finanziamento" mentre il Regolamento attuativo viene definito a livello provinciale.

Per garantire la massima trasparenza nella gestione di tutti gli aspetti che riguardano l'Accordo relativo alla designazione dei RLST le parti hanno dato vita in alcuni casi, ad esempio a Milano, ad una specifica "Associazione per la sicurezza dei lavoratori dell'edilizia RLST - Asle".

L'esercizio del ruolo e l'operatività del RLST sono, tuttavia, resi possibili dallo stretto rapporto che questa figura ha con la rete dei Comitati Paritetici Territoriali (CPT) per la prevenzione infortuni costituiti nella stragrande maggioranza dei casi tra la Feneal UIL, la Fillea CGIL, la Filca Cisl e l'Ance-Confindustria. Sono pochissimi infatti i Comitati costituiti esclusivamente con gli artigiani, mentre in molti CPT gli artigiani non sono ancora presenti nonostante l'orientamento espresso nell'Accordo relativo alla unificazione degli Enti sottoscritto, nel 1998, tra le Organizzazioni sindacali di categoria, l'Ance e le Associazioni artigiane.

I Comitati sono presenti su tutto il territorio nazionale, formalmente costituiti in tutte le province fatta eccezione per Pisa. In molti casi operano esercitando a pieno le proprie funzioni tecniche.

Il comparto del commercio. Nel novembre 1996 tramite gli Accordi interconfederali applicativi del D.Lgs.626/94 le parti (Filcams-Gigl, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, Confcommercio, Confesercenti) hanno fissato le regole per l'istituzione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle imprese del terziario, distribuzione e servizi e del turismo gettando così le basi per l'avvio di una politica comune nel campo della prevenzione dei rischi lavorativi. Le caratteristiche di frazionamento dei punti di vendita e delle attività che rientrano nei due settori (alberghi, ristorazione, pubblici esercizi) rendono infatti difficile ed onerosa la individuazione di un RLS aziendale, l'Accordo interconfederale del '96 aveva pertanto previsto all'Art.6 b) la possibilità che a livello provinciale o regionale, con specifici accordi, venissero individuati rappresentanti territoriali per la sicurezza designati congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali. L'Accordo prevedeva inoltre che la designazione fosse comunicata all'Organismo Paritetico Provinciale che "ratificherà con propria delibera la designazione e assegnerà ai RLST i rispettivi ambiti di competenza. Successivamente l'Organismo Paritetico Provinciale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato. I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare

obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dell'organismo paritetico provinciale. L' RLST durerà incarica tre anni ed è ridesignabile".

Gli Accordi di Milano sul Rappresentate per la sicurezza territoriale nelle aziende del commercio, del turismo e dei servizi. Sulla base degli orientamenti dell'Accordo nazionale del '96 la Filcams-Cgil, la Fisascat-Cisl e la Uiltucs-Uil di Milano hanno stipulato nell'ottobre del '97 con l'Unione del commercio, del turismo e dei servizi della provincia di Milano un accordo inteso a sviluppare tramite l'Ente bilaterale territoriale "attività di servizio capaci di rispondere agli interessi comuni dei rispettivi iscritti", tra queste venivano prese in considerazione anche iniziative volte a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori. Pertanto le parti decidevano di "costituire all'interno dell'Ente bilaterale un'apposita sezione denominata Organismo Paritetico Provinciale per gli adempimenti, i compiti e le funzioni ad esso demandati ed attribuiti dal D.Lgs.626/94 e dall'Accordo del '96, applicativo dello stesso decreto, le cui modalità di funzionamento si ritengono esaustivamente disciplinate dall'Accordo interconfederale. Le organizzazioni sindacali rendono disponibili 9 persone per la gestione delle attività che l'Ente bilaterale dovrà svolgere anche a favore o per conto dell'OPP; di queste almeno 6 saranno designate congiuntamente come rappresentanti territoriali per la sicurezza ai sensi di quanto previsto dall'Accordo interconfederale e l'OPP ne ratificherà con propria delibera la designazione e ne individuerà i relativi ambiti territoriali di competenza". L'Accordo prevedeva inoltre che particolare attenzione dovesse essere rivolta alla promozione di iniziative di formazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, con riferimento agli artt. 19 e 22 del D.Lgs.626/94. All'Ente bilaterale è inoltre affidata la creazione e la gestione della Banca dati dei Rls.

Il 20 gennaio 1998 un accordo di analoga impostazione, molto più articolato tuttavia nella definizione delle materie trattate, viene firmato tra l'Associazione provinciale albergatori di Milano e le categorie territoriali di Cgil Cisl e Uil: si costituisce, anche in questo caso, all'interno dell'Ente bilaterale territoriale l'Organismo Paritetico Provinciale che assolve a compiti ad esso demandati dal D.Lgs. 626/94, dall'Accordo interconfederale del '96 e dalla contrattazione collettiva in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Vengono inoltre definiti i compiti di tale organismo nell'ambito della formazione e informazione di RLS, RLST e lavoratori e nell'ambito della composizione delle controversie.

L'accordo definisce inoltre con accuratezza le regole per la creazione di un sistema di rappresentanza territoriale dei lavoratori per la sicurezza, prevedendo la designazione di questi ultimi da parte delle Organizzazioni sindacali di categoria e la ratifica da parte dell'Organismo Paritetico Provinciale, dopo verifica dei requisiti necessari a poter svolgere l'incarico. Di tale ratifica viene data immediata comunicazione ai datori di lavoro che a loro volta informano i lavoratori. "L'ambito territoriale di competenza assegnato a ciascuno rappresentante territoriale in cui questi devono svolgere le loro funzioni, ai sensi e nei limiti previsti dall'Accordo interconfederale, è corrispondente ad una delle tre zone in cui Milano e provincia viene suddivisa dall'OPP. Si prevede ovviamente la possibilità da parte dell'RLST di accedere, insieme ad un rappresentante dell'Associazione degli albergatori ai luoghi di lavoro del proprio territorio a seguito di un preavviso di 7 giorni dato per iscritto al datore di lavoro e, contemporaneamente, all'Organismo Paritetico Provinciale. La consultazione del RLST avviene nell'ambito dell'OPP.

Tav.1 - I Compiti degli RLST
(desunti dagli Accordi di riferimento)

Artigianato	Edilizia	Commercio e Turismo
<i>Individuazione</i>		
Vengono eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali a livello provinciale sulla base dell'Accordo regionale di riferimento che definisce anche le modalità di gestione del sistema mutualizzato di finanziamento. Il loro numero è in funzione del numero delle imprese che aderiscono al sistema dell' RLST.	Vengono indicati, previa consultazione dei lavoratori tramite assemblee, dalle Org. sindacali territoriali sulla base dei requisiti di competenza, affidabilità e professionalità. Le valutazioni di idoneità saranno affidate agli Opp in relazione ai risultati dell'attività di formazione.	Vengono designati dalle Organizzazioni sindacali. L'Opp ne ratificherà con propria delibera la designazione dopo averne verificato i requisiti necessari per poter svolgere l'incarico. L'Opp ne individuerà i relativi ambiti territoriali di competenza. Vengono individuati nel numero di tre nel settore del turismo, (Milano e provincia sono divisi in tre zone) e 6 nel settore del commercio
<i>Campo di applicazione</i>		
Aziende del settore artigiano che non hanno individuato il Rappresentante aziendale e che aderiscono formalmente al sistema del Rappresentante territoriale.	Aziende del comparto anche aderenti a Confindustria con meno di quindici dipendenti che non hanno individuato il Rappresentante aziendale	Tutte le aziende del comparto e del territorio che occupano fino a 15 dipendenti. Anche aziende con più di 15 dipendenti previo assenso delle Rsa/Rsu aziendali.
<i>Rapporti con l'Organismo paritetico territoriale</i>		
<i>L'Opta è una struttura presente a livello provinciale con compiti specifici sulla salute e la sicurezza. Dotato di autonomia funzionale, opera in collegamento con il Cpra nell'ambito dell'Ente bilaterale regionale. Fa parte della rete coordinata dal Cpra nazionale</i>	<i>L'Opp è una struttura presente a livello provinciale con compiti specifici sulla salute e la sicurezza. E' dotato di autonomia funzionale e gestionale, coincide con il Comitato territoriale paritetico che ha compiti di intervento nelle imprese nei confronti delle quali svolge anche interventi di consulenza tecnica. L'Opp fa parte della rete dei Cpt ed è coordinato dal Cpt nazionale</i> Gli RLST operano sulla base degli orientamenti stabiliti dall'Opp, pertanto li informano, con periodicità per lo più mensile, della loro attività mediante: -relazioni sulle visite effettuate anche con l'ausilio di apposite schede -resoconti sulle situazioni di rispetto delle norme e sulle difficoltà incontrate -illustrazioni delle azioni sviluppate in autonomia e/o in accordo con i tecnici degli organismi pariteci territoriali -elenco dei suggerimenti forniti ai responsabili di impresa o unità produttiva in base alle previsioni dell'art.19 del D.Lgs.626/94.	<i>L'Opp del turismo e e l'Opp del commercio sono strutture presenti a livello provinciale con compiti specifici sulla salute e la sicurezza. Sono una sezione apposita degli Ente bilaterali del commercio e del turismo nei confronti dei quali operano con piena autonomia funzionale</i> Gli RLST sono tenuti ad uniformarsi ai pareri, alle direttive in materia di salute e sicurezza del lavoro ed alle interpretazioni che è compito dell'Opp adottare. Gli RLST hanno la loro sede presso l'Opp, tuttavia svolgono la loro operatività presso gli uffici delle rispettive Organizzazioni sindacali da cui sono stati designati.

<i>Accesso ai luoghi di lavoro - Ingresso in azienda</i>		
L'ingresso in azienda del Rls avviene: - preventivamente avvisando l'Opta - le verifiche aziendali si effettuano insieme ad un rappresentante dell'azienda interessata, quale ad es. il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione. - è previsto un preavviso di 7 giorni che viene ridotto a 3 in caso di situazioni a rischio particolare.	L' RLST esercita il diritto di accesso ai luoghi di lavoro avendo: - consultato il Cpt preventivamente per verificare se nell'azienda non sia stato eletto un Rls aziendale - preso contatto con il legale rappresentante dell'impresa per concordare con un preavviso di almeno 5 giorni il luogo, il giorno l'ora della visita; nei casi di particolare urgenza i termini sono ridotti ad un massimo di 48 ore. E' munito di tesserino di riconoscimento. <u>Deve redigere apposito verbale della visita controfirmato dall'impresa.</u> Le visite si svolgono alla presenza del Responsabile del Spp o di un addetto incaricato.	Per quanto riguarda l'ingresso in azienda è previsto che l' RLST possa di norma accedere ai luoghi di lavoro del proprio territorio accompagnato da un rappresentante dell'Associazione datoriale. Il preavviso previsto è di 7 giorni, deve essere dato per iscritto al datore di lavoro e, contemporaneamente, all'Opp.
<i>Controversie</i>		
L'Opta ha competenze per le controversie che insorgono tra l'Rls/ RLST e le aziende	L'Opp ha competenze per le controversie che insorgono tra l'Rls/ RLST e le aziende	L'Opp ha competenze per le controversie che insorgono tra l'Rls/ RLST e le aziende
<i>Accesso alla documentazione - Consultazione</i>		
L'autocertificazione o il documento relativo alla valutazione del rischio e alle misure di prevenzione programmate, quando previsto per legge, viene trasmesso agli Opta, dove avviene la consultazione dei Rappresentanti per la sicurezza, anche tramite i Servizi di prevenzione scelti dalle imprese. Presso l'Opta sono disponibili per l'Rls le informazioni, la documentazione, i dati relativi alle sostanze, alle macchine, agli impianti.	La documentazione cui i l' RLST ha accesso sulla base delle previsioni normative viene presa in visione direttamente in azienda. L' RLST redige verbale delle consultazioni alle quali ha partecipato, in cui riporta le osservazioni e le proposte formulate. Il verbale viene controfirmato dall'impresa. Alla fine di ogni mese redige un rapporto dell'attività svolta con allegate le relative copie dei verbali delle visite e delle consultazioni che consegna alle parti sociali entro 10 giorni di calendario dalle fine del mese a cui il rapporto si riferisce. Il rapporto è inviato anche al Cpt.	In tutti i casi in cui la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo del Rls gli adempimenti in capo ai datori di lavoro in tema di consultazione, al fine di garantirne l'effettività, sono assolti nella sede dell'Organismo paritetico provinciale. Il datore di lavoro deve pertanto chiedere all'Opp la convocazione del RLST. Il datore di lavoro anche tramite un esponente dell'Associazione datoriale consulta l' RLST che ha facoltà di formulare proposte ed esprimere le proprie opinioni. E' previsto un verbale dell'avvenuta consultazione conservato presso l'Opp.
<i>Formazione</i>		
La formazione per gli Rls territoriali viene promossa dal Comitato paritetico regionale in collaborazione con gli Opta.	La Formazione dovrà realizzarsi tramite un corso iniziale gestito e attestato dagli Opp e da periodici corsi di aggiornamento.	L'Organismo paritetico provinciale gestisce, organizza e/o indica le iniziative formative alle quali devono partecipare obbligatoriamente i RLST.
<i>Incompatibilità</i>		
	L' RLST deve svolgere esclusivamente attività inerente la prevenzione e la sicurezza del lavoro e garantire la non interferenza con l'attività sindacale L'Opp ha il compito di controllarne il rispetto.	

2.2. L'identikit del RLST

Accordi applicativi del D.Lgs.626/94. L'indagine sulla presenza e sull'esercizio del ruolo del Rappresentante per la sicurezza territoriale è stata indirizzata nei confronti di tutti gli RLST dell'artigianato che hanno competenze, per il loro territorio, nei confronti di imprese appartenenti a tutti i comparti. Questo gruppo più nutrito è stato affiancato da un piccolo numero di RLST del comparto dell'edilizia scelti tra quanti operano in Lombardia e Campania e dagli RLST del settore del commercio/turismo, con l'obiettivo di ricavarne utili elementi di confronto.

Hanno risposto al questionario 105 RLST che fanno riferimento ai seguenti Accordi attuativi del D.Lgs.626/94:

- il 75,2% all'Accordo interconfederale dell'Artigianato;
- il 17,1% agli Accordi nel settore dell'edilizia delle due aree territoriali scelte perché geograficamente rappresentative della realtà nazionale;
- il 5,7% agli Accordi esemplari per i comparti del commercio e del turismo stipulati nella provincia di Milano.

La numerosità degli intervistati, pur non costituendo la totalità dell'esistente è tale da presentarci come una loro rappresentanza più che significativa.

Chi è il Rappresentante per la sicurezza? L'identikit che emerge dall'esame dei dati relativi sia al settore dell'artigianato che ai due comparti del commercio e dell'edilizia ci permette di delinearne una figura con le seguenti caratteristiche: è un uomo (nell'88,6% dei casi) di età compresa tra i 30 e i 50 anni (63,8%), con titolo di studio medio alto (60%, di cui il 3,8% laureati), che opera nella funzione di RLST da poco più di due anni (70,5%). La quasi totalità ha in comune una precedente esperienza sindacale svolta, per il 40%, nell'ambito di Comitati direttivi di categoria o in ambito confederale (18,1%). Sempre la quasi totalità ha avuto precedenti esperienze lavorative svolte per lo più nell'ambito di aziende private (88,6%).

2.3. Il ruolo del RLST: le scelte organizzative realizzate a livello locale dalle parti sociali

Pur attribuendo la legge agli organismi bilaterali esclusivamente compiti in materia di formazione e informazione e di soluzione delle controversie sui diritti di rappresentanza, tuttavia, le esplicite scelte compiute dalle parti al momento della definizione degli accordi attuativi del D.Lgs.626/94 ne hanno di fatto meglio definito gli obiettivi e le finalità attribuendo loro un ruolo decisivo nella diffusione della cultura della prevenzione tra i datori di lavoro delle piccolissime imprese e i loro dipendenti, e nelle azioni di sostegno all'esercizio dei diritti di formazione e informazione e consultazione da parte dei lavoratori.

Nel comparto dell'edilizia, inoltre, la scelta storica di attribuire ai Comitati Paritetici Territoriali (CPT) compiti di intervento nelle imprese svolgendo anche l'attività di consulenza tecnica è stata rafforzata attribuendo agli stessi organismi i compiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs.626/94, quindi in particolare i compiti relativi alla formazione e informazione e non meno importanti quelli di indirizzo, supporto, monitoraggio dell'operato dei RLST.

Le scelte organizzative compiute dalle parti sociali hanno, in realtà, previsto nel caso del settore artigiano la costruzione di una vera e propria rete di Comitati paritetici. Oltre il livello territoriale (OPTA) è previsto, infatti, sia un livello nazionale (CPNA) che un livello regionale (CPRA) i cui compiti sono definiti dall'Accordo nazionale e ripresi dagli Accordi regionali: coordinamento e promozione dei Comitati Paritetici Territoriali, raccolta e diffusione delle informazioni tramite la costituzione della Banca dati relativa a esperienze di prevenzione, sicurezza tutela della salute, registrazione degli RLST nominati, promozione della loro formazione, elaborazione di linee guida e procedure in materia di salute e sicurezza, elaborazione di progetti e promozione di iniziative presso le istituzioni nazionali e comunitarie per sollecitare il finanziamento alle imprese finalizzato al risanamento ambientale per la sicurezza. E' al livello territoriale, tuttavia, che spetta il maggior onere nell'impegno concreto di intervenire a supporto dei lavoratori e delle imprese, come si può desumere dal continuo richiamo a tali organismi allorchè, negli accordi, si descrivono modalità di esercizio dei compiti e agibilità dello stesso Rappresentante per la sicurezza territoriale. Le informazioni che emergono dalla lettura dei questionari compilati dagli RLST dell'artigianato, dell'edilizia e del commercio/turismo permettono di descrivere con maggiore

approfondimento, e alla luce della loro concreta attuazione, le scelte organizzative fatte a livello locale.

La formazione. Gli RLST intervistati hanno avuto nella maggior parte dei casi (81%) della formazione prevista per legge; tra loro il 32,1% ha anche avuto la possibilità di frequentare corsi di approfondimento dopo la formazione iniziale (tabb. 1 - 3).

I corsi, promossi per lo più dagli Organismi Paritetici Territoriali (51,4%), prevedevano raramente prove di valutazione iniziale (6,7%), iniziale e finale (6,7%) mentre più frequentemente prove finali (41,9%). Sono stati, inoltre, considerati dagli utenti prevalentemente “molto utili” e “mediamente utili” (77,1%). Che si sia trattato di una formazione per lo più efficace sembra essere inoltre confermato dalle scelte di approfondimento che nel 67,6% dei casi gli RLST fanno con la definizione di un programma autonomo e personale di formazione utilizzando materiale informativo (19%), strumenti multimediali per autoformazione (11,4%), lettura di testi e/o riviste (6,7%), corsi e seminari (3,8%), più strumenti (32,4%).

Ancora sul terreno della formazione particolarmente interessante è il dato relativo ai bisogni di approfondimento dichiarati dagli RLST: il 30,5% degli intervistati (ed è la scelta prioritaria anche rispetto al 26,7% che suggerisce la sempre attuale “sicurezza del lavoro”) ritiene di aver bisogno di maggiori approfondimenti in merito al “sistema di gestione della prevenzione”, dimostrando di dare valore a queste specifiche competenze e di condividere il punto di vista diffuso tra gli esperti della prevenzione, a livello nazionale e comunitario, secondo cui il miglioramento delle condizioni di lavoro passa, anche nelle piccole e piccolissime imprese, attraverso l’adozione e l’integrazione del sistema di gestione della salute e della sicurezza nel sistema di gestione aziendale.

L’agibilità del RLST. Meno coerenti con i compiti che la parti sociali hanno attribuito ai Comitati paritetici sembrano essere le scelte organizzative che tali strutture avrebbero dovuto fare per agevolare l’ RLST nell’esercizio del suo ruolo. Le risposte ad alcune domande del questionario evidenziano una indiscutibile difficoltà da parte degli RLST a svolgere proprio quelle attività quotidiane che sono la base della loro operatività.

Anagrafe delle imprese. La principale carenza evidenziata è rappresentata dalla non disponibilità, in molti casi, di un’Anagrafe delle imprese che hanno aderito al sistema e che hanno, ad esempio, versato la quota delle dieci mila lire previste dall’Accordo artigiani per l’individuazione del Rappresentante territoriale: nei confronti dei lavoratori di tutte queste imprese

l' RLST deve infatti poter esercitare i diritti di rappresentanza e quindi di informazione e consultazione. In realtà:

- il 61% non ha accesso all'elenco delle imprese che hanno aderito al sistema del rappresentante territoriale, tuttavia il 41,9% sa quante sono (tabb. 4 e 5);
- il 40,9% rispondendo alla domanda "Perché non ha accesso?" attribuisce, anche se indirettamente, la responsabilità ad una non piena operatività dell'Organismo Paritetico Territoriale dichiarando che l'OPT non ha raccolto i dati (13,3%) o che i dati non sono disponibili in un sistema informativo (19,0%) o, addirittura, che non è previsto (8,6%). Va sottolineato inoltre che il quadro reale è probabilmente ancor più critico se si considera che il 55,2% degli intervistati non ha risposto a questa domanda, mentre solo il 3,8% ha dichiarato che non l'ha ancora previsto nel proprio programma di lavoro.

Accesso alla documentazione. Per quanto riguarda l'accesso alla documentazione l'Accordo per l'RLST nell'artigianato prevede esplicitamente che presso la sede dell'Organismo paritetico territoriale dell'artigianato (OPTA) le imprese inviino tutte le informazioni necessarie al RLST per avere il quadro della situazione aziendale sulle questioni che riguardano la salute e la sicurezza, incluso il documento di valutazione o l'autocertificazione oltre ad altre informazioni relative ai soggetti della prevenzione aziendale. Analogamente nel comparto del commercio l'OPP è luogo dell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione mentre per quanto riguarda il comparto dell'edilizia gli accordi non prevedono esplicitamente l'invio della documentazione presso il CPT. Pur considerando queste differenze relative ai comparti rispetto alle modalità di raccolta della documentazione non sembra comunque che i Rappresentanti territoriali intervistati descrivano un quadro soddisfacente:

- il 43,8% degli intervistati (inoltre il 21,9% non ha risposto) afferma che le imprese non hanno inviato i nomi dei RSPP, più avanti il 47,6% conferma che non ha accesso ai nominativi dei RSPP;
- il 62,9% degli intervistati (inoltre il 23,8% non ha risposto) afferma che le imprese non hanno inviato i nominativi relativi agli addetti al primo soccorso, più avanti il 55,2% conferma che non ha accesso ai nomi degli addetti al primo soccorso;

- il 65,7% degli intervistati (inoltre il 23,8% non ha risposto) afferma che le imprese non hanno inviato i nominativi relativi agli addetti all'emergenza;
- il 61,0% degli RLST intervistati (inoltre il 23,8 non ha risposto) afferma che le imprese non hanno inviato i nominativi relativi ai medici competenti.

Per quanto riguarda l'accesso alla documentazione relativa alla valutazione dei rischi, va evidenziato che ha risposto solo il 35,2% degli intervistati e che la documentazione risulta accessibile con la seguente suddivisione:

- per quanto riguarda l'autocertificazione questa è accessibile a non più del 41,9%, di coloro che hanno risposto (di cui il 37% ha potuto visionarne da 0 a 50, il 12,5% da 50 a 100, il 50% più di 100);
- per quanto riguarda il documento di valutazione dei rischi è accessibile a una percentuale più alta degli intervistati (51,4%), tuttavia il numero dei documenti esaminati è relativamente basso (il 50% ne ha esaminati tra 0 e 50, il 27,8 % tra 50 e 100 il 22,2% più di 100);
- per quanto riguarda la scheda riassuntiva il 49,5% degli intervistati non ha potuto esaminarle. Va tuttavia ricordato che, questa modalità non è stata attuata da tutti i Comitati paritetici. Essa è utilizzata in particolare in Piemonte. Ne descriviamo pertanto nel seguente riquadro la procedura perché interessante.

Procedure di consultazione ed informazione del RLST

Scheda riassuntiva

Per quanto riguarda la consultazione, l'esercizio delle attribuzioni previste dalla legge si ritiene assolto da parte del datore di lavoro con la seguente procedura:

Le aziende sino a 10 dipendenti trasmettono al Rls territoriale presso l'Opta l'autocertificazione dell'avvenuta valutazione dei rischi, mentre le aziende di nuova costituzione inviano tale documentazione entro 90 giorni dall'inizio dell'attività.

Le aziende da 10 a 15 addetti trasmettono copia della valutazione dei rischi al Rls territoriale presso l'Opta o in alternativa possono inviare una scheda riassuntiva di cui è stato predisposto il facsimile che contiene informazioni relative a:

1. dati aziendali
2. caratteristiche del Servizio prevenzione e protezione
3. dati occupazionali
4. descrizione del sito produttivo
 descrizione del ciclo produttivo
 indicazioni in merito alle macchine e alle attrezzature utilizzate
 indicazioni in merito a sostanze e materie prime utilizzate
5. fattori di rischio analizzati (vengono individuati 19 voci che comprendono le diverse tipologie di rischio).

Le parti nel sottoscrivere l'accordo a livello regionale, hanno definito nella scheda riassuntiva le informazioni minime per assolvere l'obbligo di "consultazione preventiva e tempestiva" di cui all'art.19 comma 1 lett.b. Tale scheda non sostituisce, tuttavia, in alcun caso la valutazione del rischio che dovrà comunque essere redatta ai sensi di legge e tenuta presso l'azienda a disposizione anche dei Rls territoriali.

I dati sulla disponibilità della documentazione non risultano molto confortanti soprattutto se si considera che oltre il 70% degli intervistati opera dal 1998 e che quasi il 25 % opera dal 1996.

Sistema informativo organizzato dall'organismo paritetico territoriale. La disponibilità di un archivio informatico organizzato dall'Organismo paritetico che raccolga tutti i dati e la documentazione relativi alle imprese aderenti al Sistema territoriale è uno strumento indispensabile per gli RLST per poter pianificare, programmare e realizzare le proprie attività. Questo strumento, tuttavia, è disponibile solo per il 31,4% degli intervistati (tab. 6).

In realtà solo in due regioni esiste un sistema informatizzato realmente al servizio dell'attività degli RLST: si tratta dell'Emilia Romagna e del Piemonte. Abbiamo scelto, a titolo esemplificativo, quello dell'Emilia e ne diamo una sintetica rappresentazione nella scheda seguente.

La Banca dati sicurezza dell'Eber (Ente Bilaterale Emilia Romagna)

La Banca dati contiene informazioni relative a:

Documenti inviati dalle aziende

Archivio Interventi

Anagrafe delle aziende per bacino e settore di produzione

Anagrafe delle aziende per Comune e settore di produzione

Funzioni

E' possibile accedere all'elenco delle aziende che hanno presentato documenti, quindi visualizzare e stampare la documentazione presentata con riferimento ad una specifica azienda.

L' RLST può registrare nell'Archivio interventi con riferimento ad una specifica azienda, il tipo e la data dell'intervento/i effettuato/i.

E' possibile visionare e stampare liste di aziende con riferimento al bacino, al settore di produzione, al tipo documento richiesto.

E' possibile visionare e stampare liste di aziende con riferimento al Comune al settore, al tipo di documento richiesto.

E' possibile produrre stampe statistiche sul numero di documenti presentati per bacino, per settore, per tipo di documento.

L'accesso alla Banca Dati richiede l'ingresso in un'area riservata del server quindi tutti gli utenti abilitati (gli RLST e i componenti del Cpra e dell'Opta) sono dotati di User Name e password di accesso.

2.4. L'esercizio quotidiano del ruolo: strategie e strumenti organizzativi, procedure operative adottate

Tempo dedicato all'attività di RLST. È interessante prendere in considerazione preliminarmente due dati: il primo è quello relativo agli RLST che dichiarano di non aver ancora cominciato ad operare, che rappresenta il 21% degli intervistati; il secondo dato è quello relativo al tempo di lavoro settimanale che abitualmente gli intervistati dedicano all'attività di RLST. Questi dati generali ci forniscono le discriminanti precise per valutare le difficoltà soggettive e oggettive che l' RLST dichiara di incontrare nell'esercizio del proprio ruolo.

Per quanto riguarda il tempo dedicato all'attività il dato più significativo è quello relativo all'esiguo numero di intervistati, il 18,1%, opera a tempo pieno (40 ore settimanali), mentre il 20% dedica all'attività di RLST non più di un giorno a settimana e il 25,7% vi si dedica a tempo parziale (20 ore) (tab. 7). Va sottolineato inoltre che il 6,7% non ha risposto alla domanda,

che l'8,6 parla di giorni mese (2g il 33,3% degli RLST del commercio e 2g/m l'8,6% degli RLST artigiani). Rispetto a questi dati è da sottolineare un aspetto: quasi tutti gli RLST che svolgono la loro attività a tempo pieno, come si può vedere nella tabella seguente, appartengono al settore dell'edilizia.

Conoscenze delle caratteristiche produttive e del livello del rischio nel territorio. Le risposte alla serie di domande finalizzate a descrivere quale conoscenza gli RLST hanno del proprio territorio di competenza, sia dal punto di vista delle caratteristiche produttive che del rischio, hanno rivelato una più che buona conoscenza tra gli RLST dell'artigianato sia dei settori produttivi presenti nel territorio (ha risposto il 92,4%), sia del livello di autonomia delle imprese (ha risposto il 75% di cui il 42,9 ha dichiarato che fra il 50% e l'80% delle imprese artigiane nel suo territorio lavora in conto terzi), sia del livello del rischio (ha risposto l'87,6%) (tab. 8). Tutto ciò conferma quanto abbiamo già detto e propositivo del buon livello di formazione e autoformazione degli RLST; non va dimenticato inoltre che quasi tutti hanno avuto una precedente esperienza sindacale. Il Rappresentante per la sicurezza territoriale è, quindi, un soggetto che sa in genere "dove si trova" e "in quale contesto si collocano le sue azioni", che soggettivamente ha gli strumenti e le motivazioni, come vedremo esaminando le risposte finali, per saper pianificare e programmare la propria attività in coerenza con i compiti che gli sono attribuiti dalla legge e dagli accordi.

La presenza di altri RLST e la suddivisione dei compiti. Vi è un ulteriore dato oggettivo per poter descrivere meglio il lavoro quotidiano che l'RLST dovrebbe svolgere, interessante per riflettere sulle possibilità che ha di condividere sia con altri RLST presenti sul suo stesso territorio l'ambito di competenza (e quindi suddividere una mole di lavoro che è davvero considerevole), sia di confrontare con loro le esperienze e le modalità di intervento: l'89% degli intervistati ha risposto che vi sono più persone che esercitano il ruolo di RLST nell'area in cui opera, nel 63% dei casi hanno risposto che il numero è inferiore a 4, mentre nel 36,2% ha risposto che il numero va da 5 a 10.

La divisione del lavoro tra gli RLST è ovviamente per aree territoriali per quelli del comparto dell'edilizia e del commercio/turismo tuttavia anche gli RLST dell'artigianato che pur hanno come riferimento aziende di diversi comparti nel 48,1% dei casi hanno analogamente suddiviso il lavoro per aree territoriali mentre il 19,8% lo ha diviso per settori e il 2,5% per settori e per aree. Il 29,6% non ha risposto.

Pianificazione e programmazione degli interventi. Volendo andare più in profondità nella descrizione del livello di operatività dell' RLST e volendo descriverne quindi l'operatività quotidiana è stato necessario porre agli RLST una serie di domande finalizzate a raccogliere dati quanti-qualitativi in merito ai loro rapporti con le imprese di loro competenza nel territorio. Un primo dato assolutamente significativo è quello relativo al 53,3% degli intervistati che non risponde alla domanda "Per quante aziende ha richiesto il sopralluogo all'Opt" e tra chi non risponde il 65% appartiene al settore dell'artigianato, il 50% al comparto dell'edilizia e il 50% al comparto del commercio/turismo (tabb.9-11). Tra quelli che hanno risposto, considerando sempre tutti e tre i settori, il 14,3% ne ha chiesti meno di 10, l'11,4% tra 50 e 100, il 5,7 % più di 50, il 4,8% dichiara di farlo costantemente. L'1,9% risponde, infine, "che non è previsto", dichiarazione che si rivela, in realtà, contraddittoria con il testo dei tre gli Accordi di riferimento che invece definiscono, tutti, una procedura di comunicazione all'Organismo paritetico territoriale. Inoltre, alla domanda "Quante aziende ha visitato negli ultimi 12 mesi" il 20% risponde meno di 10, il 29,5% più di 10, il 14,3%meno di 50 mentre il 36,2% non ha risposto.

Gli RLST pianificano l'ingresso nelle imprese del loro territorio privilegiando il criterio del rischio (36,2%); solo il 16,2% le ha scelte a caso tra quelle che hanno inviato la documentazione all'Opt, mentre l'8,6% tra gli RLST dell'artigianato che hanno risposto ha privilegiato le imprese appartenenti al settore con maggior numero di addetti (tab. 12). Tuttavia va sottolineato che il 33,3% non ha risposto.

L'operatività degli RLST può inoltre essere messa a confronto con il tempo che gli intervistati hanno dichiarato come periodo di riferimento per la propria attività: il 16,2%, è attivo da meno di 6 mesi, il 21,9% da più di 6 mesi, il 13,3% da più di 24 mesi, il 22,9% da meno di 24 mesi, mentre il 25,7% non ha risposto (tab.13).

Gli RLST intervenendo in azienda hanno in occasione dei sopralluoghi dato suggerimenti in merito alla sicurezza degli impianti (il 28,4%), alla formazione dei lavoratori (27%), al sistema di gestione aziendale della prevenzione (14,9%), all'organizzazione e procedure di lavoro (13,5%), all'esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici (11,5%), alla partecipazione dei lavoratori (8,1%), mentre il 28,6% degli intervistati non ha risposto (tab. 11). Per il 28,6% di coloro che hanno dato dei suggerimenti al momento dei sopralluoghi è stato inoltre possibile verificarne l'attuazione mentre non lo hanno fatto il 41,9% e il 29,5% non ha risposto.

Questo dato percentuale relativo alle non risposte, che va dal 25,7% al 53,3%, a una serie di domande che consideriamo di controllo per valutare la concreta operatività degli RLST, ci permette di correggere la percentuale del 21%, fornita direttamente dagli intervistati che hanno dichiarato "di non aver cominciato a lavorare". Consideriamo in realtà molto più attendibile un valore del 30% in grado di individuare con un margine di errore molto basso gli RLST intervistati che pur individuati e formati non sono ancora realmente operativi. Non riteniamo invece di dover prendere in considerazione quel 61,9% di non risposte alla domanda "Per quante aziende ha richiesto il sopralluogo all'OPT". Domanda che, come abbiamo già sottolineato, può aver dato luogo a un'errata interpretazione essendo le procedure diversamente definite negli Accordi e nella prassi. La percentuale risulta inoltre effettivamente troppo alta e contraddittoria rispetto al quadro complessivo relativo a quanti RLST esercitano il proprio ruolo, e deducibile da altri dati forniti dalle risposte al questionario. Se ci chiediamo, infine, a quale dei tre Accordi appartengono gli RLST non ancora operativi dobbiamo prendere in considerazione le risposte alla domanda esplicita "Da quanti mesi è cominciata la sua attività operativa di RLST?" In questo caso gli intervistati che non hanno risposto appartengono tutti al gruppo (e tra questi sono il 33,3%) degli RLST dell'artigianato mentre gli altri, appartenenti ai comparti dell'edilizia e del commercio/turismo, hanno collocato lo svolgimento temporale della propria attività all'interno degli intervalli temporali da noi indicati.

Un'ulteriore domanda, relativa alla redazione dei verbali di avvenuto sopralluogo redatti dagli RLST, ci permette di descriverne l'operatività in una fase ancor più impegnativa rispetto alla semplice presa di contatto con la platea delle imprese. La redazione del verbale rivela, infatti, un primo livello di pianificazione dell'attività da parte degli RLST e l'esistenza o meno di un sistema di monitoraggio realizzato da parte dell'Organismo Paritetico Territoriale. Elementi entrambi fondamentali per la messa a punto di un sistema più organico di pianificazione, programmazione e valutazione quali-quantitativa dell'intervento territoriale nel suo complesso (RLST e Opta). Il numero dei verbali prodotti dichiarato dagli intervistati è il seguente: il 16,2% ne ha redatti meno di 10, il 26,7% ne ha redatti tra 10 e 50, il 13,3% ne ha redatti più di 50 (tab. 14). Dati che confermano in pieno il quadro sino ad ora descritto, il maggior numero di non risposte si colloca anche questa volta infatti nel gruppo degli artigiani. In questo caso viene superato quel 30% di RLST non ancora attivi che abbiamo ritenuto di individuare tra gli intervistati, tutti collocabili nel settore dell'artigianato. La percentuale, in questo caso, è ovviamente più alta perché è evidente che non

sempre l'ingresso in azienda prevede la compilazione del verbale, in particolare nelle prime fasi di attività e durante i primi interventi.

2.5. Pratiche di cooperazione

Va ricordato preliminarmente che favorire lo sviluppo di una cultura della prevenzione tecnica e gestionale anche nelle piccole imprese è obiettivo fondamentale delle iniziative realizzate, a livello locale, dal sistema di relazioni costruito dalle parti sociali nei tre settori considerati, tramite l'esercizio delle funzioni proprie degli RLST e della rete dei Comitati Paritetici Territoriali. Per valutare quindi la coerenza delle scelte organizzative del sistema territoriale rispetto a tali obiettivi è interessante esaminare le iniziative assunte dai diversi soggetti della rete locale nei confronti di imprese, datori di lavoro e lavoratori, per promuoverne la piena adesione al sistema di sostegno formativo-informativo promosso dalle parti nel territorio sulle questioni relative alla prevenzione dei rischi lavorativi.

Sono state a tal fine proposte agli RLST un primo gruppo di domande finalizzate a descrivere le azioni da loro realizzate per tessere relazioni cooperative con le principali figure del sistema produttivo locale e con le figure della prevenzione aziendali e del territorio.

Rapporti con le imprese che non hanno inviato la documentazione al Organismo paritetico. Tra gli intervistati il 38,1% ha contattato anche questa seconda tipologia di imprese rafforzando il loro rapporto con il sistema della bilateralità territoriale (tab. 15). Il 48,6% non ha preso iniziative in tal senso. Dopo i primi contatti il 45,7% ha potuto realizzare dei sopralluoghi concretizzando l'intervento preventivo, contro il 39% che non lo ha fatto.

Incontri con i lavoratori. La formazione e l'informazione dei lavoratori è tra le materie di competenza sia degli RLST che dell'Organismo Paritetico Territoriale, per cui iniziative dirette nei loro confronti sono possibili ed auspicabili considerando che le più diffuse e frequenti cause di rischio vengono identificate dagli esperti, e confermate dai dati statistici, nei "comportamenti" e nelle "metodologie di lavoro". Interventi formativi e informativi sulla salute e la sicurezza rivolti ai lavoratori non sono certo frequenti nelle piccole e piccolissime imprese. Il 47,6% degli RLST intervistati ha pertanto ritenuto utile proporre incontri con i lavoratori delle imprese di sua competenza, tra quanti hanno risposto il 22,9% ne ha

realizzati meno di 10, il 12,4% tra 10 e 50 ed uno di loro è riuscito ad organizzarne più di 100 (tab. 16). Le tematiche affrontate nell'ambito di questi incontri sono state di carattere tecnico (14,3%), di tipo relazionale (7,6%) e organizzativo (5,7%) oltre ad altre tematiche attinenti la prevenzione dei rischi (11,4%) (tab. 17).

Incontri con le figure della prevenzione aziendale. Incontri tra le figure chiave della prevenzione aziendale sono da considerare importanti sia per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione da parte dell' RLST ma sono anche occasioni per confrontare le esperienze, favorire la circolazione delle conoscenze e delle informazioni soprattutto in merito a buone prassi. Incontri con i datori di lavoro sono stati proposti dal 40% degli RLST intervistati e ne hanno realizzati: il 31% meno di 10, il 9,5% tra 10 e 50, il 14,3% tra 50 e 100, il 2,4% più di 100. Incontri con i RSPP sono stati proposti dal 25,7% degli RLST intervistati. Infine incontri con il medico competente sono stati proposti dal 20% degli intervistati.

Incontri con gli organi di vigilanza. Il rapporto con gli organi di vigilanza ha nel quadro delle relazioni territoriali degli RLST un aspetto del tutto particolare e di grande importanza, considerando che la cultura tecnica sui temi della prevenzione dei rischi lavorativi è un patrimonio indiscutibile dei Servizi di prevenzione delle Usl. Rapporti che sono d'altronde espressamente previsti dagli Accordi nella parte in cui definiscono le procedure operative per l'esercizio dei diritti di informazione/consultazione dell' RLST e i suoi rapporti con l'Organismo Paritetico Territoriale. Dei servizi di prevenzione delle Usl vengono qui considerati in particolare le funzioni di assistenza alle imprese da sempre previste dalla normativa che ne definisce i compiti e ben individuate dall'art.24 del D.Lgs.626/94 per quanto riguarda gli interventi formativi e informativi nei confronti dei lavoratori e delle imprese. Gli RLST hanno richiesto incontri con le Asl nel 41,9% dei casi e ne hanno realizzati il 61,4% meno di 10, l'11,45% tra 10 e 50.

Un secondo gruppo di domande è stata proposta per permettere agli intervistati di descrivere l'operato dell'OPT a sostegno dell'attività dell' RLST anche tramite iniziative sui temi della cooperazione e della prevenzione.

Innanzitutto si è voluto capire il clima di collaborazione tra gli Organismi paritetici territoriali e gli RLST. La prima domanda proposta pertanto era finalizzata a capire le concrete misure organizzative attuate dall'OPT: la disponibilità o meno da parte dell' RLST di una postazione di lavoro adeguata (e quel che accade per il 20% dei casi), di strumenti informatici

con accesso in Internet (2,9%), di un sistema di archiviazione (5,7%), di più strumenti (38%) che gli permettano di svolgere il suo lavoro quotidiano (tab. 18). Anche in questo caso ritorna la percentuale attesa del 33,3% di intervistati che non ha risposto e che abbiamo suggerito di considerare non operativi.

Una seconda domanda era volta a descrivere i livelli di collaborazione tra gli RLST e i componenti dell'OPT e altri soggetti della prevenzione aziendale e territoriale: in occasione di riunioni di programmazione e verifica gli RLST intervistati dichiarano di incontrare membri dell'Opt (nel 47,6% dei casi) Rspg (6,7%), Asl (1,9%), lavoratori (1,9%) più figure (5,7%). Tuttavia ad una successiva domanda di controllo in realtà solo il 29,5% degli intervistati dichiara che i suoi rapporti con i componenti dell'OPT si realizzano nell'ambito di riunioni di programmazione mentre un altrettanto consistente percentuale (29,5%) dichiara che questi rapporti sono in realtà rari o, piuttosto, avvengono nell'ambito di incontri non formali trimestrali (12,4%), il 9,5% afferma di non aver mai incontrato i membri dell'OPT; mentre il 3,8 si incontra con l'OPT sia nell'ambito di riunioni programmate che in incontri formali (tab. 20).

Le procedure per le controversie sono tema indubbiamente di competenza dei componenti i Comitati paritetici secondo le previsioni della legge e degli Accordi, tuttavia riteniamo che le tematiche affrontate interessino direttamente anche l'RLST, in quanto figura tramite tra il sistema delle imprese e le parti sociali presenti in tali organismi. Figura inoltre particolarmente informata e in grado di offrire un punto di vista anche tecnico su tutte le questioni relative ai diritti di informazione/formazione/consultazione che Rls aziendali possono aver posto o addirittura che possono, in alcuni casi, essere state poste da altri RLST. Va considerato inoltre che in alcuni casi, lo prevedono ad esempio le procedure definite dal Cpra del Piemonte, le controversie possono anche riguardare aspetti più generali connessi al rispetto della normativa di salute e sicurezza. Ciò detto, in merito alle procedure relative alle controversie il 39% degli intervistati dichiara di esserne stato informato, tuttavia solo il 27,6% di aver potuto dare un parere (tab. 21).

L'RLST e le sue fonti di informazione. Per acquisire e scambiare informazioni utili all'esercizio del proprio ruolo gli RLST fanno riferimento soprattutto ad altri RLST (47% dei casi), e questo è un fatto sicuramente positivo in quanto prefigura una sorta di *centro operativo* in cui ciascun RLST non agisce isolatamente ma lavora in rete con altri operatori e insieme a loro approfondisce la conoscenza della realtà territoriale,

competenza quest'ultima altrettanto importante quanto quelle relative alla individuazione, valutazione e gestione dei rischi (tab. 22). Il confronto è inoltre utile per imparare ad impostare un piano di lavoro, darsi degli obiettivi, programmare la raccolta e la diffusione delle informazioni. Sarebbe utile per i rappresentanti territoriali per la sicurezza considerarsi un gruppo di lavoro, con una sorta di divisione interna dei compiti perché questo ne rafforzerebbe le capacità di approfondimento e d'intervento e li sosterebbe nel confronto con i diversi soggetti locali. Per acquisire e scambiare informazioni utili all'esercizio del proprio ruolo raramente l'RLST si rivolge invece al RSPP (2,1%) ma piuttosto allo sportello di prevenzione delle Asl (27,9%) e alle banche dati informatiche (21,4%).

Che un avvio di relazioni basate sulla collaborazione e promosse dal sistema della bilateralità territoriale, come abbiamo già sottolineato, si sia realizzato questo è indiscutibile e lo testimoniano gli intervistati allorché dichiarano, nel 46,7% dei casi, di aver incontrato durante i sopralluoghi un clima di disponibilità tra i datori di lavoro e il 40% lo riferisce anche per i lavoratori (tab. 23). Solo il 2,9% parla di ostilità da parte degli imprenditori, e il 16,2% di diffidenza; diffidenza che il 12,4% ha riscontrato d'altronde anche tra i lavoratori, mentre il 4,8% ha notato disinteresse tra i datori di lavoro e il 15,2% tra i lavoratori.

Alla crescita del clima di disponibilità nelle imprese e tra i lavoratori, per avere finalmente risultati concreti sul fronte della diminuzione degli infortuni, è evidente che gli RLST non possono contribuire da soli e le loro attese sono prioritariamente rivolte a quelle strutture territoriali costituite dalle parti sociali che sono per loro un riferimento obbligato previsto dalla filosofia partecipativa degli accordi. Confermano queste attese in particolare la risposte ad una esplicita domanda relativa ad aspetti innovativi da introdurre in un'eventuale ridefinizione dell'Accordo di riferimento: il 37,1% degli intervistati richiede un maggiore sostegno "formalmente definito" da parte dell'OPT, l'11,4% chiede un maggior impegno formativo sempre da parte dell'OPT, mentre il 27,6% ritiene necessaria una maggiore autonomia e agibilità nel definire il proprio programma di lavoro (tab. 24).

2.6. La cultura della prevenzione

La condivisione e le valutazioni del RLST. Gli RLST intervistati dimostrano un buon livello di condivisione degli aspetti culturali innovativi (le misure di carattere gestionale e relazionale incentrate sul ruolo attivo e

consapevole di tutti i soggetti aziendali) introdotti, o meglio rafforzati, nella cultura prevenzionistica del nostro Paese a seguito della trasposizione nell'ordinamento giuridico nazionale delle norme comunitarie in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro. Gli RLST intervistati esprimono, inoltre, la consapevolezza che "la sicurezza" è un elemento centrale della gestione d'impresa da cui anche le Pmi non possono prescindere allorché la definiscono: come un "obiettivo" (35,2%) e un "investimento" (30,5%) (tab. 25). Mentre il 29,5% sottolinea il carattere di inderogabilità delle normative di riferimento definendola un "dovere" e il 2,9% ricorda l'indiscutibile onerosità connessa alla attuazione delle misure che la tutelano.

Che la prevenzione degli infortuni sia oggi nel nostro, come in molti paesi occidentali, fortemente connessa alla modifica dei "comportamenti" e delle "modalità di lavoro" - dato che emerge sia dalle informazioni statistiche che dalle opinioni degli operatori della prevenzione - è un punto di vista condiviso anche dagli RLST che, con le loro testimonianze, ci ricordano che il numero degli infortuni è ancora stabile (lo dichiara il 45,7% degli intervistati) e secondo alcuni addirittura in aumento (lo afferma il 41,9%). Alla modifica dei comportamenti è indirizzata la necessità di maggiori interventi sul terreno della formazione (24,9%) e per elevare il livello delle conoscenze interne (18,9%) oltre all'adozione di incentivi ai lavoratori per osservare le norme di salute e sicurezza (15,9%): tre elementi, quelli elencati che gli intervistati individuano tra le misure prioritarie per ridurre o eliminare i rischi (tab. 26). Altra misura indicata è di elevare i livelli di controllo per il rispetto delle norme di sicurezza (18,9%), mentre meno numerosi sono coloro che considerano ancora prioritari interventi tecnologici (7%) e di manutenzione (4%).

La conoscenza del quadro normativo, e in particolare delle innovazioni introdotte dal D.Lgs.626/94, si rivela da parte degli RLST non formale. Gli intervistati attribuiscono infatti alla nuova normativa il merito d'aver contribuito ad accrescere la propria "visione della sicurezza" riconoscendole "un ruolo centrale nella programmazione e nella gestione dell'attività di impresa" (25,7%) e nel considerare la sicurezza "un investimento" (25,7%), d'aver contribuito, inoltre, allo "sviluppo di un orientamento più marcato alla cultura della prevenzione (23,8%) e alla "creazione di un clima di responsabilizzazione in materia di sicurezza" (4,8) (tab. 28). Interessanti sono gli aspetti indicati come maggiormente critici, per quanto riguarda l'applicazione delle norme, tutti inquadrabili nell'ambito delle carenze del *sistema aziendale di individuazione, valutazione e gestione dei rischi*: il 27,1% delle risposte fa riferimento, infatti, alla "identificazione e

valutazione dei rischi”, il 13,6% alla redazione del “documento aziendale sul sistema di sicurezza”, il 13,6% al “monitoraggio del documento” (tab. 29). Un numero elevato di risposte, (30,5%) si addensa inoltre su un ulteriore aspetto critico: “investimenti e progettazione dell'ambiente di lavoro”. Il punto di vista degli RLST conferma, a circa dieci anni di distanza, un dato noto da tempo e evidentemente non sufficientemente modificato, in particolare nelle piccole imprese. Già la *Fondazione per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro*, nel 1992, nell'ambito della “Prima Indagine europea sulle condizioni di lavoro” aveva individuato, infatti, nell'inadeguatezza degli ambienti di lavoro (e nelle limitate iniziative nel campo della formazione) i due aspetti maggiormente critici nel nostro Paese, tanto che l'Italia veniva collocata per questi motivi tra i paesi *mediamente* impegnati nelle iniziative in materia di salute sicurezza.

I “costi per la prevenzione” (26,3% delle risposte) e la “inesistenza di professionalità interne all'azienda in grado di collaborare” (19,9% delle risposte) rappresentano i due fattori che gli RLST identificano come maggiormente frenanti per l'avvio di una politica aziendale per la prevenzione nelle PMI (tab. 30). Due aspetti cui anche le istituzioni nazionali e comunitarie ritengono sia necessario rivolgere attenzione per promuovere la concreta e non formale applicazione, anche nelle piccole e medie imprese, delle direttive in materia di salute e sicurezza del lavoro e delle norme nazionali di recepimento. In particolare, il problema dei costi ha spinto, come è noto, i soggetti politici e istituzionali ad assumere decisioni innovative in merito a misure di sostegno anche finanziario nei confronti delle Pmi: a livello nazionale tramite il D.Lgs.38/2000, a livello comunitario con le decisioni recentemente assunte dal Parlamento europeo.

Per quanto riguarda il secondo punto, relativo alla “inesistenza di professionalità interne”, tecniche e gestionali, è noto che queste sono oggettivamente carenti nelle Pmi e/o a supporto delle Pmi, come dimostrano anche ricerche europee, in particolare l'indagine dedicata all'esame delle “Politiche, strutture e strategie relative alla salute e la sicurezza” in 13 paesi dell'Unione, finanziata dalla Fondazione europea di Dublino (1996). Anche in questo caso gli RLST intervistati hanno saputo cogliere un aspetto centrale dei “bisogni formativi/informativi/di assistenza” che le Pmi esprimono la cui insoddisfazione frena l'adozione di sistemi aziendali di individuazione, valutazione e gestione dei rischi coerenti con gli “obiettivi di prevenzione” definiti dagli accordi e dalla legge. Le funzioni di consulenza tecnica alle imprese edili, che molti Comitati Paritetici Territoriali del comparto sono in grado di svolgere, prefigura in realtà un

modello più coerente con tali “bisogni” e con tali “obiettivi”. Tuttavia oggi, sarebbe necessario sulla base della evoluzione della cultura prevenzionistica e sulla base del bilancio delle esperienze realizzate progettare *un nuovo modello di strutture di servizio a carattere locale* per le imprese (in particolare per le Pmi) sui temi della salute e della sicurezza del lavoro, in cui il carattere di multidisciplinarietà venga rafforzato e in cui sia prevista la presenza di professionalità di tipo gestionale. Per la progettazione e la sperimentazione di tale modello è essenziale la collaborazione delle parti sociali che hanno dato vita al sistema della bilateralità e delle istituzioni che ne sostengono le iniziative volte a favorire la crescita della cultura e della pratica della prevenzione nel Paese.

Ulteriori difficoltà che i datori di lavoro di una Pmi incontrano nell'applicare la normativa di salute e sicurezza (tab. 30), sono identificati dagli RLST nel “controllo sull'applicazione” (11,3%), nel “tempo da dedicare all'applicazione” (11,8%), nella “complessità della normativa” (11,3%).

Le attese nei confronti delle parti sociali e delle istituzioni. Il tema della formazione, fin qui identificato come bisogno delle imprese e come iniziativa da assumere nell'ambito delle misure di prevenzione aziendale, ritorna anche tra le azioni che, secondo gli RLST, i soggetti istituzionali devono promuovere per diffondere una maggiore cultura della sicurezza sul lavoro nel territorio. Il 22,7% degli intervistati ritiene, infatti, che un ruolo prioritario debba svolgerlo la scuola garantendo una formazione precoce e integrata nell'ambito dell'istruzione scolastica e che questo sia il contributo più efficace come fattore esterno all'azienda (tab. 31).

Abbiamo già sottolineato come sia in corso la costruzione di un clima di cooperazione tra le figure aziendali e territoriali della prevenzione, lo confermano le valutazioni sui rapporti che gli RLST dichiarano di avere con alcuni di questi soggetti particolarmente significativi: il 24,8% degli intervistati definisce collaborativi i rapporti con i datori di lavoro, il 21% quelli con gli RSPP, il 36,2% quelli con l'Associazione datoriale, il 50,5% quelli con le Asl, il 23,8% quelli con l'Inail, il 9,5% quelli con l'Ispesl (tab. 32). Se consideriamo quanto importante è il sostegno che il livello locale può dare all'RLST per poter operare e promuovere a sua volta relazioni tra il sistema delle imprese, le parti sociali e le istituzioni ci rendiamo conto che molto di più va fatto per consolidare l'avvio di questi rapporti cooperativi che si scontrano con il persistere ancora di relazioni formali. Il 47,6% definisce tali, infatti, i rapporti con i datori di lavoro, il 34,3% i rapporti con i RSPP, il 34,3% i rapporti con l'Associazione datoriale, il 19%, i rapporti

con la Asl, il 21,9% i rapporti con l'Inail, il 15,2% i rapporti con l'Ispesl. Mentre persistono ovviamente anche rapporti conflittuali: l'8,6% definisce tali i rapporti con i datori di lavoro, l'1,9% con gli RSPP, il 5,7% con l'Associazione datoriale, il 2,9% con la Asl, il 2,9% con l'Inail e l'1% con l'Ispesl. Ancora peggio, c'è chi li definisce persino assenti: il 13,3% con i datori di lavoro, il 31,4% con i RSPPS, il 16,2% con l'Associazione datoriale, il 20% con la Asl, il 41,9% con l'Inail, il 61,9% con l'Ispesl.

Spunti di riflessioni numerosi, di buon livello culturale e innovativi emergono dalle opinioni che gli RLST hanno potuto esprimere per la prima volta nell'ambito di un ricerca specificamente indirizzata loro. Spunti di riflessione e non certo un bilancio sul loro operato e sulla efficienza del sistema di relazioni territoriali finalizzate a migliorare le condizioni di lavoro nelle piccole e piccolissime imprese. Il bilancio spetta alle parti sociali che hanno dato vita a tali relazioni e alle istituzioni che le hanno sostenute e che ci si augura trovino in questa ricerca un'occasione per rivalutarle.

Tab. 1 - La formazione al ruolo di RLST (*)

	%
<i>Formazione professionale</i>	
- ha ricevuto una formazione	81,0
- non ha ricevuto formazione	19,0
Totale	100,0
<i>Ha avuto opportunità di ulteriori approfondimenti</i>	
- si	32,1
- no	67,9
Totale	100,0
<i>Sistemi di valutazione previsti</i>	
- valutazione iniziale	6,7
- valutazione finale	45,7
- nessuna valutazione	20,0
- valutazione iniziale e finale	6,7
- non risponde	20,9
Totale	100,0
<i>Luogo presso cui ha seguito il corso di formazione</i>	
- CPT	51,4
- altri enti	28,6
- non risponde	20,0
Totale	100,0
<i>Il giudizio sui contenuti del corso</i>	
- molto utile	38,1
- mediamente utile	39,0
- poco utile	1,0
- non risponde	21,9
Totale	100,0
<i>Ha un progetto di auto formazione</i>	
- si	68,6
- no	24,8
- non risponde	16,6
Totale	100,0
<i>Strumenti utilizzati da chi ha un progetto di auto formazione</i>	
- materiale informativo	19,0
- testi e/o riviste	6,7
- strumenti multimediali	11,4
- corsi o seminari	3,8
- utilizza più strumenti	32,4
- non risponde	26,7
Totale	100,0

(*) Le percentuali sono sempre calcolate sul numero degli intervistati

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 2 - Aree di domanda di approfondimento formativo dell' RLST (val. %)

	%
Sicurezza del lavoro	26,7
Sistema di gestione della prevenzione	30,5
Salute dei lavoratori	5,7
Formazione dei lavoratori	15,2
Più argomenti	11,4
Altro	5,7
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 3 - La formazione al ruolo di RLST, in base ai settori (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio
Ha ricevuto una formazione iniziale	76,5	94,4	100,0
Ha avuto opportunità di ulteriori approfondimenti	25	29,9	16,7
Erano previsti sistemi di valutazione	50,6	83,3	16,7
Ha un programma di autoformazione	74,1	50,0	50,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 4 - Strumenti a sostegno dell'agibilità dell' RLST (val. %)

<i>Accesso all'anagrafe delle imprese</i>	
Ha accesso all'elenco delle imprese che aderiscono al "sistema"	31,4
Non ha accesso all'elenco delle imprese che aderiscono al "sistema"	61,0
- perché l'OPT non ha raccolto i dati	13,3
- perché non l'ho previsto nel mio programma	3,8
- perché i dati non sono disponibili in un sistema informativo	19,0
- perché non è fornito l'elenco	8,6
- altro	16,3
Non risponde	7,6
Totale	100,0
<i>Accesso alla documentazione (*)</i>	
autocertificazione	41,9
documento di valutazione	51,4
scheda riassuntiva	5,7
nominativi dei RSPP	38,1
nominativi degli addetti primo soccorso	21,9
nominativi addetti emergenza	21,0
nominativi dei medici competenti	26,7

(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 5 - Strumenti a sostegno dell'agibilità dell'RLST, in base al settore (val. %)

Accesso all'anagrafe delle imprese	Artigianato	Edilizia	Commercio
Ha accesso all'elenco delle imprese che aderiscono al "sistema"	21,0	55,6	100,0
<i>Gli inadempimenti da parte delle imprese (*)</i>			
Non hanno inviato i nominativi degli RSPP	45,7	33,3	50,0
Non hanno inviato i nominativi degli addetti al primo soccorso	64,0	50,0	83,3
Non hanno inviato i nominativi degli addetti all'emergenza	67,9	50,0	83,3
Non hanno inviato i nominativi dei medici competenti	63,0	44,4	83,3
<i>Accesso alla documentazione (*)</i>			
Autocertificazione	40,7	50,0	33,3
documento di valutazione	53,1	55,6	16,7
scheda riassuntiva	30,9	5,6	-
nominativi dei RSPP	37,0	44,4	33,0
nominativi degli addetti primo soccorso	22,2	27,8	-
nominativi addetti emergenza	22,2	22,2	-
nominativi dei medici competenti	25,9	38,9	-

(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 6 - Sistema di archiviazione delle informazioni, in base ai settori (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
Archivio individuale	29,6	55,6	100,0	38,1
Sistema informativo organizzato dall'OPT	37,0	16,7	-	31,4
Altro	1,2	27,8	-	5,7
Non risponde	32,2	-	-	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 7 - Tempo dedicato all'attività di RLST, in base ai tre settori (val. %)

	Artigiani	Edilizia	Commercio	Totale
Tempo pieno (40 ore)	2,5	88,9	16,7	18,1
Tempo parziale (20 ore)	32,1	5,6	-	25,7
Non più di un giorno a settimana	22,2	-	50,0	20,0
Altro (2gg./ mese)	8,6	-	33,3	8,6
Non ha ancora iniziato a lavorare	34,6	5,5	-	21,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 8 – La conoscenza del territorio da parte dell'RLST (val. %)

	%
Conosce i settori prevalenti cui appartengono le imprese artigiane	92,4
Sa valutare la presenza delle imprese autonome e contoterziste	75,0
Conosce i settori più a rischio cui appartengono le imprese	87,6

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 9 – La divisione del lavoro e lo scambio di informazioni tra gli RLST (val. %)

	%
<i>Presenza di altri RLST nell'area di competenza</i>	
- si	89,5
- no	6,7
- non risponde	3,8
Totale	100,0
<i>RLST presenti nell'area</i>	
Da 1 a 4	63,8
Da 5 a 10	36,2
Totale	100,0
<i>Divisione dei compiti</i>	
- per settore	15,2
- per aree territoriali	60,0
- per settore e aree territoriali	1,9
Non risponde	22,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 10 - Modalità e oneri di lavoro dell'RLST (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
<i>Aziende per le quali è stato richiesto il sopralluogo all'OPT</i>				
- meno di 10	13,6	16,7	16,7	14,3
- tra 11 e 50	7,4	-	-	5,7
- tra 51 e 100	9,9	22,3	-	11,4
- costantemente	3,7	-	-	4,8
- non previsto	-	11,2	33,3	1,9
- non risponde	65,4	49,8	50,0	61,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Aziende visitate</i>				
- meno di 10	22,2	5,6	33,3	20,0
- più di 50	2,5	66,7	16,7	14,3
- tra 50 e 100	32,1	11,1	50,0	29,5
- non risponde				36,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 11 - Suggerimenti forniti nel corso dei sopralluoghi all'RLST (*) (val. %)

Sicurezza impianti e macchine	28,4
Organizzazione del lavoro e procedure	13,5
Sistema di gestione aziendale per la prevenzione	14,9
Esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici	11,5
Formazione dei lavoratori	27,0
Partecipazione dei lavoratori	8,1

(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 12 - Le modalità di lavoro dell'RLST (val. %)

<i>Verifica dell'attuazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza</i>	
Ha verificato l'attuazione	28,6
Non ha potuto verificare l'attuazione	41,9
Non risponde	29,5
Totale	100,0
 <i>Criterio con cui ha scelto le imprese</i>	
Le più a rischio	36,2
A caso tra quelle anagrafe	16,2
Quelle con più addetti	8,6
A caso nelle pagine gialle	5,7
Non risponde	33,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 13 - L'anzianità di ruolo di RLST, in base al settore (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
- meno di 6 mesi	17,3	16,7	-	16,2
- tra 6 e 12 mesi	24,7	16,7	-	21,9
- tra 12 e 24 mesi	21,0	22,2	50,0	22,9
- più di 24 mesi	3,7	44,4	50,0	13,3
- non risponde	33,3	-	-	25,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 14 - Verbali redatti di avvenuto sopralluogo, in base al settore (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
- meno di 10	21,0	-	-	16,2
- 10-50	27,2	11,1	66,7	26,7
- più di 50	13,3	72,2	-	13,3
- non risponde	38,5	16,7	33,3	43,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

**Tab. 15 - Rapporti con le aziende che hanno aderito al sistema
RLST e non hanno inviato la documentazione all'OPT
(val. %)**

<i>Ha contattato le aziende</i>	
- si	38,1
- no	48,6
- non risponde	12,8
Totale	100,0
<i>Ha realizzato sopralluoghi</i>	
- si	45,7
- no	39,0
- non risponde	15,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 16 - Incontri realizzati dall' RLST in azienda (val. %)

	Con i lavoratori	Con il datore di lavoro	Con RSPP	Con medico	Con organico di vigilanza
<i>Ha proposto incontri</i>					
- si	47,6	40,0	25,7	20,0	41,9
- no	36,2	38,1	48,6	55,2	33,3
- non risponde	16,2	21,9	25,7	24,8	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Incontri realizzati</i>					
- meno di 10	22,9	31,0	14,8	55,0	61,4
- più di 10	13,4	-	-	-	-
- non risponde	63,7	69,0	85,2	45,0	38,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 17 - Tematiche affrontate negli incontri con i lavoratori
(val. %)

	%
Carattere tecnico	14,3
Relazionale	7,6
Organizzativo	5,7
Varie tematiche	11,4
Non risponde	61,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 18 - Le misure organizzative realizzate dall'OPT (val. %)

	%
Posto di lavoro adeguato	20,0
Sistema di archiviazione	5,7
Accesso a Internet	2,9
Più strumenti	38,1
Non risponde	33,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 19 - I livelli della collaborazione con i soggetti responsabili della salute e sicurezza in azienda (val. %) (*)

	%
Con l'OPT	47,6
Con gli RSPP	6,7
Con le ASL	1,9
Con i lavoratori	1,9
Con più figure	6,7

(*) Le percentuali sono calcolate sul totale delle interviste

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 20 - Frequenza e modalità di rapporto con l'Opt (val. %)

	%
Riunioni di programmazione e verifica	29,5
Raramente	29,5
Incontri non formali almeno trimestrali	12,4
Mai	9,5
Riunioni programmate e incontri non formali	3,8
Non risponde	15,3
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 21 - Procedure relative alle controversie con l'OPT, in base al settore (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
<i>È stato informato</i>				
- sì	33,3	61,1	50,0	39,0
- no	45,7	38,9	50,0	44,8
- non risponde	21,0	-	-	16,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Ha potuto dare il suo parere</i>				
- sì	24,7	38,9	33,3	27,6
- no	44,4	50	66,7	46,7
- non risponde	30,9	11,1	-	25,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 22 - Fonti di informazione per l' RLST (val. %)

	%
Altri RLST	47,1
Sportello di prevenzione ASL	27,9
Mailing list	1,4
RSPP	2,1
Banche dati informatiche	21,4

(*) Il totale non è uguale a 100 in quanto erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 23 - Il clima durante i sopralluoghi (val. %)

	Datori di lavoro	Lavoratori
Disponibilità	46,7	40,0
Ostilità	2,9	-
Diffidenza	16,2	12,4
Disinteresse	4,8	15,2
Non risponde	29,4	33,3
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 24 - Aspetti innovativi da introdurre in una eventuale ridefinizione degli accordi (val. %)

	Artigianato	Edilizia	Commercio	Totale
Maggiore sostegno da parte dell'OPT all' RLST	43,2	-	66,7	37,1
Maggiore autonomia e agibilità nel definire il programma di lavoro da parte dell' RLST	21,0	55,6	33,3	27,6
Maggiore impegno formativo da parte dell'OPT nei confronti dell' RLST	12,3	11,1	-	11,4
Non risponde	23,5	33,3	-	23,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

Tab. 25 - La percezione della sicurezza da parte dell'RLST (val. %)

	%
Un costo	2,9
Un dovere	29,5
Un obiettivo	35,2
Un investimento	30,5
Non risponde	1,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 26 - Interventi finalizzati alla riduzione dei rischi (val. %)

	%
Intensificare le occasioni formative	24,9
Elevare i livelli di controllo/ applicazione delle norme	18,9
Investire in innovazione tecnologica	7,0
Intensificare gli interventi di manutenzione	4,0
Aumentare i livelli di formazione interna	24,9
Incentivare i lavoratori al rispetto delle norme	15,9
Coinvolgere maggiormente i sindacati interni	3,5
Altro	1,0
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 27 - I fattori più efficaci per diffondere la cultura della sicurezza (val. %)

	%
Unificazione del quadro normativo	14,5
Consulenti più qualificati	8,2
Lotta lavoro nero	15,0
Strutture territoriali di supporto	1,9
Razionalizzazione vigilanza	18,2
Aumento incentivi	15,0
Formazione sulla sicurezza nelle scuole	22,7
Interventi più incisivi per la tutela dell'ambiente	2,4
Altro	3,1
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 28 - Come si è arricchita la sua cultura a seguito del D.Lgs.626/94 (val. %)

Riconosce alla sicurezza un ruolo centrale nella gestione di impresa	25,7
Ha sviluppato un orientamento più marcato alla cultura della prevenzione	23,8
Dà maggiore importanza alla formazione	4,8
Considera la sicurezza come un investimento	25,7
Riconosce alla normativa di aver contribuito a creare un clima di maggiore responsabilizzazione	17,1
Non ha acquisito nessun elemento	-
Non risponde	4,4
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 29 - Le valutazioni in relazione all'applicazione della nuova normativa (val. %)

I punti di caduta	%
Identificazione e valutazione dei rischi	27,1
Cura dell'ambiente esterno	5,6
Monitoraggio del documento	13,6
Documentazione aziendale sul sistema sicurezza	13,6
Investimenti ambiente di lavoro	30,5
Distribuzione dei Dpi	6,8
Non risponde	2,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 30 - Le principali difficoltà incontrate dalle imprese nell'applicazione della normativa (val. %)

	%
Il costo eccessivo degli interventi	26,3
L'assenza di interventi formativi	10,8
L'inesistenza di figure professionali interne in grado di collaborare	19,9
Le relazioni con le Organizzazioni sindacali	3,2
Il controllo sull'applicazione	11,3
Il tempo da dedicare all'applicazione	11,8
La complessità della normativa	11,3
Altro	1,6
Non risponde	3,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 31 – I fattori esterni all'azienda che possono contribuire a diffondere una maggiore cultura della sicurezza sul lavoro nel territorio (val. %)

L'unificazione del quadro normativo di riferimento	14,5
La razionalizzazione dei meccanismi di vigilanza e controllo	18,8
L'incremento dell'offerta qualificata di consulenza e di tutoraggio per l'applicazione della normativa in materia di sicurezza	8,2
L'aumento degli incentivi (sgravi fiscali, contributi, ecc.) per interventi finalizzati alla prevenzione del rischio di infortuni e malattie professionali	15,0
La lotta al lavoro nero	15,0
La formazione alla sicurezza nella scuola	22,7
La presenza di strutture (centri servizi, aree attrezzate, sportelli unici) in grado di favorire l'organizzazione imprenditoriale nel territorio	1,9
Interventi più incisivi per la tutela dell'ambiente	2,4
Altro	3,1
Non risponde	3,9
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis – Inail, 2001

Tab. 32 - Il rapporto con le figure aziendali e territoriali della prevenzione (val. %)

	Datori di lavoro	RSPP	Associazione datoriale	Asl	Inail	Ispesl
Di collaborazione	24,8	21,0	36,2	50,5	23,8	9,5
Confittuale	8,6	1,9	5,7	2,9	2,9	1,0
Formale	47,6	34,3	34,3	19,0	21,9	15,2
Assente	13,3	31,4	16,2	20,0	41,9	61,9
Non risponde	5,7	11,4	7,6	7,6	9,5	12,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis - Inail, 2001

3. I TESTIMONI PRIVILEGIATI

3.1. Premessa

Le interviste ai testimoni privilegiati, nel quadro degli obiettivi più generali della ricerca, hanno avuto una duplice funzione:

- da un lato, definire la maturità della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, nei soggetti attori dei sistemi di prevenzione previsti dal d.lgs. 626/94;
- dall'altro lato, realizzare un'analisi sull'efficacia del sistema di rappresentanza e di relazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e un quadro dei fattori che possono favorire o danneggiare le iniziative di dialogo sociale nelle strategie di prevenzione.

Quelle che seguono sono alcune valutazioni di sintesi di quanto è emerso dalle interviste realizzate. In particolare sono state riaggregate le risposte per tipologia di testimoni.

Nella prima parte, le riflessioni raccolte dai diversi soggetti riguardano gli stili e la cultura della sicurezza, nonché la percezione dei modelli futuri di partecipazione alle strategie di prevenzione. Nella seconda parte, è stato affrontato il tema della specificità dei soggetti in merito alle strategie di prevenzione, all'efficacia e ai limiti delle esperienze personali e al ruolo giocato a loro avviso dai RLS ed RLST.

3.2. Stili e culture della sicurezza

3.2.1. Le radici e il futuro della prevenzione

Tutte le figure intervistate dichiarano che il loro interesse alla materia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è antecedente la emanazione del Dlgs. 626/94.

La nuova norma non sembra essere giunta inattesa: il terreno era coltivato. Da un lato le imprese dichiarano che, anche in conseguenza di obblighi normativi precedenti al 626, avevano già avviato iniziative di risanamento e strategie di prevenzione, anche attraverso un maggior coinvolgimento dei lavoratori. Dall'altro lato, i sindacalisti affermano che, seppure con qualche ritardo e difficoltà, anche per loro l'impegno sui terreni della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro non nasce ora, ma ha radici lontane: nelle lotte contrattuali degli anni '70, nell'applicazione dell'articolo 9 della Legge 300/70 ("Statuto dei lavoratori"), nelle battaglie esemplari per la salute come quella al Petrolchimico di Marghera.

Per gli imprenditori del Veneto le maggiori difficoltà di comprensione e attuazione delle norme nelle imprese non sono dipese tanto dai contenuti e adempimenti richiesti quanto dal sistema di sanzioni, che è apparso ai più come incomprensibile e persecutorio.

A giudizio degli imprenditori, un ruolo importante nel preparare il terreno alla comprensione e applicazione del Dlgs. 626 è stato svolto dalle proprie Associazioni soprattutto attraverso la creazione o il rafforzamento, di strutture di servizio - per l'informazione, la consulenza e la formazione - a disposizione delle aziende associate, in particolar modo segnalate dagli imprenditori di Brescia e di Salerno.

Nel settore edile, in Piemonte, ma anche nel Veneto e nel Lazio, sia le imprese che il sindacato riconoscono un fondamentale ruolo di stimolo e di anticipazione dei contenuti del 626 ai Comitati Paritetici Territoriali.

Le figure esperte, e cioè i RSPP ed i tecnici delle ASL, sottolineano come il loro interesse antecedente la normativa 626 è strettamente correlato alla professionalità richiesta al loro ruolo.

Le risposte raccolte testimoniano un significativo grado di difformità tra le differenti figure riguardo il significato centrale del cambiamento introdotto dalla norma.

Per gli imprenditori gli elementi di novità introdotti dal Dlgs. 626 sono rappresentati per lo più dagli obblighi, anche se in alcuni casi questi sono visti anche come delle opportunità, in particolare, l'obbligo di dotarsi di una "cultura organizzativa e gestionale aziendale" orientata alla prevenzione. Affermano, ad esempio, gli imprenditori dell'Emilia Romagna: *...il "626" crea maggiori responsabilità a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale.* Impone investimenti per adeguamenti tecnici ed organizzativi (imprenditori del Veneto), ma può produrre risultati concreti sul piano della qualità e della riduzione dei costi. Gli oneri economici imposti dal 626, senza le adeguate competenze e un forte sostegno esterno, sono giudicati insopportabili dagli imprenditori delle piccole imprese della Campania. Dal canto loro, gli imprenditori del Lazio e della Lombardia pensano che il processo di valutazione dei rischi e la necessità di organizzare i Servizi aziendali di Protezione e Prevenzione rappresentano, per le imprese una occasione per "conoscersi" meglio e definire piani di prevenzione e di qualità anche attraverso un maggiore coinvolgimento dei lavoratori. Nel settore dell'edilizia, gli imprenditori del Piemonte individuano nella necessità di adattare l'organizzazione del lavoro delle imprese e dei cantieri ai fini della sicurezza la ricaduta di novità più importante del 626. Per tutti, inoltre, l'individuazione e nomina di attori nuovi nelle imprese, quali i RSPP ed i RLS, rappresenta un elemento importante d'innovazione che da un lato allarga il campo di coinvolgimento e di competenza per la salute e sicurezza ad altri soggetti e dall'altro favorisce l'avvio di un sistema più efficace e partecipato di gestione delle strategie di prevenzione. Per tutti gli imprenditori, seppure con accenni più o meno importanti, un elemento di novità, ma anche di criticità è rappresentato dal sistema di sanzioni introdotto dal 626.

Per i sindacalisti intervistati gli elementi di maggiore innovazione introdotti dal 626 riguardano soprattutto il sistema di relazioni sindacali e più precisamente: il riconoscimento di una nuova figura di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese: il RLS – rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – e di più efficaci diritti alla formazione, informazione e consultazione dei lavoratori.

Gli esperti di formazione di Brescia fanno notare che il 626 ha reso più organico nell'impresa l'aspetto della sicurezza non attraverso norme tecniche, ma introducendo figure, ruoli, principi ed obblighi nuovi di gestione e coordinamento ai fini della prevenzione.

Per i rappresentanti degli OPT - organismi paritetici territoriali - del Veneto il cambiamento sostanziale introdotto dal Dlgs. 626 è rappresentato dall'avvio di relazioni e di pratiche più collaborative tra datori di lavoro, responsabili aziendali dei servizi di prevenzione e rappresentanti dei lavoratori. Per i rappresentanti di un altro organismo paritetico territoriale, il CTP - comitato tecnico paritetico per l'edilizia - di Torino e Piemonte, la finalità innovativa del 626 è rappresentata dall'obiettivo di creare le condizioni di "maggiore sicurezza attiva e dinamica" attraverso una più importante responsabilizzazione della figura dell'imprenditore e dei suoi collaboratori (RSPP, Responsabile della sicurezza sul cantiere, Medico competente, ecc.) e il coinvolgimento dei lavoratori e dei suoi rappresentanti.

Per i RSPP intervistati le maggiori novità vanno ricercate: nella creazione (Veneto e Lazio) della propria figura accanto ad altre sempre di consulenza aziendale, come il Medico competente o di rappresentanza dei lavoratori; nel passaggio (Lazio) da un sistema solo sanzionatorio e di riparazione dei danni ad uno basato su un approccio di prevenzione; nel riconoscimento (Veneto) di nuovi rischi legati ad esempio all'uso di video terminali o alla movimentazione dei carichi.

Alcuni tecnici delle ASL (Lazio, Lombardia), hanno messo l'accento di novità del decreto sui nuovi e diversi livelli di responsabilità introdotti dalla norma nella "gestione dei rischi e delle strategie di tutela della salute e della sicurezza" nelle imprese. Altri tecnici hanno enfatizzato l'aspetto collegato all'obbligo per le aziende di costituire Servizi di Protezione e Prevenzione (Campania). I tecnici delle ASL dell'Emilia Romagna rilevano che le novità principali di questa legge siano sostanzialmente due: quella che introduce il processo di valutazione dei rischi come elemento dinamico per le successive azioni di prevenzione e quella di non introdurre norme di solo valore tecnico (specifiche per impianti, limiti per sostanze, ecc.), ma norme di responsabilità ed organizzazione ai fini della tutela della salute e la sicurezza.

Per i delegati dei lavoratori delle RSU di Brescia, gli elementi di novità introdotti dal 626 sono sostanzialmente due: l'obbligo per le imprese a costituire dei servizi di prevenzione e nominare un RSPP e il diritto dei lavoratori ad eleggere un RLS.

Gli imprenditori di Brescia ammettono che, grazie alla formazione ed alla capillare diffusione dell'informazione sui rischi, l'atteggiamento dei lavoratori rispetto alla sicurezza è sicuramente cambiato ed è maggiormente responsabile. A questo risultato ha concorso anche la figura del RLS, il cui coinvolgimento nel processo di valutazione dei rischi, comincia a dare risultati apprezzabili. Di diverso avviso gli imprenditori del Lazio i quali vedono ancora molti limiti nell'azione del RLS, la cui maggiore o minore autonomia rispetto alla RSU ne aumenta o riduce le capacità reali di coinvolgimento, non contrattuale, alle strategie di prevenzione dell'impresa e la responsabilità nei confronti della promozione della partecipazione dei lavoratori.

L'informazione e la formazione sono gli strumenti fondamentali per avviare processi positivi di partecipazione e di consapevolezza dei lavoratori agli obiettivi della salute e sicurezza nelle imprese; in questo senso, consultare i lavoratori è il modo più efficace per garantire l'uso dei dispositivi di protezione individuali. Di questo sono convinti gli imprenditori della Campania intervistati, i quali però lamentano il grave ritardo culturale e la diffidenza ancora largamente diffusi tra i lavoratori, soprattutto tra i più giovani.

Tra gli imprenditori edili del Piemonte è chiara la consapevolezza dell'importanza di responsabilizzare i lavoratori per ottenere dei concreti risultati di tutela della salute e di sicurezza. I lavoratori più giovani sono più aperti e, se informati adeguatamente, disponibili ad adottare comportamenti "sicuri".

Gli imprenditori dell'Emilia Romagna ritengono che tra i lavoratori oggi sia più diffusa la domanda di tutela della salute e di sicurezza e, quindi, di partecipazione; questo spinge le aziende ad operare in tre direzioni: la formazione degli addetti alla conoscenza dei rischi e delle misure di sicurezza, la collaborazione con i RLS, la sensibilizzazione di tutti i quadri e dirigenti aziendali agli obiettivi della prevenzione.

Una chiara ammissione di ritardo, nel comprendere il significato e l'importanza dell'indicazione di partecipazione dei lavoratori contenuta nel

626, viene dagli imprenditori del Veneto, i quali, soprattutto nella prima fase di applicazione della norma, hanno interpretato la nomina del RSPP come uno scarico di responsabilità ed il riconoscimento dei diritti di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori come un adempimento solo formale e di scarso impatto concreto ai fini della sicurezza. La difficoltà, però, di tradurre in risultati le esigenze di sicurezza e le strategie di prevenzione senza un consapevole coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS, ha indotto molti imprenditori a rivedere l'impostazione inizialmente meno orientata a favorire la partecipazione e a ricercare forme di maggiore responsabilità dei lavoratori.

Le difficoltà legate alla partecipazione evidenziate dagli imprenditori veneti sono state confermate dai sindacalisti della stessa Regione, i quali denunciano come in Veneto ci sia in generale scarsa attenzione ai bisogni di informazione e formazione dei lavoratori. La situazione è particolarmente grave nelle piccole imprese e nel settore dell'artigianato, anche per ritardo delle associazioni datoriali. I lavoratori di queste imprese, afferma un rappresentante della CGIL, molto spesso non sa neanche cosa sia il 626 e non conosce i compiti del proprio RLS. I dispositivi di protezione sono male utilizzati, i carichi di lavoro sono aumentati assieme alla precarietà dei rapporti, l'organizzazione del lavoro cambia in fretta senza riguardo ai problemi della sicurezza.

Di questi fenomeni i lavoratori sono spesso spettatori passivi e i RLS non hanno sufficiente forza per intervenire. Sia il rappresentante della CGIL che quello della CISL concordano sulla presenza di un grave ritardo culturale ed organizzativo anche del sindacato.

La formazione, secondo i rappresentanti dei lavoratori intervistati in Emilia Romagna, ha fatto crescere la sensibilità e la capacità dei lavoratori a valutare i rischi presenti sul proprio posto di lavoro; questo aspetto, legato alla presenza di un rappresentante per la sicurezza, percepito come "uno di loro" più preparato e capace di ascoltare, ha fatto crescere la domanda e la volontà di partecipazione. L'idea di fondo è che qualche cosa si è mosso; prima nessun lavoratore si poneva problemi relativi, ad esempio, alle sostanze chimiche utilizzate o alla sicurezza delle attrezzature di lavoro; ora si avverte un cambio culturale e generazionale favorito dalla maggiore formazione. I giovani sono più attenti nei comportamenti e nella conoscenza dei propri diritti e delle norme di sicurezza.

La partecipazione dei lavoratori è difficile soprattutto nel settore edile, affermano i sindacalisti intervistati in Piemonte; il sindacato manca di risorse sufficienti per seguire la moltitudine di piccole imprese presenti sul settore. Gli unici strumenti a disposizione sono il CTP, che a Torino lavora con grande efficacia, e i rappresentanti territoriali dei lavoratori per la sicurezza, i RLST, che faticano però a diffondersi e ad operare.

I sindacalisti del Lazio denunciano come la precarietà dei rapporti di lavoro e la paura di perdere quelli esistenti rappresentino per molti un forte impedimento ad una forte e diffusa partecipazione dei lavoratori nelle imprese, in particolare in quelle piccole e quelle del settore edile. Capita che a volte il RLS si trovi in grave contraddizione tra la necessità di chiedere investimenti ai fini della prevenzione e la preoccupazione di aggravare con ulteriori oneri una situazione di crisi presente nella propria azienda. Certo, dopo il Dlgs. 626 è significativamente aumentata l'attenzione all'informazione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, ma le difficoltà cui si è fatto cenno sono di ostacolo ad un'ulteriore fase di sviluppo della partecipazione.

Le stesse difficoltà sono denunciate dai sindacalisti della Campania, che sottolineano, inoltre, il rischio di un atteggiamento a tratti "rinunciatorio" del sindacato locale di fronte alla consapevolezza che nella Regione, e in particolare in alcuni settori quali il tessile e le costruzioni, il problema della prevenzione si lega fortemente a quello delle attività illecite e al sommerso. Fuori dalle regole e dai diritti, parlare di partecipazione dei lavoratori e dei RLS rischia di essere di essere velleitario. Non tutta la realtà, però, è rappresentabile in questo modo; sempre più si diffondono, ad esempio nel salernitano, esperienze importanti di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori alle strategie aziendali di prevenzione in medie e grandi imprese.

A Brescia, la diffusione ed il consolidamento di ruolo dei RLS ha favorito la partecipazione dei lavoratori; certi ritardi, però, nella formazione e la presenza crescente di posti di lavoro più precari rispetto al passato favoriscono tra i lavoratori un approccio utilitaristico alla sicurezza: più protezione e prevenzione a patto che non si riducano le possibilità di guadagno.

Dal loro punto di vista i RSPP intervistati riconoscono coinvolgimento dei lavoratori sugli obiettivi di sicurezza una importanza centrale per ogni strategia di prevenzione. Il risultati sono, però, spesso negativi a causa: dello

scarso sforzo formativo per sostenere la partecipazione nelle piccole imprese (Campania), dell'assenza del sindacato (Lazio), della poca sensibilità di molti lavoratori al tema (Emilia Romagna), del percorso ancora da fare per passare nelle imprese da relazioni ancora conflittuali a relazioni più partecipative (Piemonte). Il testimone del Veneto sottolinea come la partecipazione inizia già dal momento formativo promosso dall'azienda e come sia sempre più significativo il salto generazionale nel coinvolgimento dei lavoratori, registrando una maggiore disponibilità, oltre che interesse tra i giovani. Fondamentale poi, ai fini della partecipazione dei lavoratori, la collaborazione dei RLS.

Il coinvolgimento ai fini della prevenzione dei lavoratori rappresenta per il tecnico della ASL di Brescia una condizione non solo auspicabile, ma necessaria se si vuole innalzare i livelli di salute e sicurezza nelle imprese. Più in generale i tecnici delle ASL della Lombardia ritengono che, riguardo il tema della salute e sicurezza del lavoro, la partecipazione dei lavoratori nelle imprese sia cresciuta. I tecnici del Piemonte ribadiscono l'importanza della formazione per favorire la maturazione dei lavoratori a soggetti più attivi e coinvolti nelle strategie di prevenzione.

Negativo il bilancio dei tecnici delle ASL dell'Emilia Romagna: molto si è fatto per formare i RSPP ed i RLS, troppo poco per formare i lavoratori alla partecipazione. Dal punto di vista formale la formazione esiste, ma nella pratica si tratta di esperienze ancora troppo limitate. La questione della partecipazione dei lavoratori resta comunque centrale se si vuole avanzare sui terreni della prevenzione.

Per il tecnico della ASL del Lazio, la proposta partecipativa contenuta nel 626 è arrivata in un momento di debolezza del sindacato, che non è in grado di sostenerla adeguatamente in modo diffuso. Ne fa prova il ritardo ancora importante nella nomina dei RLS nelle imprese in molti settori. L'obiettivo di favorire la partecipazione dei lavoratori nelle imprese è visto come un obiettivo anche dei servizi pubblici preposti alle attività di sostegno e vigilanza in materia di salute e sicurezza. Questo è quanto afferma il tecnico della ASL della Campania intervistato, per il quale occorre superare ancora al riguardo una forte diffidenza dei datori di lavoro.

3.2.2. Il ruolo delle relazioni industriali

Le relazioni tra azienda e sindacati in **Campania** e nel **Lazio** non si sono affatto modificate a seguito dell'applicazione del Dlgs. 626. È quanto affermano, con riferimento soprattutto alla realtà delle piccole aziende, gli imprenditori di queste Regioni.

Questa affermazione trova una parziale conferma tra i sindacalisti delle stesse Regioni. Separare l'elezione dei RLS da quella delle RSU è l'obiettivo che emerge dalle interviste ai sindacalisti del Lazio, i quali riconoscono una certa difficoltà di rapporti tra azienda e sindacati su questi terreni anche a causa di una qualche confusione tra i ruoli contrattuali generali (della RSU) e quelli di sola informazione e consultazione in materia di salute e sicurezza dei RLS. Il fatto che questi ultimi appartengano o siano emanazione delle RSU è considerato un impedimento all'autonomia del proprio ruolo ed alla pratica partecipativa. Modesta l'esperienza di relazioni in Campania per quanto riguarda la bilateralità, mentre è più ricca e significativa nel Lazio.

Gli imprenditori intervistati dell'**Emilia Romagna** mettono l'accento sul fatto che a seguito del 626 è aumentato l'impegno del sindacato sui temi della salute e della sicurezza; dopo una prima fase più confusa, il sindacato si è orientato verso la scelta di RLS più qualificati dal punto di vista delle competenze e meno conflittuali sul piano dei rapporti.

Questo giudizio è condiviso anche dai RSPP intervistati, i quali ammettono che dal miglioramento dei rapporti con i RLS, che oggi si mostrano più concreti e "pragmatici" sui temi della salute e sicurezza, ne discende un miglioramento generale delle strategie di prevenzione in azienda. Sia gli imprenditori sia i RSPP vorrebbero che i RLS fossero più autonomi dal sindacato e dalle RSU e più stabili nel tempo, in quanto un eccessivo ricambio in questo tipo di rappresentanza può comportare un rischio di dispersione d'esperienza. Sul piano sempre delle relazioni con il sindacato si rileva inoltre un giudizio positivo riguardo la presenza di RLST nel settore artigiano e il funzionamento dei OPTA, i quali sono visti dagli imprenditori come utili strumenti di sostegno alle strategie di prevenzione. Secondo i tecnici delle ASL dell'Emilia Romagna, la qualità delle relazioni dipende molto dai rapporti di forza esistenti tra le due parti sociali. Molti adempimenti e accordi (RLST, OPT, ecc.) rischiano di essere solo sulla

carta, mentre il reale valore di ruolo dei RLS resta scarsamente utilizzato ai fini della sicurezza.

Nel **Veneto** gli imprenditori affermano di avere dei ottimi rapporti con il sindacato; agli inizi l'introduzione del RLS è stata vista con diffidenza e osteggiata, ora le relazioni sono più fluide e "ognuno fa il proprio lavoro tranquillamente". Non dello stesso avviso sono i sindacati, i quali denunciano ancora una forte marginalizzazione di ruolo del RLS, per il quale, come i colleghi del Lazio, vorrebbero una maggiore autonomia rispetto alla RSU. Sul piano delle relazioni il sindacato sta operando a favore di intese con INAIL e SPISAL-ASL per sostenere sul piano tecnico il lavoro dei RLS. Il sindacato stesso promuove azioni d'informazione e formazione al fine di sostenere le relazioni tra i RLS e le direzioni aziendali. L'atteggiamento di chiusura delle associazioni datoriali ha impedito fino ad ora la costituzione dei RLST nell'artigianato.

I RSPP intervistati ritengono di non sentirsi particolarmente coinvolti nel rapporto tra aziende e sindacati; esprimono però anch'essi una valutazione problematica rispetto all'appartenenza dei RLS alle RSU. Questa appartenenza favorirebbe, a loro giudizio, un atteggiamento più conflittuale che collaborativo. Ritengono inoltre un errore il fatto che sindacati e le imprese svolgono corsi di formazione separati ai RLS e ai RSPP; molto meglio sarebbe fare della formazione congiunta.

I rappresentanti dei OPT intervistati rilevano che un miglioramento delle relazioni c'è stato in Emilia Romagna e che forse senza il 626 non si sarebbe mai arrivati alla creazione dei RLS. Alcuni rappresentanti di questi ultimi affermano che le relazioni con le direzioni aziendali sono, in generale, di tipo collaborativo. I RLS lamentano una scarsa visibilità, la necessità di verificare il rapporto con le RSU e la possibilità di beneficiare di una maggiore formazione.

Più tranquilli rispetto al passato i rapporti tra sindacato e aziende in **Piemonte** nel settore delle costruzioni. Questo è quanto affermano gli imprenditori intervistati, i quali aggiungono che con il miglioramento dei rapporti è migliorata complessivamente la strategia di prevenzione nelle aziende. Permangono occasioni di conflitto, che in genere si risolvono con un maggiore scambio di informazioni.

Questa visione tutto sommato positiva nell'evoluzione dei rapporti tra sindacato e direzioni aziendali in Piemonte è confermata anche dai sindacalisti del settore edile intervistati e dai rappresentanti del CTP.

Più pessimista e problematico riguardo alla realtà delle relazioni è il rappresentante della ASL. Il suo giudizio è che, a parte esperienze sicuramente positive, sussistono ancora molti ritardi nella nomina dei RLS e che le imprese con meno di 10 dipendenti sono per la gran parte fuori da un sistema di rappresentanza e di relazioni garantito dal sindacato.

In **Lombardia**, e più particolarmente a Brescia, gli imprenditori fanno notare che l'applicazione del 626 ha certamente stimolato nel sindacato il superamento di relazioni solo rivendicative per pratiche più partecipative, con contenuti più tecnici e gestionali e meno politici. Nel passato troppo spesso, a giudizio degli imprenditori, i temi della salute e della sicurezza sono stati usati dal sindacato solo in modo strumentale per altri fini.

Dello stesso avviso i RSPP intervistati, i quali sottolineano come una forte presenza del sindacato nell'impresa abbia prodotto esperienze positive anche di RLS e ammettono che l'azione sindacale molto spesso facilita l'adozione più rapida di misure che altrimenti avrebbero preso più tempo.

Gli esperti incaricati di formazione ai RLS rilevano che già da ora si cominciano a vedere miglioramenti importanti nelle relazioni industriali, anche se permangono in tali rapporti troppi aspetti puramente formali e di poca sostanza dal punto di vista della sicurezza.

I rappresentanti delle RSU esprimono un giudizio "amaro" riguardo al tentativo di etichettarli come quelli "che creano problemi", avendo loro, a differenza dei RLS, una responsabilità di tutela dei lavoratori e competenze contrattuali più ampie.

Il tecnico della ASL di Brescia si dichiara *super partes* rispetto il sistema di relazioni tra sindacato e imprese, pur manifestando attenzione e sostegno al miglioramento dei rapporti.

I rappresentanti dell'Associazione degli Industriali e quella delle Piccole Imprese di Brescia si dichiarano, come per il passato, disponibili ad intese con il sindacato in materia di salute e sicurezza.

Più incerto è il giudizio degli imprenditori della **Lombardia** riguardo agli effettivi risultati realizzati nelle strategie di prevenzione a seguito del nuovo sistema di relazioni industriali. Per alcuni questo miglioramento si è verificato perché il terreno del confronto con il sindacato e con i suoi rappresentanti nell'impresa, a cominciare dal RLS, si è spostato dal terreno politico a quello più tecnico e gestionale. Un chiaro esempio è la partecipazione del RLS al processo di valutazione dei rischi ed alla definizione dei piani di prevenzione e delle misure di tutela della salute e di sicurezza dei lavoratori. Per altri questo miglioramento non è ancora apprezzabile. Più uniformemente positivo è il giudizio dei RSPP intervistati: per questi, i progressi nella prevenzione si cominciano a vedere e questi sono in gran parte il frutto di una maggiore presa di responsabilità dei lavoratori e dei RLS. Per i formatori il percorso è quello giusto, anche se bisogna evitare di ricadere in prassi di tipo burocratico. Per i rappresentanti delle RSU, sono le aziende che ancora manifestano ritardi sul piano della cultura e delle strategie in materia di salute e sicurezza. Per ottenere ancora risultati sul piano della prevenzione occorre ancora tanta azione di controllo da parte sindacale.

Il tecnico della ASL di Brescia concorda con il miglioramento e ricorda il ruolo importante svolto dagli Organismi Paritetici nell'informazione e sensibilizzazione delle parti sociali.

Anche in **Piemonte**, riguardo al settore delle costruzioni, le risposte degli imprenditori non sono univoche: per alcuni il miglioramento è evidente e ne fa prova la riduzione importante degli infortuni, per altri non c'è una prova certa di questo risultato. Anche i sindacalisti intervistati non ritengono di poter esprimere un giudizio certo al riguardo.

Realistico anche il parere del CTP: miglioramenti ci sono stati ed anche importanti, ma occorre ancora molta cultura e capacità di gestione nei cantieri per ottenere risultati più solidi. I tecnici della ASL esprimono l'opinione che per conseguire miglioramenti più significativi occorre investire di più nella formazione dei lavoratori e nel miglioramento dei comportamenti ai fini della sicurezza.

In **Veneto** un imprenditore ricorda, quasi con nostalgia, le lotte del sindacato degli anni '70 riconoscendo a queste una forte capacità di miglioramento delle condizioni di lavoro. Oggi sembra prevalere su quelli di tipo sindacale, ai fini della prevenzione, il rapporto di collaborazione con i

servizi della ASL . Un tema sul quale è necessaria una maggiore attenzione delle imprese ai fini della sicurezza è, sempre a giudizio dello stesso intervistato, quello, della presenza di lavoratori extra-comunitari per i quali saranno strategie di informazione e formazione più adeguate.

I sindacalisti sono divisi nel giudizio: alcuni ritengono che, soprattutto nelle imprese ove è più forte la presenza del sindacato, i risultati nella prevenzione sono evidenti; altri ritengono che si cominciano a manifestare, al contrario, segni di involuzione nelle condizioni di lavoro che si legano ai processi di riorganizzazione ed alla presenza sempre più consistente di lavoro precario.

Le strategie di prevenzione ed il modello partecipativo ha forse dato positivi risultati nelle medie e grandi imprese, ma per quanto riguarda le piccole, la realtà è ancora molto diversa. Peraltro, dove l'Associazione degli industriali ha svolto un ruolo di stimolo alla prevenzione, come a Vicenza, i risultati sono visibili.

I RSPP del Veneto intervistati concordano con il miglioramento dei risultati ai fini della prevenzione, sottolineando il fatto che i giovani mostrano una maggiore capacità a proteggersi dei lavoratori anziani.

Un giudizio positivo riguardo il miglioramento della prevenzione si ritrova nelle risposte dei rappresentanti degli OPT della stessa Regione, i quali però non concordano con il parere dei RSPP riguardo la minore incidenza di infortuni tra i giovani.

Anche i RLS veneti intervistati concordano con il giudizio di miglioramento complessivo fatto dai RSPP.

Gli imprenditori dell'**Emilia Romagna** esprimono un giudizio sostanzialmente positivo riguardo i risultati, ma anche preoccupazione riguardo al fatto che il 626 non è applicato allo stesso modo in tutto il territorio nazionale e questo provoca condizioni di svantaggio per quanti hanno investito di più ai fini della prevenzione.

I RSPP emiliano romagnoli sottolineano che ai fini del miglioramento della prevenzione è decisiva la capacità di dialogo con i RLS, con i quali restano comunque contrasti soprattutto sui tempi di attuazione delle misure programmate.

A giudizio dei rappresentanti delle parti sociali nei OPR dell'Emilia Romagna, due sono i problemi di miglioramento delle strategie di prevenzione ancora di difficile soluzione per le piccole imprese: il primo riguarda la sorveglianza sanitaria ed il secondo la carenza di figure tecniche esperte a disposizione delle aziende.

Nel **Lazio**, gli imprenditori intervistati pensano che non esiste un rapporto diretto tra qualità del sistema di relazioni e miglioramento delle iniziative di prevenzione nelle aziende, perché a loro giudizio l'azione sindacale sui questi terreni è ancora piena di rivendicazioni che poco hanno a vedere con la salute e la sicurezza. Riconoscono, però, che i lavoratori possono dare un grande contributo diretto al miglioramento della prevenzione, perché loro conoscono tanti problemi presenti negli ambienti di lavoro o legati al ciclo di lavoro che alla direzione dell'impresa spesso sfuggono; inoltre, i comportamenti più corretti dei lavoratori, dal punto di vista della sicurezza, contribuiscono, oltre che alla riduzione degli infortuni, al raggiungimento di maggiori risultati anche sul campo della qualità. Qualcuno arriva ad ammettere che la nomina del RLS ha rappresentato nell'azienda un passaggio importante, in positivo, nelle pratiche di prevenzione, così come la costituzione dei servizi di protezione e prevenzione.

Su queste ultime affermazioni concordano anche i sindacalisti, i quali aggiungono che solo nelle piccole imprese permangono difficoltà di comprensione tra imprenditori e RLS ed i rapporti sono spesso conflittuali. Miglioramenti significativi si avvertono nel settore dell'edilizia, nel quale le imprese mostrano oggi, rispetto a qualche anno fa, una maggiore disponibilità ad investire in sicurezza ed a sostenere il ruolo e l'azione di sostegno degli organismi paritetici CTP. Resta però non poca diffidenza nelle imprese nei confronti dei RLS, il cui coinvolgimento è ancora troppo spesso solo formale.

A giudizio dei sindacalisti laziali, un problema importante ai fini del miglioramento delle strategie di prevenzione è rappresentato dalle numerose ristrutturazioni in atto in molte imprese che provocano la frammentazione delle medie o grandi aziende e dei cicli di lavorazione in piccole imprese; in queste ultime l'azione di prevenzione deve, spesso, ricominciare da capo ed il sindacato non ha la forza e la presenza necessarie per seguire tali processi.

Dal loro canto gli RSPP intervistati mostrano un approccio più pragmatico e le loro risposte portano a concludere che se per mutamento nelle relazioni

azienda-sindacato si intende la volontà di arrivare, pur partendo spesso da posizioni ed interessi diversi, allo stesso risultato, risulta evidente il miglioramento complessivo delle condizioni di salute e sicurezza e di prevenzione. Dello stesso avviso è anche la ASL, per la quale è prioritario ai fini della sicurezza un buon dialogo tra l'azienda ed i lavoratori ed il riconoscimento di ruolo del RLS. Le sanzioni, dunque, dovrebbero intervenire solo quando questo dialogo fallisce.

In **Campania**, gli imprenditori riconoscono un valore importante nel miglioramento delle condizioni di prevenzione all'azione di sensibilizzazione, formazione e consulenza svolta dalle Associazioni industriali a favore della comprensione e applicazione del 626. Per molti imprenditori è più chiaro oggi il rapporto tra qualità del lavoro e qualità più complessiva dell'azienda ai fini della competitività sul mercato. Fondamentale, per questi risultati, il rapporto con i lavoratori, per i quali, come ad esempio nel settore del trasporto privato su gomma, l'esigenza di tutelare la propria salute è vista in subordine rispetto al timore di perdere il posto di lavoro magari per inidoneità riscontrata dal medico competente a seguito di sorveglianza sanitaria. Una critica molto ferma degli imprenditori campani si indirizza agli organi di vigilanza ed al modo di erogare le sanzioni; a loro giudizio queste sono utilizzate poco, discriminando tra chi rispetta e chi evade totalmente agli obblighi di prevenzione e senza avviare, realmente una cultura di prevenzione ed emersione del sommerso.

Molto preoccupato e sostanzialmente negativo è il giudizio dei sindacalisti, che lamentano ancora ritardi e mancanza di legalità. Le imprese, tranne poche eccezioni, fanno poco per investire in sicurezza; il sommerso cresce e le istituzioni pubbliche preposte alla vigilanza ed alla promozione delle strategie di prevenzione sono praticamente assenti.

Questo giudizio negativo è condiviso anche dai RSPP della Campania, i quali sostengono che c'è un vero rifiuto da parte delle piccole imprese a cambiare il proprio atteggiamento riguardo alle esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori ed a riconoscere il valore degli elementi di partecipazione introdotti dal 626. La sensibilità delle aziende, a loro giudizio, ha fatto progressi solo riguardo i problemi più immediati e relativi al rischio d'infortuni più gravi; nulla è cambiato riguardo alle condizioni di lavoro al rapporto con gli agenti di rischio che possono comportare conseguenze per la salute nel medio o lungo periodo. Prevale una cultura di

non gestione dei rischi; la loro speranza di miglioramento è riposta nella crescita e nell'impulso che sapranno dare i rappresentanti dei lavoratori.

Anche la ASL condivide questa visione; a suo giudizio le imprese si dividono tra quelle, con più di sei dipendenti, nelle quali qualche tentativo di adeguamento e di relazione con i lavoratori si è realizzato, e quelle con meno di sei dipendenti, che sono la maggior parte, e che vivono ai margini della legalità e delle capacità di vigilanza degli organi preposti.

3.2.3. Modalità di coinvolgimento dei RLS alla strategie di prevenzione

In Lombardia per gli imprenditori non è ancora possibile indicare un profilo definito della figura del RLS: le esperienze e le tipologie soggettive sono ancora troppo variegate e molto dipende dalle caratteristiche peculiari del singolo e della azienda nella quale opera. Il ruolo del RLS in azienda è sostanzialmente quello di verifica del documento di valutazione dei rischi e di supporto nel monitoraggio dei problemi complessi che l'azione di prevenzione presenta nell'azienda stessa. A loro giudizio, il principale limite dei RLS è rappresentato dalla mancanza di una forte cultura alla sicurezza abbinata ad un "sano senso pratico della realtà aziendale"; troppi RLS presenti in azienda sono coincidenti con le RSU e come tali operano, facendo commistione tra il proprio ruolo e quello del sindacato.

Sostanzialmente dello stesso avviso gli RSPP, per i quali troppo spesso i RLS strumentalizzano i temi della sicurezza solo per creare occasioni di conflitto con il datore di lavoro. L'uso "politico" di certe questioni legate alla prevenzione porta spesso a gonfiare questioni minori e a sottovalutarne altre più importanti. Quando i comportamenti sono più oggettivi, non c'è dubbio che il contributo del RLS diventa fondamentale perché permette alle imprese di raccogliere il giudizio dei lavoratori e di indirizzare gli investimenti in modo più efficace verso la sicurezza e la prevenzione. La natura sindacale del RLS non è messa in discussione, perché questa aiuta nel rapporto con i lavoratori, mentre di segno diverso è il rapporto con la RSU.

Per i formatori intervistati, ci vorrebbero più ore di formazione per i RLS se si vuole svilupparne la capacità di comprensione e comunicazione in materia di salute e sicurezza nelle imprese; la sola condizione per avere buoni rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è di dare loro "strumenti

conoscitivi seri ed approfonditi” e di riconoscerne il ruolo e le necessità di tempo e agibilità.

Questo giudizio è ampiamente condiviso anche dai membri RSU intervistati, per i quali il rapporto con i RLS non può essere che di massima collaborazione.

Totalmente positivo, rispetto al ruolo dei RLS, è il giudizio dei tecnici ASL, per i quali la loro presenza nelle aziende facilita l'azione di prevenzione e l'intervento stesso degli organi di vigilanza. Per rendere possibile questo, è necessario però che i RLS ricevano un'adeguata formazione, possibilmente continua, e partecipino attivamente al processo di valutazione dei rischi.

In **Piemonte**, gli imprenditori del settore edile valutano il ruolo del RLS ancora debole e fortemente condizionato, in genere, dal basso livello culturale dei lavoratori del settore. La sicurezza dipende molto dai comportamenti dei singoli lavoratori e i RLS non sono in grado di intervenire su questi comportamenti.

Per i sindacalisti del settore, le difficoltà di ruolo dei RLS dipende in massima parte dalla estrema precarietà dei rapporti di lavoro e dell'organizzazione dei cantieri. I rappresentanti dei lavoratori non hanno, in genere, un tempo sufficiente a disposizione per comprendere e operare. Il settore edile avrebbe bisogno di un sistema di relazioni più adeguato alla propria realtà fatta di piccole imprese e di cantieri estremamente mobili e temporanei. “Cosa significa – affermano - aver presentato il piano di rischio per un'impresa che può avere cinque dipendenti, ma anche otto cantieri aperti? Oppure: la normativa prevede la possibilità per le aziende di licenziare il lavoratore per fine fase lavorativa; così se un lavoratore è piastrellista ed allo stesso tempo RLS, quando finisce di posare le piastrelle ha finito di lavorare e di essere RLS.” Appare evidente, per questi sindacalisti, che nel settore dell'edilizia, a causa dell'estrema mobilità, è praticamente impossibile far maturare una sufficiente esperienza ai RLS, peraltro faticosamente individuati e formati.

Il rappresentante del CTP di Torino si astiene da un giudizio più definitivo, limitandosi a riconoscere il ruolo importante di queste figure.

Al contrario del tecnico della ASL, il quale comprende e solidarizza con le difficoltà ad operare dei RLS nelle piccole imprese del settore edile ed

artigiano, percependo un stato di frustrazione molto simile al proprio nei confronti di queste realtà.

In **Veneto** gli imprenditori, anche se all'interno di un giudizio sostanzialmente positivo riguardo all'esperienza di ruolo dei RLS, riprendono il tema, già sollevato dai lombardi, di un difficile rapporto tra questi e le RSU. A loro parere, il RLS meriterebbe dal sindacato un'attenzione particolare, la realtà è che spesso questo rappresentante dei lavoratori è lasciato solo e senza sostegno. All'interno delle imprese, il RLS si è rivelata generalmente una figura fondamentale nel dialogo tra la direzione, il RSPP ed i lavoratori al fine di rafforzare le pratiche di prevenzione.

Per i sindacalisti non ci sono contraddizioni tra ruolo sindacale e l'essere RLS; il problema è che il sindacato ha difficoltà a sostenere ed a mantenere i contatti con l'insieme dei RLS e che una parte significativa di questi nelle piccole imprese è stato "eletto" direttamente dall'imprenditore in funzione antisindacale.

I RSPP intervistati su questo tema, dividono i RLS in due categorie: quelli che collaborano e che sono il tramite di migliori rapporti con i lavoratori, e quelli che, membri delle RSU, hanno spesso un atteggiamento più conflittuale che collaborativo. Anche il rappresentante dell'OPT intervistato ritiene più utile una maggiore separazione di figure e di ruolo tra RLS e RSU.

Gli imprenditori dell'**Emilia Romagna** chiedono al RLS di collaborare e di essere più pragmatico nello scegliere i problemi di salute e sicurezza sollevati dai lavoratori; a loro avviso, infatti, il rischio è che, essendo aumentata l'attenzione dei lavoratori attorno ai problemi della prevenzione, ci sia un aumento incontrollato delle richieste e la domanda di fare tutto e subito. Il suo compito è anche quello di convincere i lavoratori sulle priorità e di essere veicolo di diffusione tra di essi delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza. A loro giudizio avere un RLS espressione del sindacato è un vantaggio perché è una persona con una visione più complessiva dell'azienda, a patto, però, di non cadere nelle strumentalizzazioni del tema sicurezza. Si riconosce, infine, la necessità di sostenere un maggiore sforzo formativo a favore di queste figure.

I RSPP vorrebbero vedere nei RLS partner più competenti e meno sindacalizzati.

A giudizio dei sindacalisti, i RLS giudicano il proprio ruolo poco efficace perché le aziende non permettono loro di esercitare una funzione continua; il livello di formazione ricevuto è scarso, così come è problematica la possibilità concreta per esse di informarsi ed aggiornarsi sui temi tecnici e gestionali della prevenzione.

Per i tecnici della ASL, i RLS sono figure fondamentali, le quali, però, hanno bisogno di maggior sostegno e aiuto per non essere lasciate sole.

Per una più netta separazione di ruoli e figure tra i RLS e RSU/RSA si esprimono anche gli imprenditori del **Lazio**. A loro giudizio i RLS dovrebbero essere sempre eletti direttamente dai lavoratori tra coloro che sono i più motivati sui temi della salute e della sicurezza. In molte aziende i lavoratori non sentono il bisogno di questa rappresentanza perché si ritengono sufficientemente protetti “come un padre” dal proprio datore di lavoro. Riconoscono, comunque, al sindacato un importante ruolo di sostegno di queste figure nei confronti dei lavoratori.

Diverso il punto di vista dei sindacalisti secondo i quali il RLS è ancora poco coinvolto dalle imprese nelle azioni di prevenzione. I sindacalisti non sono pregiudizialmente contrari a separare il RLS dalla RSU, se questo dovesse favorire un maggiore rispetto dei diritti d'informazione e consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; può accadere, infatti, che il RLS (quando è anche membro RSU) possa trovarsi in difficoltà nel conciliare i temi della salute o della protezione ambientale, ad esempio nelle imprese chimiche, con quelli dell'occupazione.

Molto simile al punto di vista degli imprenditori è quello dei RSPP del Lazio, i quali non nascondono qualche preoccupazione e diffidenza riguardo la figura del RLS che vedono come la “longa manus” del sindacato.

Il tecnico della ASL, sostiene di non poter “andare fiero” del rapporto esistente tra i propri ispettori e i RLS; registra ancora diffidenza e incapacità di comunicazione da entrambi i lati.

A differenza dei colleghi di altre Regioni, gli imprenditori della **Campania** attribuiscono proprio alla scarsa presenza del sindacato nelle imprese la persistente debolezza, in quasi tutti i settori, del ruolo e del contributo del RLS.

A giudizio del sindacato, il ruolo del RLS è soffocato dalla mancanza di formazione fuori e dentro le aziende, da un ambiente ed un clima aziendale e territoriale non favorevoli alla prevenzione ed alla partecipazione, da una certa dipendenza e mancanza di autonomia rispetto alle RSU.

I RSPP intervistati sostengono che i RLS emanazione del sindacato sono più forti e preparati, mentre quelli eletti direttamente dai lavoratori sono più deboli, ma più capaci di comunicazione con questi. In ogni caso per i RSPP, i RLS rappresentano una componente ormai irrinunciabile delle strategie di sicurezza. Il loro ruolo e capacità di contributo, non contrattuale, vanno educati attraverso una costante opera di formazione.

Il tecnico della ASL avvisa di un pericolo che, a suo giudizio, comincia a manifestarsi: il distacco tra il RLS ed i lavoratori, che, in certe situazioni aziendali e a fronte della necessità di definire priorità e modi nelle strategie di prevenzione, vedono nel primo uno più "vicino agli interessi del datore di lavoro che a quelli dei lavoratori".

3.2.4. I soggetti sul territorio: i RLST e gli OPT

Occorre dire che questa figura di rappresentante territoriale dei lavoratori per la sicurezza (RLST), resa possibile dal d.lgs. 626, è presente solo nell'artigianato e, con accordi diversi, nei settori dell'edilizia e del commercio. Ancora poco diffusi, quindi, i RLST rappresentano l'elemento maggiormente innovativo nelle relazioni sindacato-impresa in particolare all'interno delle piccolissime aziende.

In **Campania** secondo gli imprenditori i RLST non esistono. Per i sindacalisti, la mancata nomina dei RLST rappresenta un elemento di grave ritardo attribuibile alla difficoltà di avviare rapporti costruttivi con le micro imprese in gran parte collocate nel sommerso. Anche il tecnico della ASL afferma di non conoscere questa figura.

Anche gli imprenditori del **Lazio** sostengono di non conoscere la figura del RLST. Dal canto loro, i sindacalisti ritengono che la presenza dei RLST è importante ai fini della tutela della salute dei lavoratori delle piccole imprese artigiane; nella provincia di Roma, ad esempio, da due anni è vigente un accordo per l'istituzione di questa figura, ma la sua effettiva presenza e diffusione è condizionata dai meccanismi di finanziamento non

perfezionati dalle associazioni datoriali. I RSPP pensano che per le piccolissime aziende, dovrebbero essere istituiti RLST specializzati per comparto produttivo.

In **Emilia Romagna** solo i membri del OPR mostrano di avere qualche informazione e opinione al riguardo dei RLST, che a loro giudizio sono importanti per garantire un minimo di attenzione ai problemi della sicurezza nelle piccolissime aziende.

Gli imprenditori del settore industriale del **Veneto** affermano di non vedere con favore questa figura, che potrebbe concentrare i livelli territoriali di contrattazione sulla salute e sicurezza e confondere questi obiettivi con quelli più generali del sindacato.

Per i sindacalisti, che lamentano questo atteggiamento degli imprenditori, i RLST rappresentano uno strumento fondamentale per la tutela dei lavoratori nelle piccole imprese, in particolare quelle artigiane. Per il rappresentante dell'OPT, questa figura è importante, ma solo a patto di dargli una adeguata formazione iniziale e continuata e di riconoscere loro la possibilità/diritto di entrare nelle aziende.

In **Piemonte**, gli imprenditori del settore edile mostrano di non conoscere i RLST al contrario dei sindacalisti che lamentano la loro estrema precarietà e difficoltà ad operare in un settore ove predomina il lavoro in cantieri provvisori e la mobilità. Il RLST è una figura sconosciuta alla ASL contattata.

Tutti i testimoni della **Lombardia**, con eccezione dei sindacalisti, mostrano non conoscere la figura del RLST. Per il sindacato occorre operare per formarli e diffonderli su tutti i territori.

In **Campania** tra gli imprenditori c'è chi non ha mai sentito parlare di OPT, ma dichiara che presso l'Assoindustria (a Salerno) esiste un organismo funzionante, che consulta stabilmente gli associati sui problemi che riguardano la formazione dei RLS e promuove la diffusione della cultura d'impresa tra i nuovi imprenditori. Il bilancio sugli OPT, a giudizio dei sindacalisti, è negativo poiché esistono poche iniziative di vera bilateralità, ad eccezione del CTP nel settore dell'edilizia. Un sindacalista membro di un OPT (Salerno) segnala, comunque, l'avvio di campagne di sensibilizzazione ideate congiuntamente con gli imprenditori in seno all'organismo. Di queste iniziative mostrano di non avere notizia i RSPP del territorio, i quali vedono

questi organismi paritetici come strumenti utili, soprattutto nel campo formativo e del sostegno esperto; a loro giudizio però queste istanze sono praticamente inesistenti nella provincia.

Gli imprenditori del **Lazio** conoscono l'esistenza di organismi paritetici per la sicurezza a livello territoriale, ritenendo, però, di non avere ancora una sufficiente esperienza per darne un giudizio d'efficacia. Ancora una volta è l'esperienza dei CTP dell'edilizia a dare l'esempio a giudizio dei sindacalisti; per il resto, qualche esperienza informativa e di sensibilizzazione è stata realizzata, con il sostegno dell'INAIL, nel settore delle piccole e medie imprese. I RSPP intervistati affermano di non aver mai avuto rapporti con questi organismi.

Le risposte dei diversi testimoni dell'**Emilia Romagna** non appaiono diverse dalle precedenti valutazioni; gli O.P. sono prevalentemente noti per le pubblicazioni prodotte e diffuse (ad esempio nel settore artigiano) o per qualche azione di formazione. I contatti diretti sono però quasi inesistenti.

Nel **Veneto**, tutte le risposte convergono nel considerare gli O.P. territoriali come strumenti fondamentali per favorire il processo di modernizzazione delle relazioni tra lavoratori, sindacato ed imprese in materia di salute e sicurezza. Non si registrano differenze di valutazione tra le differenti figure, perché tutte si richiamano alla validità dei contenuti e della missione che il 626 e gli accordi interconfederali attribuiscono a queste istanze congiunte delle parti sociali. A Treviso l'O.P. è costituito dal 1995, si riunisce periodicamente e promuove iniziative di formazione ed informazione. In questi anni non ha mai dovuto occuparsi di conciliazione di conflitti.

In **Piemonte**, tutti gli intervistati sono concordi nel valutare come esemplare l'esperienza di funzionamento del CTP per l'edilizia di Torino. Ogni anno questo organismo svolge più di 4000 interventi di controllo e assistenza sui cantieri e una capillare opera di informazione e formazione alle imprese, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed ai tecnici delle aziende.

In **Lombardia** tutte le figure intervistate, senza distinzione, affermano di non aver mai avuto relazioni dirette con gli O.P., ma di essere a conoscenza della loro attività soprattutto nel campo formativo.

3.3. La specificità dei soggetti a confronto con la prevenzione

3.3.1. La prevenzione come processo nelle strategie imprenditoriali

Le strategie di prevenzione nell'esperienza dell'imprenditori si concentrano intorno a tre principali esigenze:

1. la considerazione fondamentale che la sicurezza si pianifichi all'interno di più ampi piani di sviluppo aziendali;
2. la necessità di valorizzare soprattutto le esperienze legate agli interventi di formazione;
3. il livello di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori, attraverso l'impegno anche del RLS.

Sul piano della pianificazione delle strategie di prevenzione, risulta evidente un atteggiamento comune a tutti i testimoni teso a considerare la sicurezza come una variabile in continuo divenire. In tal senso si evidenziano però due principali punti di vista: da un lato, quello fortemente concreto e di aziende (es. nella realtà veneta) tese a darsi delle strategie di pianificazione delle attività di prevenzione e del loro controllo (*check-list* di autovalutazione; programmi di coordinamento delle attività ecc.); dall'altro lato, la situazione di difficoltà, propria soprattutto alle aziende edili (su tutto il territorio) e più in generale nella realtà campana, nell'orientarsi e nel programmare autonomamente strategie di prevenzione più strutturate ed a lungo termine. In questo secondo gruppo rientrano quegli imprenditori che dichiarano di sentirsi soli rispetto alle istituzioni (Stato, ASL, Sindacati), nell'elaborazione di tecniche e metodologie di lavoro più sicuro.

Le esperienze da segnalare in relazione alle strategie di prevenzione riguardano principalmente il tema dell'informazione e formazione dei lavoratori. In questo ambito, infatti, sono state evidenziate molte iniziative interessanti: dalla redazione di guide, manuali di autovalutazione ed interventi formativi, che hanno visto il coinvolgimento diretto del datore di lavoro (Veneto); alla realizzazione di corsi comuni tra RLS ed RSPP sul tema della prevenzione nei diversi settori (Lombardia); a corsi di alfabetizzazione alla sicurezza per extracomunitari organizzati all'API; a forme di monitoraggio per la formazione ed assistenza alla programmazione

dei corsi da parte delle associazioni degli industriali (Campania); ad, infine, una programmazione di incontri periodici tra le diverse figure della sicurezza allo scopo di valorizzare l'esperienza e le motivazioni dei lavoratori nelle scelte aziendali (Lazio).

Non vi sono invece accenni a strategie di prevenzione legate alla riprogettazione e/o riorganizzazione del lavoro stesso. Al riguardo è significativo considerare come su questo argomento la maggior parte degli imprenditori intervistati si sono chiusi dietro argomentazioni legate ai costi degli investimenti.

In generale è comunque condivisa l'opinione che si sta vivendo un momento di transizione, nel quale convivono negli stessi settori e nelle stesse aziende modelli di prevenzione molto diversi. Quest'ultima riflessione ben si lega alla terza esigenza sopraccitata: il bisogno di coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori alle strategie di prevenzione e più in generale alla cultura aziendale della sicurezza. Così come ci sono infatti realtà nelle quali si riscontra una forte richiesta di cultura della partecipazione e di coinvolgimento dei RLS, affermando che la sensibilità aziendale è cambiata al passo con quella dei lavoratori stessi (Veneto, Lombardia ed aziende edili del Lazio), ci sono anche però realtà nelle quali sussiste la tradizionale divisione tra '*sensibilità giovanile*' a lavorare in modo più sicuro e '*resistenza senile*' a cambiare approccio alla sicurezza sul lavoro (Piemonte, Campania e Lazio).

Riflettere sugli aspetti di efficacia e sulle difficoltà nelle strategie di prevenzione che li hanno coinvolti è stato, per gli imprenditori, in occasione per approfondire i punti forti ed i limiti della loro esperienza. In particolare, le riflessioni raccolte sui parametri rispetto ai quali considerare l'efficacia delle strategie di prevenzione possono essere così riepilogate:

- a) l'importanza della collaborazione tra azienda ed istituzioni esterne. In particolare, molti fanno riferimento agli Organismi Paritetici come sedi privilegiate per fare partire dagli input principali. Ma vi è anche chi considera fondamentale una buona collaborazione con gli organismi pubblici (ASL, INAIL, ecc.), per sviluppare di riflesso buoni rapporti in termini strutturali tra aziende, sindacati, enti pubblici e privati;
- b) l'importanza della collaborazione tra tutte le professionalità interne all'azienda (RLS, RSPP, tecnici, professionisti, ecc.). Malgrado in molti ritengano questo aspetto ancora di difficile realizzazione, per alcuni

imprenditori è fondamentale la collaborazione tra RLS e RSPP. In generale, tutti ritengono che sia necessario sviluppare modelli operativi di prevenzione, partendo da un miglior utilizzo delle figure previste dalla 626;

- c) fiducia nella trasparenza e la diffusione delle informazioni (*“Chi fa questo lavoro con professionalità, ma soprattutto con interesse e sensibilità può essere un modello per altri”*);
- d) qualità della sicurezza e della prevenzione intesa come: strategie concrete di lavoro, modelli operativi di prevenzione, sviluppo sostenibile, ecocompatibilità;
- e) volontà e disponibilità economica (*“laddove c’è la volontà ed anche la disponibilità economica, non ci sono limiti alla possibilità del datore di lavoro di cercare e trovare la migliore soluzione per la salute ed il benessere del lavoratore”*).

Mentre per quanto riguarda i limiti, la principale difficoltà evidenziate è di *far passare la cultura della sicurezza attraverso le maglie strette della produttività e dell’ignoranza.*

Sul piano culturale, invece, è interessante come vi sia la necessità per gli imprenditori stessi di fare *un salto di qualità, poiché i lavoratori, se pure non hanno una cultura della sicurezza, hanno di per sé una percezione maggiore del disagio.*

In riferimento ai settori ad alto rischio come l’edilizia, gli imprenditori denunciano inoltre uno scarso intervento da parte di istituzioni esterne nell’individuazione di chiari standard della sicurezza. Vi è infine, chi considera la responsabilità penale uno dei principali limiti alla realizzazione di efficaci strategie di prevenzione.

Il ruolo giocato dai RLS ed a seconda dei casi dai RLST, è da parte degli imprenditori variamente percepito. Le riflessioni al riguardo si sono orientate da un lato, intorno ai punti forti ed ai limiti del loro ruolo e della collaborazione con questi figure; dall’altro, nel considerare più in generale gli sviluppi della loro presenza rispetto al sistema di relazioni industriali nel quale sono inseriti.

Il ruolo del *Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza* è stato inizialmente vissuto dalle aziende come una difficoltà in più nelle relazioni interne. Soprattutto per le realtà piccole e medie non ancora sindacalizzate è stata l'occasione per *'ritrovarsi in casa'* un rappresentante dei lavoratori. Solo in seguito le imprese hanno capito che il RLS poteva essere un valido aiuto e non un fastidioso antagonista.

Per la maggior parte degli imprenditori l'importanza del RLS risiede soprattutto nella possibilità che egli parli lo stesso linguaggio del datore di lavoro, del RSPP e dei lavoratori. Le difficoltà però nel realizzare una buona collaborazione con questa figura sono a loro avviso:

- la formazione dei RLS molto spesso non adeguata né sufficiente e il loro basso profilo culturale;
- il fatto che i RLS spesso pensano di dover divenire in azienda dei tecnici aggiunti e non valorizzano invece l'aspetto comunicativo del proprio ruolo;
- i sindacati non valorizzano i RLS;
- il loro ruolo è spesso proporzionale al tasso d'infortunio aziendale: se questo è basso, il RLS è poco considerato;
- infine, vi sono difficoltà anche con gli stessi lavoratori che ritengono il RLS passati *"dalla parte del padrone"* (*"questo nel 99% dei casi non è vero, ma significa comunque che il RLS non ha saputo comunicare agli altri lavoratori quale è il suo ruolo"*).

Importante è inoltre sottolineare un punto di vista ricorrente tra gli imprenditori riguardante la possibilità che il RLS faccia o meno parte della RSU. L'avviso principale è che *i RLS non derivanti da RSU sono in genere più aperti ai problemi aziendali ed è più facile coinvolgerli; quelli invece membri della RSU sono ancora per lo più ostili e conflittuali*. Giudizio critico è stato raccolto anche in merito al RLST la cui funzione, per molti, rischia di portare a confondere i vari problemi delle diverse aziende.

Va però evidenziato che del RLST quasi nessuno ha parlato in modo approfondito.

Sul piano delle relazioni industriali la rilevanza per gli imprenditori degli Organismi Paritetici dipende dal buon funzionamento di queste stesse relazioni. Si sono evidenziate realtà nelle quali l'OP non ha alcun rapporto con il sistema di prevenzione che si danno le aziende; per alcuni imprenditori non è addirittura chiaro, laddove esistono, quali funzioni esattamente debbano esplicare e la visione che ne esce è di una istituzione che non incarna la cultura paritetica della sicurezza e non riesce a fare ancora da collante fra datore di lavoro e lavoratore. Vi sono però anche delle esperienze più felici: in Veneto, l'OP provinciale ha un ruolo di formazione ed indirizzo riconosciuto utile poiché definisce delle strategie chiare per le aziende; presso l'Assoindustria di Salerno esiste un OP funzionale, che consulta regolarmente gli associati sui problemi che riguardano la formazione e che si occupa della convalida dei programmi dei corsi di formazione seguiti dai RLS.

3.3.2. Il ruolo in divenire dei RSPP

I Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale si riconoscono come coloro che più di altri sono in prima linea rispetto alle strategie di prevenzione.

Diversa però è la focalizzazione sui principali aspetti del loro lavoro. Vi è chi ritiene che il proprio obiettivo sia quello di intervenire per evitare gli infortuni; chi concepisce la propria attività in funzione di una mediazione continua tra strategie aziendali e desideri dei lavoratori; e chi, infine, considera il proprio lavoro permeato dalla ricerca continua di un coinvolgimento ed una collaborazione con il management e con i lavoratori.

In particolare, è proprio questo del coinvolgimento il tema più ricorrente tra i RSPP. Da un lato, si riconoscono un ruolo importante nei confronti del datore di lavoro per la formazione e l'esperienza concreta che essi portano all'azienda; dall'altra, hanno necessità di una collaborazione sempre migliore con i lavoratori affinché quanto definito nei programmi di prevenzione sia realmente interiorizzato e seguito.

Il riscontro raccolto presso i RSPP rispetto ai limiti ed ai punti forti delle loro esperienze è significativo, visto che quasi tutti i testimoni intervistati hanno focalizzato principalmente gli aspetti legati alle difficoltà del proprio lavoro. Non sono state registrate, dunque, riflessioni in merito all'efficacia

del loro ruolo, se non una generale soddisfazione nel settore meccanico in Veneto ed in Piemonte, dove c'è un buon coinvolgimento e una buona preparazione dei RSPP.

Fra i tanti limiti evidenziati ricorrono: la scarsa formazione e quindi il dover improvvisare un ruolo piuttosto complesso, il fatto di non poter gestire un budget, doversi occupare di molte cose diverse non essendo però autonomi; di essere visti dai lavoratori come uno persone che privilegiano l'azienda ed il datore di lavoro rispetto ai lavoratori stessi, trovarsi spesso a confronto con datori di lavoro che non solo non conoscono le leggi ma spesso sono anche privi di conoscenze manageriali poiché passati da realtà familiari a strutture più grandi.

Il rapporto tra i RSPP ed i RLS risulta molto evidente e stretto. Sulla necessità infatti di una figura come il RLS non vi sono RSPP contrari o confusi. Anzi, vi è chi ha evidenziato come in passato *mancando questa figura, i problemi venivano deformati, ingigantiti o non portati all'attenzione della direzione aziendale, rimanendo a galla all'interno del ciclo di lavoro senza una definizione e tanto meno una soluzione*. In generale dunque, si ritiene il RLS fondamentale per evidenziare con anticipo problemi che di fatto possono essere risolti con interventi molto semplici.

Se però vi è un giudizio concorde sulla necessità di una sempre maggiore collaborazione con il RLS, quasi tutti i responsabili del servizio di prevenzione e protezione si sono detti contrari, proprio per le conseguenti difficoltà di collaborazione, alla derivazione del RLS dalla RSU.

L'efficacia e limiti del RLS sono legati alle modalità di elezione o designazione, alla volontà degli altri lavoratori di farne un soggetto attivo o passivo, alle capacità, infine, relazionali personali e al livello personale di cultura della sicurezza.

3.3.3. I nodi critici delle strutture sindacali

Per quanto riguarda il punto di vista sindacale non è possibile raccogliere come per le altre figure delle considerazioni generali, poiché le realtà territoriali e di settore in questo caso, hanno delineato una fotografia molto complessa di problematiche e strategie. In generale distingueremo le riflessioni condotte:

- sui RLS in relazione alle organizzazioni sindacali;
- sulle esperienze dell'attività delle organizzazioni sindacali, in materia di strategie di prevenzione.

Molti ritengono che le OO.SS siano in ritardo nell'offrire ai RLS sostegno e formazione. Come si vedrà più avanti malgrado sia indiscutibilmente riconosciuta la centralità dei RLS nelle strategie aziendali di prevenzione, non è ancora sufficientemente strutturato ed evidente il sostegno delle organizzazioni sindacali a quest'ultimi.

Più approfondite sono state invece le riflessioni condotte sulle strategie di prevenzione a livello di organizzazioni sindacali. E' parere di molti che con il d.lgs. 626/94 i sindacati si sono trovati ad affrontare una rilettura interna della propria organizzazione. Al riguardo si possono distinguere due grosse esperienze all'interno delle quali valutare come ha inciso su tale processo la dimensione territoriale e settoriale.

In prima istanza, troviamo una serie di esperienze realizzate in Campania e nel Lazio dove malgrado sia indubbia la sensibilità e lo sforzo delle organizzazioni in materia di sicurezza, sussistono grandi difficoltà nei rapporti con le istituzioni e le aziende.

Nel Lazio ad esempio si è registrato un significativo coinvolgimento del sindacato in campagne di sensibilizzazione e nei confronti delle parti datoriali. Le esperienze però più significative hanno riguardato occasioni di denunce all'Ispettorato ed all'ASL (istituti di vigilanza ed imprese di pulizie) e lunghissime trattative per la bonifica di stabilimenti costruiti con l'amianto che hanno visto coinvolti tutti i lavoratori.

In Campania gli intervistati hanno dichiarato che il sindacato *non riesce a trovare interlocutori istituzionali*. In generale, quello che si evidenzia è una profonda difficoltà da parte di sindacati campani a svolgere un ruolo propulsivo che dovrebbe essergli proprio e a migliorare la tutela dei diritti e delle condizioni di lavoro, quando ci si trova di fronte a problemi di irregolarità (lavoro nero) ed inadempienza delle leggi. E' purtroppo una responsabilità che coinvolge tutti: enti ed istituzioni statali ancora poco sensibili al tema della sicurezza. Senza contare che *se un'azienda non esiste per l'INAIL, per l'INPS o per lo Stato, non esiste nemmeno per i sindacati*.

Nella realtà lombarda invece le esperienze significative registrate sono diverse, e provengono soprattutto dai settori storici della prevenzione. Nel settore edile ad esempio si sono dimostrate importanti alcune strategie sia paritetiche, sia di coinvolgimento dei lavoratori promosse dai sindacati. Nel settore chimico il coinvolgimento e la sensibilizzazione dei lavoratori negli ultimi anni è decisamente aumentata, anche grazie a campagne mirate promosse dai sindacati.

Infine, la realtà veneta offre l'esperienza più matura di collaborazione tra organizzazioni sindacali e coordinamento regionale. Secondo l'avviso infatti dei testimoni intervistati è il livello territoriale a rafforzare il *trait d'union* fra sindacato e lavoratori, anche sull'argomento sicurezza, attraverso strutture orizzontali e categoriali. Qui, è al sindacato che arrivano le grandi emergenze in cui sono coinvolti maggiormente i RLS ed RLST.

Anche i sindacati intervistati, come gli RSPP, hanno approfondito soprattutto gli aspetti problematici delle esperienze ad oggi condotte in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In molti, al di là dei problemi contingenti e di settore, riconoscono un grosso salto culturale compiuto dal sindacato, che ha grandemente contribuito a rafforzare ed approfondire alcune aree di intervento della legge. Tale esperienza ha permesso in molte occasioni alle organizzazioni sindacali di valorizzare le sue componenti più esperte, in grado di sensibilizzare i propri quadri e la stessa parte imprenditoriale.

Circa le difficoltà e i limiti che i sindacalisti incontrano nell'attività di prevenzione, si possono ricordare i seguenti argomenti:

- la difficoltà di trovare aziende dove si possa parlare di strategie della prevenzione in modo concreto, andando cioè a toccare gli aspetti organizzativi dell'attività produttiva;
- il limite dato dal fatto che la realtà aziendale italiana è per lo più costituita da aziende medio - piccole che, in alcuni settori, come quello edile, sono anche le più a rischio, mentre i rapporti migliori possono crescere nelle grandi aziende che ne rappresentano solo una parte;
- il difficile rapporto con molte istituzioni che dovrebbero supportare l'adozione della normativa sulla sicurezza;

- l'alta conflittualità delle relazioni sindacali in alcuni settori, che porta ad abbandonare l'obiettivo di realizzare migliori condizioni di lavoro per tutti (*talvolta i lavoratori sono disposti ad accettare dosi di rischio elevate in cambio del mantenimento del posto di lavoro*);
- il coinvolgimento della struttura sindacale avviene nel momento in cui si sente il bisogno di essere protetti dalle pressioni dirette o indirette da parte dell'azienda. *E' un'esperienza comune ed abituale quella dell'azienda che scambia un problema di sicurezza per una rivendicazione, tranne forse dove non è presente una RSU.*

Dal '94 ad oggi, da quando cioè è stato emanato il d.lgs. 626 si sono aperti due processi:

- professionalizzare, e formare, i RLS/RLST affinché siano il più possibile esperti della sicurezza della loro azienda,
- aumentare la collaborazione ed il coinvolgimento tra RLS/RLST e RSPP.

Per alcuni sindacalisti, infatti, i RLS dovrebbero essere coinvolti anche a livello tecnico (es. nella modifica delle macchine), invece di esplicitare il loro ruolo, come succede spesso, *"solo sulla carta", spinti dall'azienda, privi di sufficienti conoscenze e temendo sanzioni.*

Una delle maggiori necessità evidenziate riguarda la continua tensione tra: dover affrontare problemi tecnici rilevanti, che spesso superano le loro competenze e rappresentare, in molti casi, le persone che meglio conoscono il ciclo produttivo dell'azienda e la qualità delle tecnologie e degli impianti.

In tal senso, è significativo rilevare come siano gli stessi RLS a voler vedere valorizzate, rispetto al loro ruolo, competenze più di tipo tecnico - gestionale che di tipo politico - sindacale. In molti, inoltre, denunciano una mancanza di rapporto con gli OP.

Importante, dunque, risulta per tutti la formazione continua, meglio ancora se basata su iniziative promosse dagli OP.

La figura del RLST ha raccolto poche osservazioni dei sindacalisti. Le principali opinioni si concentrano sulla scarsa presenza di queste figure sul territorio.

Molti intervistati riconoscono il rischio di isolamento per i RLS ed i RLST, proponendo di sviluppare la creazione e la diffusione di strutture specializzate gestite dall'Inail insieme ai i RLS o/e la creazione di una rete fra RLS e i RLST.

3.3.4. Gli organismi paritetici: la socializzazione alla prevenzione

Le principali strategie di prevenzione evidenziate dagli OP riguardano la realizzazione di attività di prevenzione tese al coinvolgimento delle diverse parti su progetti territoriali e la promozione di formazione dei RLS.

In riferimento a quest'ultimo obiettivo, risulta evidente il fatto che gran parte delle strategie di prevenzione degli OP riguardano soprattutto il consolidamento di interventi di progettazione formativa per i RLS. Molto, al riguardo, si ritiene che debba essere ancora realizzato, se consideriamo lo scarso sviluppo degli Op nelle varie regioni e quanto ancora vi è da realizzare in termini di collaborazione tra Organismi Paritetici ed istituzioni locali. Tra le esperienze degne di evidenza si può ricordare che:

- il Veneto, dove più che in altre regioni, l'INAIL ha realizzato l'atteso passaggio da ente "liquidatore" a soggetto promotore di prevenzione, è sorto il centro INAIL - RLS allo scopo di promuovere attività di ricerca, tavoli permanenti sulla prevenzione (cui partecipano esponenti dei 15 settori più a rischio), attività di consulenza per i RLS con il supporto di tecnici specializzati;
- il Piemonte dove il CTP Edile è stato costituito prima del decreto legislativo 626/94, questo comitato ha come principale obiettivo quello di individuare problemi e proporre soluzioni all'interno di uno dei settori con più alto tasso d'infortuni.

Per quanto riguarda l'efficacia ed i limiti dell'azione svolta dagli OP in termini di prevenzione, tutti i membri intervistati ne riconoscono il ruolo di promozione della bilateralità. Sebbene all'interno degli OP i lavoratori non sempre hanno un ruolo partecipativo, *l'Organismo ha un ruolo importante per l'informazione e la formazione del datore di lavoro e dei RLS, che, proprio all'interno dell'OP, possono trovare obiettivi e strategie di azione comuni.*

Dalle interviste condotte risulta che gli OP stanno attivando diverse linee di impegno, fra cui:

- monitoraggio;
- verifiche sulla qualità e quantità degli infortuni nei diversi settori;
- migliori rapporti con l'INAIL;
- possibilità di adempiere agli obblighi della sorveglianza sanitaria attraverso strutture convenzionate;
- dirimere controversie;
- estensione dei tavoli di trattativa e di concertazione a tutti i settori.

I limiti nascono in parte dagli scarsi finanziamenti con i quali gli OP devono realizzare i loro obiettivi; in parte, dal rischio che spesso le imprese vedono nel modello partecipativo un'occasione per rimandare decisioni sulle misure di sicurezza. Inoltre, il continuo ricambio e l'incostanza degli RLS rende spesso insufficienti le iniziative di formazione, lasciando all'OP come principale attività quella di dirimere le controversie.

In generale, risulta opinione comune che l'OP rifletta a pieno i punti forti ma anche i limiti del settore di cui è espressione, e non il momento di principale sviluppo di questo, in termini di concertazione ed esperienze partecipative.

Per tutti i membri degli OP, i RLS ed i RLST rappresentano un soggetto centrale delle strategie di prevenzione in termini di partecipazione. Non è infatti un caso che tutti ritengano la loro formazione, l'informazione e la loro partecipazione ai tavoli di concertazione il principale obiettivo di sviluppo che gli OP si debbano dare. In particolare, si ritiene utile distinguere il ruolo del RLS dal RLST, ma in pochi hanno approfondito queste caratteristiche distintive. Solo in Veneto ed in Emilia Romagna, che sono anche le realtà dove questa figura è più diffusa, viene sottolineato che il RLST: *“deve essere molto preparato, perché lavora su un territorio, non solo su di un settore. Deve poter entrare in azienda perché deve guidare i piani di sicurezza e coordinare la presenza nelle visite tra gli enti esterni. Se ha queste capacità, coinvolge anche il datore di lavoro”*.

All'interno della OPTA di Imola i 3 RLST svolgono un ruolo centrale, pur avendo poche risorse. Essi hanno ad esempio partecipato, alla progettazione di un programma di formazione per lavoratori, nell'ambito del quale lo SPSAL ha elaborato un questionario per la verifica del tasso di apprendimento. *Si è trattato di un esperimento che, pur con i suoi limiti, ha creato degli standard, sia per i formatori, sia per gli organismi di controllo.*

3.3.5. L'esperienza di ruoli tecnici

a) Dal punto di vista dei tecnici ASL

Le esperienze raccolte legate alle strategie di prevenzione che vedono coinvolti tecnici delle ASL, risultano complessivamente incoraggianti e possono essere suddivise tra attività svolte a livello centrale - regionale ed attività svolte a livello periferico - locale.

- A livello centrale le relazioni considerate riguardano principalmente i rapporti con le diverse istituzioni e le parti sociali;
- A livello territoriale, si opera sul piano della vigilanza, seguendo inchieste per infortuni o malattie professionali, effettuando verifiche per l'igiene e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sul piano centrale l'attività svolta consiste principalmente nel rispondere a domande, essendo le ASL parte tecnica della magistratura, sui reati in materia di sicurezza e lavoro; sul piano territoriale prevalgono le esigenze delle singole imprese e dei cittadini stessi.

Sono state, comunque, raccolte alcune esperienze importanti:

- a livello nazionale, si è evidenziato un progetto interregionale di monitoraggio, nel quale tutte le ASL d'Italia si sono dotate di uno stesso strumento di rilevazione attraverso il quale si interviene su un campione definito di aziende, sviluppando un intervento di verifica. *Il monitoraggio è un grande strumento per comprendere la situazione attuale della sicurezza sul lavoro, esso consente di fare una divisione quantitativa e qualitativa tra le aziende che hanno fatto sicurezza in modo solo formale ed aziende in cui esiste una cultura della sicurezza.*

- un'esperienza importante a livello territoriale è quella del rapporto tra le ASL di Imola, l'OPTA e i CDS Emiliani (Centro di documentazione per la salute). Quest'ultime strutture hanno l'obiettivo di facilitare i processi di prevenzione, per questa ragione i servizi erogati sono rivolti a tutti coloro che nel mondo del lavoro si occupano di sicurezza. Due esperienze sono state evidenziate tra quelle condotte da questi centri:
 - 1) la creazione di una task-force per l'elaborazione di linee guida per l'applicazione del 626;
 - 2) la creazione di una struttura (SIRS) di supporto per gli RLS, una sorta di sportello ad oggi presente solo a Bologna ma pronto ad essere diffuso altrove.

I punti forti delle esperienze condotte dai tecnici ASL riguardano il loro ruolo quali promotori di:

- Corsi di formazione che rappresentano un punto di incontro tra pubblico e privato;
- presenza capillare sul territorio per diffondere una cultura della salute e della sicurezza sul lavoro.

In generale si osserva che comincia a trasparire una consapevolezza nuova rispetto al ruolo svolto dai tecnici ASL. *"Il nostro punto forte non è la sanzione, ma il fatto che sia cambiato il sistema di perseguire la violazione. Si può emanare una prescrizione dando indicazioni più precise su le modalità per risolvere il problema, i tempi e i riferimenti normativi adeguati"*.

Il limite riconosciuto riguarda il coinvolgimento delle ASL a valle delle strategie di prevenzione, *quando ormai non ci sono più possibilità né di miglioramento né di confronto*. Molti responsabili delle ASL stesse ritengono che una maggiore diffusione degli sportelli per i RLS aiuterebbe in tal senso.

Inoltre, grandi difficoltà emergono nell'attività svolta dai tecnici rispetto alle amministrazioni di appartenenza. A loro avviso, vi è uno scarso riconoscimento del loro ruolo all'interno dell'istituzione sanitaria, che implica anche uno scarso riconoscimento economico. Essi denunciano soprattutto il contrasto tra le competenze di tutela della sicurezza sul lavoro richieste dal Ministero del Lavoro e quelle per la tutela della salute e

sicurezza emanate dal Ministero della Sanità (spesso povera di indicazioni precise).

Per i tecnici delle ASL il ruolo giocato dal RLS è molto importante: *è un alter ego dell'imprenditore, capace di incidere nel processo di prevenzione ed è determinante per sollecitare a partecipazione dei lavoratori, specie se adeguatamente preparato*. Essi mettono soprattutto in risalto il fatto che se i RLS non sono adeguatamente formati e supportati dai sindacati e dalle istituzioni, rischiano di limitarsi a firmare la documentazione che attesta l'ottemperanza della legge da parte dell'azienda.

b) Il punto di vista dei formatori ISFOR Lombardia

Il tema della formazione è tra i più centrali e ricorrenti nelle interviste condotte. Al riguardo è interessante isolare l'esperienza registrata di alcuni formatori dell'ISFOR Lombardia. Questo istituto organizza circa 3 – 5 corsi l'anno per le diverse figure previste dal 626. Nella progettazione dei corsi essi coinvolgono il servizio prevenzione dell'Associazione Industriali di Brescia ed i docenti sono stati per lo più tecnici di ASL.

Il punto di forza che i formatori si riconoscono riguarda la cultura del coinvolgimento e della partecipazione di cui si fanno voce attraverso i loro corsi. Mentre, tra i principali limiti elencati: il fatto che il Decreto Legislativo lasci tanti spazi di discrezionalità interpretabili; la difficoltà nel coinvolgere nelle loro attività RSPP ed OP.

Secondo gli intervistati, nella progettazione formativa il ruolo del RLS è ancora troppo modesto rispetto all'importanza da questo ricoperta nel sistema di gestione della sicurezza.

3.4. Riflessioni finali

I risultati delle interviste ai testimoni privilegiati possono essere letti attraverso tre chiavi di lettura: la percezione soggettiva dei differenti soggetti (riguardo i punti di debolezza e di criticità del sistema di relazioni disegnato dal 626 e dagli accordi interconfederali), la variabile di settore e la variabile territoriale.

- a) Quasi tutti i testimoni legati alle direzioni d'impresa affermano che la sicurezza ha molto a che fare con la gestione d'impresa e che i risultati, in questo campo, si ottengono solo con una accorta *pianificazione a monte della qualità, delle scelte e dei comportamenti dell'azienda e dei dipendenti*. Da questa affermazione, presente soprattutto tra gli imprenditori, non ne discendono però racconti concreti di esperienze di prevenzione legate alla riprogettazione dei cicli di produzione, alla riorganizzazione dell'impresa o dell'organizzazione del lavoro stesso.

Questi interventi si capisce che sono sicuramente presenti in molte realtà aziendali, ma gli intervistati piuttosto che descrivere le esperienze positive e/o negative realizzate e offrire spunti critici utili a comprendere l'importanza di queste ai fini della prevenzione e della partecipazione dei lavoratori, hanno una sola preoccupazione: di mettere l'accento esclusivamente sui costi sopportati (o teorici) in relazione agli interventi di prevenzione, senza valutare i possibili benefici ricavati (es. riduzione degli infortuni, minori costi assicurativi, riduzione dei conflitti, maggiore qualità, ecc.).

Dal loro canto, gli RSPP parlano con profonda insoddisfazione del proprio lavoro. Ne descrivono i limiti assieme alla difficoltà di essere soggetti in prima linea nella prevenzione aziendale ma senza capacità di prendere decisioni importanti sul piano pratico. Molti RSPP guardano quasi con invidia ai RLS, che a loro giudizio sono spesso più coinvolti nelle scelte organizzative e gestionali delle direzioni; per pochi è possibile intravedere un rapporto più dinamico e collaborativo con l'imprenditore. Pochi RSPP parlano apertamente dell'organizzazione aziendale dei Servizi di protezione e prevenzione; il loro ruolo è essenzialmente amministrativo-tecnico e con una sola prevalente preoccupazione: quella di *far stare in regola il datore di lavoro*. Non sempre facile, infine, il loro rapporto con il sindacato e con le RSU, che a

loro giudizio sono più portati a “*buttarla in politica*” che ad entrare in modo serio sui temi della sicurezza.

Un giudizio condiviso da tutte le figure *aziendali* riguarda la necessità di valorizzare e sviluppare gli *interventi di formazione in materia di prevenzione*; tutti, però, preferiscono parlare dei bisogni e dell'importanza della formazione esclusivamente per quanto riguarda i lavoratori ed i RLS.

Non c'è traccia nelle risposte di tutto il dibattito, che pure esiste sulla riqualificazione dei management - alla gestione dei rischi, alla qualità totale ed alle gestione delle risorse umane - e quello sulla certificazione professionale dei RSPP (un disegno di legge al riguardo è in discussione in Parlamento per coprire una carenza del 626 sollevata anche dalle istituzioni comunitarie).

I principali destinatari dei progetti di formazione sono i RLS perché devono integrare le loro carenze tecniche ed evitare una loro troppo forte dipendenza dalle valutazioni politiche del sindacato e della RSU. Qualche RSPP avanza l'idea di promuovere azioni di formazione congiunta tra loro e i RLS per favorire il crescere di modelli e metodologie condivise di approccio alla valutazione dei rischi ed alla costruzione e gestione dei piani di prevenzione.

In seconda istanza, ci si preoccupa della formazione dei singoli lavoratori per adeguare i loro comportamenti ai necessari standard di sicurezza definiti dalla direzione.

La centralità ed il valore degli interventi formativi rivolti ai RLS ed ai lavoratori sono richiamati e condivisi anche dai rappresentanti delle Associazioni datoriali.

Questo *comune sentire* (presente peraltro anche tra i sindacalisti e i tecnici ASL) riguardo l'importanza della formazione dei lavoratori e dei RLS, dovrebbe aiutare la riflessione delle parti sociali in almeno quattro direzioni:

- riprendendo le indicazioni di CARTA 2000, verso programmi e modalità certe di formazione di base per tutti i giovani alla salute e sicurezza sul lavoro e in particolare alla obbligatorietà curricolare di questi temi nella formazione professionali;

- la formazione specifica e continua in relazione ai rischi ed ai cambiamenti per tutti i lavoratori, compresi quelli a contratto temporaneo;
- la formazione e l'aggiornamento dei RLS, superando il rigido riferimento alle 32 ore previsto dagli attuali accordi.

A giudizio degli imprenditori, quello della formazione è, inoltre, un terreno prioritario di confronto con le istituzioni pubbliche e le organizzazioni sindacali del territorio.

Tutti gli intervistati mostrano, però, una conoscenza scarsa e superficiale riguardo i compiti e la presenza di Organismi Paritetici territoriali per la salute e sicurezza sul proprio territorio. Nessuno sembra avere avuto nel passato o in corso relazioni o contatti significativi con questi; solo alcuni dichiarano di conoscerne l'esistenza per episodi legati ai processi formativi dei RLS. Per tutti il giudizio d'efficacia di questi organismi è, in qualche modo, sospeso.

Un obiettivo largamente condiviso da imprenditori e RSPP riguarda la necessità di un maggiore coinvolgimento dei lavoratori, *anche attraverso l'impegno dei RLS*, alle strategie aziendali di prevenzione. La collaborazione tra le diverse figure presenti in azienda ai fini del raggiungimento degli obiettivi – in questo caso la difesa della salute e la sicurezza del lavoro – per quanto difficile, è ritenuto necessario.

In questa prospettiva, crediamo vada interpretato uno dei punti più significativi tra quelli emersi dalle interviste: imprenditori e RSPP chiedono di separare più fortemente il ruolo ed i processi di elezione dei RLS da quelli delle RSU. Non è una richiesta di maggiore distanza tra RLS e organizzazioni sindacali, che anzi la gran parte vedono come utili supporti al dialogo sociale aziendale, ma una richiesta di maggiore autonomia e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; questi devono essere più capaci d'interpretare e farsi portavoce dei bisogni reali di prevenzione dei lavoratori e meno condizionati dalle urgenze – salariali, occupazionali, ecc. – proprie agli obiettivi ed agli strumenti delle RSU, anche dal punto di vista contrattuale e rivendicativo. Occorre dire che questa richiesta costituisce un importante cambio di orientamento per molti imprenditori, che nel passato, temendo il diffondersi di forme di rappresentanza non inquadrabili in regole e garanzie certe, avevano fortemente sostenuto, come *male minore* e non

potendo fare a meno di riconoscere queste nuove figure, l'aggancio tra RLS e RSU.

- b) Sulla priorità della formazione ai RLS e ai lavoratori i sindacalisti intervistati concordano. Nessun accenno anche da parte loro ai bisogni formativi dei manager o dei RSPP.

A giudizio dei sindacati il punto di maggior debolezza del sistema relazionale resta però ancora la scarsa disponibilità delle direzioni aziendali a riconoscere ai RLS un effettivo diritto alla consultazione. I lavoratori sono scarsamente ascoltati ed i RLS hanno spesso come unica possibilità a far udire la propria voce quella di ricorrere alla RSU, o al sindacato. I sindacalisti sono consapevoli che questa strada allontana i rappresentanti dei lavoratori da una pratica di partecipazione verso forme di relazioni industriali ancora di tipo rivendicativo-contrattuale.

Per i rappresentanti del sindacato, in realtà, gli imprenditori desiderano un RLS "aziendalizzato" con l'obiettivo principale di instaurare un colloquio con i lavoratori: un colloquio con poco dialogo e nel quale il solo ruolo riconosciuto al RLS è quello di trasmettere ai lavoratori le informazioni necessarie alla diffusione di comportamenti corretti e coerenti con le politiche di sicurezza aziendali.

C'è però tra molti rappresentanti sindacali disponibilità a discutere riguardo ad una possibile separazione di ruolo e responsabilità tra RLS e RSU: pur non considerando questa una priorità, né tanto meno un'esigenza dei lavoratori, molti sindacalisti ammettono l'esistenza del problema e si dichiarano pronti a discuterne in sede di revisione degli accordi interconfederali.

Tarda a manifestarsi l'idea della necessità di una strategia più forte e diffusa di sostegno da parte del sindacato al lavoro dei RLS; gran parte dei sindacalisti intervistati attribuiscono questa carenza soprattutto a due ragioni: la mancanza di risorse umane, tecniche ed economiche adeguate e la estrema dispersione territoriale delle piccole e micro imprese.

Emerge dalle risposte dei rappresentanti sindacali una cultura di relazioni industriali che è pronta a *partecipare* ma, da un lato, non ha ancora capito come e, dall'altro lato, ha di fronte imprenditori che hanno lo stesso problema. Nessuno contesta il sistema di relazioni proposto dal 626, anzi

tutti lo considerano come l'unico valido, ma l'investimento di risorse e d'organizzazione è ancora scarso.

Sono una prova di questo la scarsa attenzione riguardo alle difficoltà di costituzione e di ruolo dei RLST, che pure sono visti come un importante strumento di rappresentanza territoriale dei lavoratori delle micro imprese, ed il sostanziale disinteresse verso le pratiche di bilateralità territoriale in materia di salute e sicurezza.

Forte, per contro, la denuncia, soprattutto in Campania, delle aziende che ricorrono a lavoro nero e immigrato illegale; in queste imprese il sindacato è impotente, quando non è minacciato. In queste aziende si annida la realtà più grave sia dal punto di vista dei rischi per i lavoratori sia da quello dell'impatto ambientale e della gestione dei rifiuti. Contro questa realtà, il sindacato chiede un più forte impegno di tutti a cominciare dalle associazioni imprenditoriali.

- c) La bilateralità territoriale realizzata nel settore delle **Aziende edili** attraverso i CTP è considerata da tutti i testimoni intervistati un esempio da seguire a confronto con le esperienze di OPT realizzate a seguito degli accordi interconfederali. Rispetto a queste ultime pratiche di bilateralità, l'esperienza dei Comitati, infatti, appare più concreta e utile a tutte le parti; i CTP sono in grado di erogare informazioni e formazione, ma anche di assistere sul piano tecnico le imprese ed i sindacati e di vigilare sulle imprese, gli appalti ed il lavoro nero.

In **Campania** e nel **Lazio** alcuni tentativi di avviare, con un significativo coinvolgimento del sindacato, campagne di sensibilizzazione e di confronto nelle imprese non hanno dato ancora i risultati attesi. Nel Lazio, in particolare, le esperienze più significative hanno riguardato i settori della vigilanza privata e degli appalti di pulizie ed hanno condotto a campagne di denunce agli ispettorati del lavoro ed alle ASL. Altri interventi coordinati dal sindacato e che hanno visto una significativa partecipazione dei lavoratori sono stati quelli per la bonifica di stabilimenti dal rischio amianto.

Si evidenzia, quindi, una profonda difficoltà da parte dei rappresentanti dei lavoratori campani, vista la diffusione del lavoro nero e delle inadempienze, a svolgere una qualunque azione volta a migliorare la tutela dei diritti e le condizioni di lavoro nelle imprese. E' purtroppo una responsabilità che coinvolge tutti: enti ed istituzioni statali ancora poco

sensibili al tema della sicurezza; i sindacati stessi perché se un'azienda non esiste per l'INAIL, per l'INPS o per lo Stato, non esiste nella pratica nemmeno per i sindacati.

Regioni come la **Lombardia** ed il **Piemonte** risultano all'avanguardia nelle esperienze di rapporti tra imprese e rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza. Dalle risposte raccolte, ciò che appare evidente è l'importanza del passato e il fatto che l'approccio culturale e le pratiche di partecipazione proposti dal 626 e dagli accordi interconfederali appartengono, seppure con tutte le difficoltà, al vissuto consolidato delle parti sociali. Meno significativo è il rapporto con le istituzioni, mentre si avviano a concretezza le esperienze di bilateralità. Un dato negativo da rilevare, e che in un certo modo contraddice questa apparente normalità delle relazioni sindacali, è rappresentato dalla forte reticenza riscontrata, più che altrove, in Lombardia tra i rappresentanti degli imprenditori a farsi intervistare.

Dall'**Emilia Romagna** e dal **Veneto** arrivano gli esempi più interessanti di collaborazione e coordinamento tra istituzioni e tra queste e le parti sociali in materia di prevenzione negli ambienti di lavoro.

In particolare, la realtà veneta offre un'esperienza tra le più mature di collaborazione tra organizzazioni sindacali e coordinamento delle istituzioni pubbliche regionali soprattutto nel campo del monitoraggio territoriale delle situazioni di maggiore emergenza. Secondo i testimoni intervistati queste pratiche concertative stanno favorendo il coinvolgimento dei lavoratori, delle federazioni sindacali di categoria e, soprattutto, dei RLS e RLST alla ricerca delle priorità d'intervento e vigilanza sulle questioni di rischio e di sicurezza del lavoro.

Un focus territoriale particolare è rappresentato dai **tecnici delle ASL**; dalle loro risposte emergono quattro aspetti comuni di giudizio:

1. la presenza capillare dei servizi di prevenzione sul territorio è un elemento di forza e di esperienza da salvaguardare e da portare ad un medesimo livello di prestazioni in tutte le realtà;
2. la sanzione non è più il solo strumento d'intervento; più utile la prescrizione e l'indicazione alle imprese circa le modalità per risolvere il problema, i tempi e i riferimenti normativi adeguati;

3. il punto debole dei servizi ASL è rappresentato dalla confusione istituzionale ancora esistente in particolare nell'organizzazione delle azioni di vigilanza;
4. altro limite è il coinvolgimento delle ASL solo a valle di un fenomeno di infortunio o d'incidente; quasi mai i servizi di prevenzione delle ASL sono coinvolti nelle fasi d'identificazione e valutazione dei rischi e nella ricerca di strategie più corrette di prevenzione.

Sull'esempio di quanto realizzato in Emilia Romagna, molti tecnici propongono di diffondere l'esperienza di sportelli e corsie privilegiate per i RLS e RLST presso i servizi di prevenzione delle ASL.

3.5. Nota di metodo

La prima analisi alla base della campionatura è stata relativa alle ripartizioni territoriali, al fine di rendere il più eterogeneo possibile il campione di testimoni da coinvolgere. In tal senso, sono stati fissati dei requisiti per la definizione sia delle aree territoriali, sia della caratteristica di *'privilegiato'* nella scelta dei testimoni.

Tali requisiti sono:

- il numero (significativo o carente) di accordi (aziendali e territoriali) ed il grado di diffusione di RLS nelle imprese locali (cultura e contesto partecipativo nelle relazioni industriali dell'impresa e del territorio di riferimento);
- la qualità dei progetti di promozione della prevenzione e delle azioni di formazione da parte degli Organismi Paritetici Territoriali ed esperienze di conciliazione di conflitti (conoscenza e uso della bilateralità);
- i progetti di prevenzione ed il coordinamento degli interventi dei servizi di salute e sicurezza delle ASL e dei servizi di vigilanza (l'azione di sostegno dell'organizzazione pubblica a favore delle pratiche partecipative).

Il campione di testimoni raccolto è stato omogeneamente ripartito, quindi, all'interno delle 6 regioni prescelte: Campania, Lazio, Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Veneto.

I soggetti coinvolti sono stati individuati, inoltre, cercando di coprire, all'interno delle differenti esperienze, le seguenti tre aree: l'area imprenditoriale, l'area sindacale, l'area degli esperti della sicurezza.

Il campione che si è ottenuto, dall'incrocio di tali esigenze, è stato il seguente:

- Imprenditori e membri di Associazioni d'Industriali (totale intervistati: 23);
- RSPP (totale intervistati: 13);
- Sindacalisti e membri di RSU (totale intervistati: 28);
- Membri di organismi paritetici territoriali (totale intervistati: 5);
- Tecnici dei servizi di protezione e prevenzione aziendali e tecnici delle ASL (totale intervistati: 7);
- Formatori (totale intervistati: 2).

IPSEMA

**Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo
Direzione Centrale Assicurazione e Prestazioni**

**EVENTI INFORTUNISTICI – ANNO 2004
ELABORAZIONI ESAW**

Nel corso del 2004 l'IPSEMA ha aderito al progetto ESAW concernente la codifica degli infortuni sul lavoro, teso all'armonizzazione delle statistiche europee.

Il progetto richiede l'adozione di specifiche codifiche per la classificazione degli eventi infortunistici al fine di fornire gli elementi conoscitivi necessari a conseguire una adeguata valutazione delle modalità di accadimento degli eventi, che dovrebbe consentire d'individuare quelle misure finalizzate al miglioramento dell'ambiente di lavoro e della tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

In precedenza gli eventi infortunistici denunciati venivano codificati in base a quattro codici :

- 01 – natura delle lesioni
- 02 – parti lese
- 03 – cause dirette
- 04 – cause derivate.

Il progetto ESAW prevede l' utilizzo di ulteriori sei variabili che applicate alla descrizione dell'evento consentono di fornire ulteriori informazioni per identificare il luogo e soprattutto il modo in cui si è verificato l'infortunio, come detto, al fine di elaborare una politica di efficace prevenzione infortunistica.

Le codifiche riguardano il luogo in cui si trovava il lavoratore al momento dell'evento, l'attività svolta (mansioni e attività specifica) la deviazione, il contatto e l'agente materiale, come sotto riportate:

- 05- tipo luogo -
- 06 – tipo di lavoro
- 07 - attività fisica specifica
- 08 – deviazione
- 09 – contatto
- 10 – agente materiale.

La classificazione effettuata ha riguardato gli infortuni marittimi con data evento 2004. Per ciascuno dei casi, ammontanti complessivamente a n. 1377, si è proceduto ad una preliminare analisi sulle modalità dell'accadimento infortunistico per consentire l'abbinamento ai codici che più si avvicinano alle caratteristiche

dell'evento stesso e ciò al fine ricondurre al settore marittimo le variabili sopra indicate.

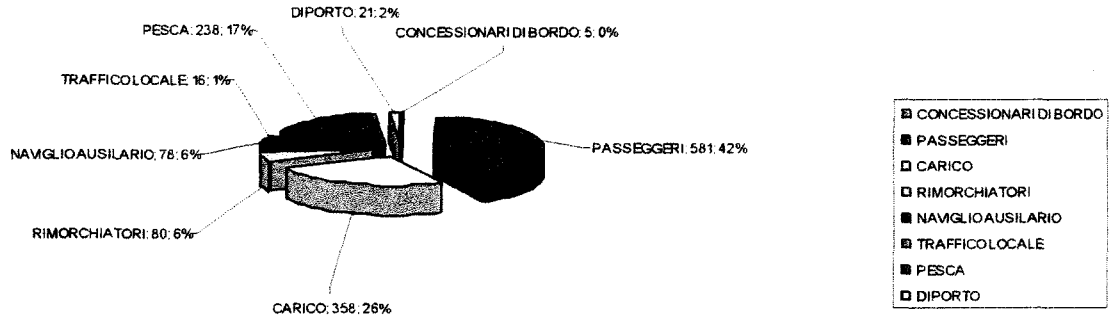
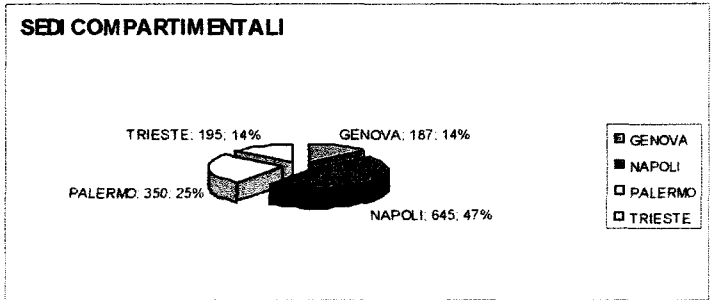
Si è cercato inoltre di fare in modo che le nuove codifiche fossero omogeneamente applicate, ricercando gli aggiustamenti e le integrazioni opportune.

Nella tabella sotto riportata sono riepilogati i dati relativi ai nuovi eventi infortunistici del 2004, suddivisi per categoria naviglio e per Sede Compartimentale in relazione al porto d'iscrizione della nave.

Categoria naviglio	SEDE COMPLE GENOVA	SEDE COMPLE NAPOLI	SEDE COMPLE PALERMO	SEDE COMPLE TRIESTE	TOTALE	INCIDENZA %
CONCESS DI BORDO (cat11)	/	5	/	/	5	0,3 %
PASSEGGERI (CAT 20 - 21)	77	310	133	20	582	42,2%
CARICO (CAT 30 -31)	32	177	117	32	358	26%
RIMORCHIATORI (CAT 40)	10	51	4	15	80	5,8 %
NAVIGLIO AUSIL (CAT 50)	24	15	11	28	78	5,7 %
TRAFFICO LOCALE (CAT 60)	6	6	1	3	16	1,2 %
PESCA (CAT 71 -72 73)	19	50	72	96	237	17,3%
DIPORTO (CAT 80)	19	1	/	1	21	1,5 %
TOTALE	187	645	350	195	1377	100 %

Il grafico che segue fornisce inoltre la rappresentazione dell'incidenza infortunistica per categoria di naviglio.

CATEGORIA NAVIGLIO



L'elaborazione dei dati è stata quindi effettuata in relazione alla natura delle lesioni ed alle parti lese per ciascuna categoria di naviglio.

Le tabelle che seguono riportano il risultato del monitoraggio con i relativi valori d'incidenza percentuale.

Per la categoria "passeggeri" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (51,4%) incidenti sugli arti inferiori, parti multiple, mani e dita etc. A seguire sono le slogatura, distorsioni lussazioni (14,86%) agli arti inferiori, poi le fratture, infrazioni e schiacciamenti (11,71%) alle mani e dita. Di minor rilievo le ustioni (3,67) le distrazioni muscolari (1,92%), corpi estranei penetranti (1,57%).

CATEGORIA NAVIGLIO: PASSEGGERI

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Contusioni escoriazioni abrasioni	Arti inferiori	93	
	Parti multiple	45	
	Mani e dita	35	
	Testa	30	
	Arti superiori	27	
	Torace/costole/schiena	28	

	Piedi e dita	14	
	Addome/fianchi/bacino/reg sacr	10	
	Faccia bocca/naso orecchi	5	
	Colonna vertebrale	5	
	Occhi	2	
		294	51,40%
Slogature, distorsioni lussazioni	Arti inferiori	41	
	Arti superiori	17	
	Piedi e dita	12	
	Mani e dita	7	
	Parti multiple	4	
	Colonna vertebrale	2	
	Torace/costole/schiena	2	
			85
Ferite (da taglio, da punta , lacere e lacere contuse)	Mani e dita	31	
	Testa	16	
	Arti inferiori	9	
	Faccia bocca/naso orecchi	8	
	Arti superiori	7	
	Piedi e dita	2	
	Torace/costole/schiena	1	
	Occhi	1	
	Parti multiple	1	
		76	13,29%
Fratture , infrazioni, schiacciamenti	Mani e dita	27	
	Arti inferiori	10	
	Torace/costole/schiena	9	
	Piedi e dita	8	
	Arti superiori	6	
	Testa	2	
	Addome/fianchi/bacino/reg sacr	2	
	Colonna vertebrale	1	
	Parti multiple	1	

	Faccia bocca/naso orecchi	1	
		67	11,71%
Ustioni causticazioni chimiche	Arti superiori	5	
	Occhi	4	
	Parti multiple	4	
	Mani e dita	3	
	Piedi e dita	3	
	Faccia – bocca naso orecchi	1	
	Arti inferiori	1	
		21	3,67%
Distrazioni muscolari, lombaggini	Torace costole schiena	3	
	Colonna vertebrale	3	
	Arti inferiori	2	
	Arti superiori	2	
	Addome, fianchi bacino/reg sacr	1	
		11	1,92%
Lesioni multiple	Parti multiple	5	
Corpi estranei penetranti	occhi	9	
		9	1,57%
Amputazioni asportazioni	Mani e dita	4	
	Arti superiori	1	
		1	0,17%
Commoz,rottture interne ernie	Testa	1	
	Addome fianchi bacino/reg sacr	1	
		2	0,35%
Intossic da gas, alim, asfissie	Organi interni	1	
		1	0,17%
TOTALE CASI CATEGORIA PASSEGGERI		572	100,00%

Per la categoria "carico" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (49,28%) incidenti prevalentemente sugli arti inferiori, mani e dita, arti superiori.

A seguire sono le fratture, infrazioni e schiacciamenti (15,19 %) prevalentemente alle mani e dita. Di minor rilievo le slogature, distorsioni e lussazioni (13,47 %), le ferite da taglio, da punta e lacere (8,88%) i corpi estranei penetranti (3,72%), le ustioni e causticazioni chimiche (2,87%), le amputazioni e asportazioni (1,43%).

CATEGORIA NAVIGLIO: CARICO

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Contusioni abrasioni escoriazioni	Arti inferiori	60	
	mani e dita	21	
	Arti superiori	18	
	Torace/costole/schiena	17	
	Addome/fianchi/bacino/reg sacr	17	
	Parti multiple	17	
	Testa	8	
	piedi e dita	6	
	Colonna vertebrale	6	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
	Occhi	1	
		172	49,28%
Fratture , infrazioni, schiacciamenti	Mani e dita	26	
	Arti superiori	8	
	Arti inferiori	7	
	Torace/costole/schiena	5	
	Piedi e dita	5	
	Colonna vertebrale	1	
	Parti multiple	1	
		53	15,19%

Slogature, distorsioni lussazioni	Arti inferiori	31	
	Piedi e dita	6	
	Arti superiori	3	
	Torace/costole/schiena	2	
	Addom fianchi,bacino, reg.sacr	2	
	Testa	1	
	Parti multiple	1	
	Colonna vertebrale	1	
		47	13,47%
Ferite (da taglio, da punta , lacere e lacere contuse)	Mani e dita	12	
	Testa	5	
	Arti superiori	3	
	Arti superiori	3	
	Occhi	3	
	Parti multiple	2	
	Piedi e dita	2	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
		31	8,88%
Corpi estranei penetranti	occhi	13	
		13	3,72%
Ustioni causticazioni chimiche	Occhi	5	
	Parti multiple	4	
	Arti superiori	1	
		10	2,87%
Lesioni multiple	Parti multiple	5	
		5	1,43%
Distrazioni muscolari, lombaggini	Torace costole schiena	4	
	Arti inferiori	1	
	Addo, fianchi bacino/reg sacr	1	
		6	1,72%
Amputazioni asportazioni	Mani e dita	4	
	Arti superiori	1	

		5	1,43%
Commoz,rotture interne ernie	Addome fianchi bacino/reg sacr Testa Faccia bocca/naso orecchi Arti inferiori	2 1 1 1	
		5	1,43%
Intossic da gas, alim, asfissie	Organi interni	2	
		2	0,57%
TOTALE CASI CATEGORIA CARICO		349	100,00%

Per la categoria "pesca" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le fratture, le infrazioni e gli schiacciamenti (35,86%), seguono le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (29,96%) incidenti sugli arti inferiori, torace costole e schiena, le ferite da taglio, da punta e lacere (8,86%), a pari merito con le slogature, distorsioni e lussazioni. Vi sono poi altre lesioni aventi minore incidenza, come le lesioni multiple (3,80 %) le amputazioni, le asportazioni (3,80 %) le ustioni e causticazioni chimiche (2,11%) le commozioni, rotture interne (1,27%) congelamenti e colpi di freddo - annegamento (0,42 %).

CATEGORIA NAVIGLIO: PESCA

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Fratture , infrazioni, schiacciamenti	Mani e dita	27	
	Torace/costole/schiena	18	
	Arti superiori	14	
	Arti inferiori	9	
	Piedi e dita	9	
	Faccia bocca/naso orecchi	3	
	Addome/fianchi/bacino/reg	2	
	Colonna vertebrale		
	Cervello mid spin sist nerv	1	
	Testa	1	
		1	
		85	35,86%
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	Arti inferiori	19	
	Torace/costole/schiena	13	

	Parti multiple	7	
	Arti superiori	7	
	Mani e dita	6	
	Testa	6	
	Faccia bocca/naso orecchi	4	
	Occhi	3	
	Addom fianchi,bacino, reg.sacr	3	
	Piedi e dita	3	
		71	29,96%
Ferite (da taglio, da punta , lacere e lacere contuse)	mani e dita	10	
	Testa	5	
	Arti inferiori	2	
	Addome/fianchi/bacino/reg sacr	2	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
	Parti multiple	1	
		21	8,86%
Slogature, distorsioni lussazioni	Arti inferiori	10	
	Arti superiori	5	
	Piedi e dita	3	
	Mani e dita	2	
	Torace/costole/schiena	1	
		21	8,86%
Lesioni multiple	Parti multiple	8	
	Mani e dita	1	
		9	3,80%
Amputazioni, asportazioni	Mani e dita	7	
	Arti superiori	1	
		8	3,80%
Ustioni causticazioni chimiche	Occhi	1	
	Parti multiple	1	
	Arti inferiori	1	
	Addom fianchi,bacino, reg.sacr	1	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
		5	2,11%
Corpi estranei penetranti	Mani e dita	3	
	Occhi	2	
		5	2,11%
Distrazioni muscolari, lombaggini	Arti inferiori	2	
		2	0,84%
Commoz,rottore interne ernie	Addome fianchi bacino/reg sacr	1	

	Arti inferiori	1	
	Organi interni	1	
		3	1,27%
Congelamento colpi di freddo	Parti multiple	1	
		1	0,42%
Annegamenti	Cervello, mid spin /sist nervoso	1	
		1	0,42%
TOTALE CASI CATEGORIA PESCA		237	100,00%

Per la categoria "rimorchiatori" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (30,00%) incidenti sugli arti inferiori, il torace le costole e la schiena, le slogature, distorsioni e lussazioni (18,75%) agli arti inferiori, le fratture , infrazioni e schiacciamenti (17,50%) alle mani e dita e le ferite da taglio, da punta e lacere (15,00%), le distrazioni muscolari e lombaggini (10,00%). Con incidenza meno significativa risultano i corpi estranei penetranti (3,75%), le ustioni (2,50%) e le amputazioni e asportazioni (2,50%).

CATEGORIA NAVIGLIO: RIMORCHIATORI

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Contusioni escoriazioni abrasioni	Arti inferiori	7	
	Torace/costole/schiena	5	
	Parti multiple	4	
	Arti superiori	4	
	Mani e dita	2	
	Testa	1	
	piedi e dita	1	
			24
Slogature, distorsioni lussazioni	Arti inferiori	8	
	Arti superiori	5	
	Mani e dita	1	
	piedi e dita	1	

			15	18,75%
fratture, schiacciamenti	infrazioni,	Mani e dita	7	
		Arti inferiori	3	
		Arti superiori	2	
		Torace costole schiena	1	
		Parti multiple	1	
			14	17,50%
Ferite (da taglio, da punta, laceri e laceri contusi)		Mani e dita	6	
		Testa	3	
		Faccia bocca/naso orecchi	2	
		Arti inferiori	1	
			12	15,00%
Distrazioni lombaggini	muscolari,	Arti superiori	3	
		Arti inferiori	2	
		Addo, fianchi bacino/reg sacr	2	
		Torace costole schiena	1	
			8	10,00%
corpi estranei penetranti		Occhi	3	
			3	3,75%
Amputazioni asportazioni		Mani e dita	2	
			2	2,50%
ustioni, causticazioni chimiche		Arti superiori	1	
		parti multiple	1	
			2	2,50%
TOTALE CASI CATEGORIA RIMORCHIATORI			80	100,00%

Per la categoria "naviglio ausiliario" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (33,33%) seguite dalle fratture, infrazioni e schiacciamenti (29,49%) incidenti su arti inferiori, le fratture, infrazioni e schiacciamenti (29,49%) alle mani e dita e arti superiori, le slogature, distorsioni e lussazioni (14,10%), le lesioni multiple (7,69%), le ferite da taglio (8,97%) e altre lesioni aventi minor incidenza, quali le ustioni, amputazioni e asportazioni, corpi estranei penetranti, distrazioni muscolari e lombaggini.

CATEGORIA NAVIGLIO: NAVIGLIO AUSILIARIO

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
contusioni, abrasioni	escoriazioni	Arti inferiori	7
		Torace/costole/schiena	6
		Testa	5
		Parti multiple	2
		Mani e dita	2
		Addome/fianchi/bacino/reg sacr	2
		Arti superiori	1
		Piedi e dita	1
		26	33,33%
fratture, schiacciamenti	infrazioni,	Mani e dita	8
		Arti superiori	5
		Arti inferiori	2
		Piedi e dita	3
		Torace/costole/schiena	3
		parti multiple	1
		Faccia bocca/naso orecchi	1
		23	29,49%
slogature, lussazioni	distorsioni,	Arti inferiori	3
		Arti superiori	3
		Piedi e dita	2
		Mani e dita	2
		parti multiple	1
		11	14,10%
Lesioni multiple	Parti multiple	6	
		6	7,69%
Ferite (da taglio, da punta , lacere e lacere contuse)	Faccia bocca/naso orecchi	2	
	Arti inferiori	1	

	Testa	2	
	Mani e dita	2	
		7	8,97%
Ustioni, causticazioni chimiche	Mani e dita	1	
	piedi e dita	1	
		2	2,56%
Amputazioni asportazioni	Mani e dita	1	
		1	1,28%
Corpi estranei penetranti	Testa	1	
		1	1,28%
Distazioni muscolari, lombaggini	arti inferiori	1	
		1	1,28%
TOTALE CASI CATEGORIA NAVIGLIO AUSILIARIO		78	100,00%

Per la categoria "traffico locale" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, escoriazioni ed abrasioni (50,00%) incidenti su parti multiple, piedi e dita, seguite dalle ferite da taglio, da punta e lacere (25,00%) alle mani e dita, poi dalle slogature, distorsioni e lussazioni (18,75%) agli arti superiori e dalle fratture, infrazioni e schiacciamenti (6,25%) alle mani e dita.

CATEGORIA NAVIGLIO: TRAFFICO LOCALE

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	Parti multiple	3	
	Piedi e dita	2	
	Arti inferiori	1	
	Addome/fianchi/bacino/reg	1	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
		8	50,00%
Ferite (da taglio, da punta, lacere e lacere contuse)	mani e dita	3	
	arti superiori	1	
		4	25,00%
Slogature, distorsioni lussazioni	Arti superiori	2	
	Piedi e dita	1	

			3	18,75%
Fratture , schiacciamenti	infrazioni, Mani e dita		1	
			1	6,25%
TOTALE CASI CATEGORIA TRAFFICO LOCALE			16	100,00%

Per la categoria "diporto" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le slogature, distorsioni e lussazioni (38,10%)agli arti inferiori, seguite dalle fratture, infrazioni e schiacciamenti (33,33 %) ai piedi e dita, e dalle contusioni, escoriazioni ed abrasioni (28,57 %) incidenti maggiormente sugli arti superiori.

CATEGORIA NAVIGLIO: DIPORTO

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria	
Slogature, distorsioni lussazioni	Arti inferiori	5		
	Arti superiori	2		
	Piedi e dita	1		
		8	38,10%	
Fratture , infrazioni, schiacciamenti	Piedi e dita	3		
	Mani e dita	2		
	Arti superiori	1		
	Torace costole schiena	1		
		7	33,33%	
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	Arti superiori	3		
	Piedi e dita	1		
	Addome/fianchi/bacino/reg	1		
	Torace, costole, schiena	1		
		6	28,57%	
TOTALE CASI CATEGORIA DIPORTO			21	100,00%

Per la categoria "concessionari di bordo" la natura delle lesioni più ricorrente riguarda le contusioni, le escoriazioni ed abrasioni e lussazioni (100 %) agli arti inferiori , all'addome, torace e testa.

CONCESSIONARI DI BORDO

Natura lesioni	Parti lese	Numero casi	Incidenza percentuale nella categoria
Contusioni, escoriazioni, abrasioni	Arti inferiori	1	
	Addome/fianchi/bacino/reg	1	
	Torace, costole, schiena	1	
	Faccia bocca/naso orecchi	1	
	Testa	1	
		5	100,00%
TOTALE CASI CATEGORIA CONCESSIONARI DI BORDO		5	100,00%

Si rappresenta che i flussi ottenuti con l'applicazione delle codifiche esaw hanno consentito di disporre di una considerevole serie di informazioni (si ricorda che sei variabili riguardano le cause e circostanze dell'evento lesivo).

In sede di prima sperimentazione, non essendo possibile l'elaborazione contemporanea di tutte le variabili, sono stati filtrati i dati attraverso la selezione di quelle ritenute più significative. Tenuto conto che il luogo in cui si verificano gli infortuni è nella maggior parte dei casi a bordo nave (ben pochi sono i casi di infortuni in itinere) ed altrettanto poco frequenti quelli accaduti in banchina o nel cantiere navale, per ciascuna categoria di naviglio sono state selezionate le variabili riferite **al tipo di lavoro**, riguardante la mansione alla quale era addetto il marittimo al momento dell'infortunio, **la deviazione** che esprime la situazione di anormalità che ha poi portato all'infortunio ed **il contatto** che indica il modo in cui l'infortunato è venuto a contatto con l'agente materiale che gli ha provocato la lesione, cioè la descrizione esatta di come il lavoratore è stato colpito.

Per la categoria "**passaggeri**" il tipo di attività che determina il maggior numero di infortuni è legato ad attività di produzione, trasformazione e magazzinaggio (24,44 %) seguito dalla pulizia dei locali e delle attrezzature (22,72 %), da altre attività complementari (18,07 %), da attività di manutenzione, riparazione, messa a punto (12,74 %). A seguire, con incidenza intorno al 3%, si collocano le attività di sorveglianza, ispezione di processi , locali e attrezzature, installazione, montaggio, trasporto, raccolta rifiuti, attività commerciali, artistiche e altri tipi di attività non indicate.

Con riguardo alle modalità di accadimento dell'infortunio (la c.d. deviazione), la percentuale maggiore è dovuta a scivolamento e inciampamento con caduta della persona allo stesso livello (29,4 %) o dall'alto (21,6 %) o con crollo di agente materiale sulla vittima (5,6 %) . Ancora molti infortuni sono dovuti a perdita di

controllo di utensili, macchinari materiale lavorato (7,4 %), a movimenti scoordinati e inopportuni (5,3%).

La tabella che segue riporta le risultanze delle elaborazioni eseguite.

Categoria Nave	Tipo di lavoro	Deviazione	Contatto	n. CASI	INC. % SULLA CATEG.
20 PASSEGGERI				581	
	10 produzione, trasformazione trattamento magazz.			142	24,44%
	33 scivolamento, caduta , crollo agente materiale che cade sulla vittima			15	10,56%
			14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	1	
			19 altro contatto gruppo 10	1	
			30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	6	
			32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
			39 altro contatto gruppo 30	1	
			40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
			41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
			42 urto da parte di oggetto in caduta	2	
	52 scivolamento, inciampamento con caduta persona allo stesso livello			20	14,08%
			30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	12	
			32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
			53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	2	
			61 incastramento, schiacciamento in	1	
			71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
	50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona			19	13,38%
			30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	5	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
			32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	4	
			39 altro contatto gruppo 30	1	
			49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	

62 incastramento	1	
schiacciamento sotto	1	
69 altro contatto gruppo 60	1	
99 altro tipo contatto	1	
31 rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	3	2,11%
39 altro contatto del gruppo 30	3	
40 perdita di controllo totale o parziale di una macchina, mezzo di trasp. Attrezzatura, utensile oggetto animale	1	0,70%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	4	2,82%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
39 altro contatto gruppo 30	1	
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
51 caduta di persona dall'alto	31	21,83%
19 altro contatto gruppo 10	2	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	22	
42 urto da parte di oggetto in caduta	6	
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	1	0,70%
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	0,70%
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	2	1,41%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	11	7,75%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	5	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	

53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	2	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
19 Altra deviazione gruppo 10 (problema elettrico, esplosione incendio)	5	3,52%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	3	
19 altro contatto gruppo 10	1	
29 altro contatto gruppo 20	1	
99 altra deviazione non indicata	1	0,70%
15 contatto con sost. pericolose per via nasale, orale, inalazione	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	2	1,41%
19 altro contatto gruppo 10	1	
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
79 altro tipo di movimento del corpo sotto sforzo fisico	2	1,41%
63 incastramento, schiacciamento fra	2	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella	1	0,70%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	2	1,41%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale	4	2,82%
11 contatto indiretto con circuito elettrico, fulmine	1	
19 altro contatto gruppo 10	1	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	4	2,82%
29 altro contatto gruppo 20	1	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
69 altro contatto gruppo 60	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di	1	0,70%

controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)		
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		1 0,70%
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1
20 traboccamento, rovesciamento perdita scorrimento vaporizzazione, emanazione		4 2,82%
	14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	2
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)		2 1,41%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico		1 0,70%
	39 altro contatto gruppo 30	1
12 problema elettrico - contatto diretto		1 0,70%
	10 contatto con corrente elettrica, temperature, sost. Pericolosa	1
21 traboccamento, rovesciamento allo stato solido		1 0,70%
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1
61 camminare su oggetto tagliente		1 0,70%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1
84 aggressione calca violenza da parte di animale		1 0,70%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1
53 pulizia locali macchine- industriale o manuale		132 22,77%
33 scivolamento, caduta, crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)		2 1,52%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		22 16,67%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	5

31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	12	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	4	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	39	29,55%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	12	
29 altro contatto gruppo 20	3	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	22	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
72 spingendo, tirando	1	0,76%
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	1	0,76%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
51 caduta di persona dall'alto	18	13,64%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	18	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	3	2,27%
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	2	
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	0,76%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	0,76%
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	18	13,64%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	9	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	3	

53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	5	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)	3	2,27%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
61 incastramento, schiacciamento in	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	5	3,79%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
50 contatto con agente materiale tagliente, appuntito, duro, abrasivo	1	
69 altro contatto gruppo 60	1	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella	1	0,76%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	5	3,79%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	3	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	2	1,52%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	3	2,27%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	3	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	6	4,55%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso	1	0,76%
29 altro contatto gruppo 20	1	

59 altro tipo di attività complementari	105	18,07%
33 scivolamento, caduta, crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	4	3,81%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	4	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona allo stesso livello	17	16,19%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	12	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	4	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	7	6,67%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	8	
72 spingendo, tirando	3	2,86%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	1	0,95%
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
51 caduta di persona dall'alto	21	20,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	17	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	4	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto (portato, spostato, movimentato)	9	8,57%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	2	
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	2	
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	2	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	3	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	1	0,95%

59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	0,95%
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	17	16,19%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	3	
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	7	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	2	
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
99 altra deviazione non indicata	1	0,95%
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)	1	0,95%
99 altro tipo contatto	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	3	2,86%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	6	5,71%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	0,95%
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	

22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	8	7,62%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	7	
19 altro contatto gruppo 10	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)	2	1,90%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	0,95%
69 altro contatto gruppo 60	1	
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)	1	0,95%
39 altro contatto gruppo 30	1	
52 manutenzione riparazione registrazione messa a punto	74	12,74%
33 scivolamento, caduta, crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	1	1,35%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona allo stesso livello	17	22,97%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	12	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	6	8,11%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	6	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	3	4,05%
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	2	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	

51 caduta di persona dall'alto		13	17,57%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	10	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	3	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)		4	5,41%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
	51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato		4	5,41%
	13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	2	
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
	52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni		4	5,41%
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	4	
60 movimento corpo senza sforzo fisico		2	2,70%
	40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	2	
30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale		2	2,70%
	29 altro contatto gruppo 20	2	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)		1	1,35%
	19 altro contatto gruppo 10	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato		2	2,70%
	44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	2	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)		2	2,70%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	

75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	2	2,70%
79 altro contatto sforzo fisico/psichico	2	
20 traboccamento, rovesciamento perdita scorrimento vaporizzazione, emanazione	2	2,70%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	2	
23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso	2	2,70%
15 contatto con sost. pericolose per via nasale, orale, inalazione	2	
32 rottura esplosione con produzione di schegge (legno, vetro metallo, pietra, plastica)	2	2,70%
41 urto da parte di oggetto proiettato	2	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico	2	2,70%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
74 torsione, rotazione, girandosi	2	2,70%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
80 sorpresa spavento violenza aggressione minaccia	1	1,35%
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
99 altro tipo di lavoro non indicato	23	3,96%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	6	26,09%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	2	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	4	17,39%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
39 altro contatto gruppo 30	1	
99 altro tipo contatto	1	
31 rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	3	13,04%
42 urto da parte di oggetto in caduta	2	

51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	2	8,70%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
51 caduta di persona dall'alto	2	8,70%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	1	4,35%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	1	4,35%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
99 altra deviazione non indicata	3	13,04%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
99 altro tipo contatto	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)	1	4,35%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	4,35%
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
55 sorveglianza ispezione di processi di fabbricazione di locali di mezzi di trasporto attrezzature	21	3,61%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	6	28,57%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	1	4,76%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
51 caduta di persona dall'alto	7	33,33%

	0	1	
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	6	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)		1	4,76%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50		1	4,76%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni		1	4,76%
	63 incastramento, schiacciamento fra	1	
99 altra deviazione non indicata		1	4,76%
	99 altro tipo contatto	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)		2	9,52%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido		1	4,76%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
51 insatallazione preparazione montaggio smontaggio		18	3,10%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		3	16,67%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona		1	5,56%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello		3	16,67%
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
	45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	

51 caduta di persona dall'alto	2	11,11%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	5,56%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	5,56%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	2	11,11%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
99 altra deviazione non indicata	1	5,56%
99 altro tipo contatto	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	1	5,56%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	5,56%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)	1	5,56%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico	1	5,56%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
61 circolazione con o senza mezzo trasporto	13	2,24%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	3	23,08%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	2	15,38%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	

	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
40 perdita di controllo totale o parziale di una macchina, mezzo di trasp. Attrezzatura, utensile oggetto animale		1	7,69%
	45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello		1	7,69%
	44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
51 caduta di persona dall'alto		4	30,77%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
	39 altro contatto gruppo 30	2	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione		1	7,69%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		1	7,69%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
54 gestione rifiuti, raccolta e trattamento rifiuti		10	1,72%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		4	40,00%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
	51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
	69 altro contatto gruppo 60	1	
72 spingendo, tirando		1	10,00%
	45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
51 caduta di persona dall'alto		3	30,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
	39 altro contatto gruppo 30	2	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato		1	10,00%

51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	1	10,00%
69 altro contatto gruppo 60	1	
60 circolazione attività sportiva, artistica	9	1,33%
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	1	11,11%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
51 caduta di persona dall'alto	1	11,11%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
99 altra deviazione non indicata	1	11,11%
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	2	22,22%
83 colpo, calcio, testata, strangolamento	1	
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	11,11%
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico	1	11,11%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
89 altra deviazione del gruppo 80 (sorpresa, spavento, aggressione)	2	22,22%
29 altro contatto gruppo 20	1	
99 altro tipo contatto	1	
50 attività coplementare aquelle espresse dai gruppi 10-20-30-40	8	1,33%
33 scivolameto, caduta , crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	1	12,50%
99 altro tipo contatto	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona dallo stesso livello	2	25,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	1	12,50%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	

40 perdita di controllo totale o parziale di una macchina, mezzo di trasp. Attrezzatura, utensile oggetto animale	1	12,50%
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
51 caduta di persona dall'alto	2	25,00%
31 movimento verticale su/controllo (risultato caduta)	2	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	1	12,50%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
43 attività commerciale; acquisto vendita e att. compl.	8	1,38%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	3	37,50%
31 movimento verticale su/controllo (risultato caduta)	3	
72 spingendo, tirando	1	12,50%
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	12,50%
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	1	12,50%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	1	12,50%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
41 attività di servizio, cura, assistit. Alla persona umana	8	1,38%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona dallo stesso livello	2	25,00%
31 movimento verticale su/controllo (risultato caduta)	2	
51 caduta di persona dall'alto	1	12,50%
31 movimento verticale su/controllo (risultato caduta)	1	

59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	1	12,50%
29 altro contatto gruppo 20	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	1	12,50%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
79 altro tipo di movimento del corpo sotto sforzo fisico	1	12,50%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	2	25,00%
64 strappo, sezionamento di un membro, di una mano, di un dito	1	
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
20 sterro costruzione, manut., demoliz., edili	1	0,50%
33 scivolameto, caduta , crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	1	25,00%
29 altro contatto gruppo 20	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato	1	25,00%
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
12 problema elettrico - contatto diretto	1	25,00%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	1	
89 altra deviazione del gruppo 80 (sorpresa, spavento, aggressione)	1	25,00%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
49 altro tipo lavoro di servizio all'impresa e/o alla persona umana;lavoro intellettuale	2	0,34%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	1	50,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)	1	50,00%
69 altro contatto gruppo 60	1	
40 attività di servizio all'impresa e/o alla persona umana;lavoro intellettuale -non precisato	2	0,34%
51 caduta di persona dall'alto	2	100,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	

42 attività intellettuale, insegnamento, formazione, trattamento informazione, lavoro ufficio, organizzazione e gestione		2	0,34%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona dallo stesso livello		1	50,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		1	50,00%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	

Per la categoria "carico" il tipo di attività che determina il maggior numero di infortuni è legato ad attività di magazzinaggio (21,45%) seguito dalla pulizia dei locali e delle attrezzature (17,27%), da attività di manutenzione, riparazione, messa a punto (16,43%), da lavori di sorveglianza, ispezione di locali, attrezzature (10,58%), installazione, preparazione e montaggio (9,19%). A seguire, con incidenza intorno al di sotto del 5%, si collocano le altre attività complementari, le attività commerciali, di circolazione etc.

Con riguardo alle modalità di accadimento dell'infortunio (la c.d. deviazione), la percentuale maggiore si rileva per gli scivolamenti con cadute allo stesso livello (44,5 %) e con crollo dell'agente materiale sul lavoratore (8,4%), ad inciampamenti con caduta di persona dall'alto (8,4 %), a movimenti scoordinati e inopportuni (8,3%) e perdita di controllo dell'attrezzo, della macchina o del materiale lavorato (7%).

La tabella che segue riporta le risultanze delle elaborazioni eseguite.

Categoria Nave	Tipo di lavoro	Deviazione	Contatto	n. CASI	INC. % SULLA CATEG.
30				359	
CARICO					
	10 produzione, trasformazione trattamento magazz.			77	21,45%
	33 scivolamento, caduta, crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)			14	18,18%
		19 altro contatto gruppo 10		1	
		30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile		1	
		31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)		7	
		42 urto da parte di oggetto in caduta		3	
		62 incastramento schiacciamento sotto		1	

83 colpo, calcio, testata, strangolamento	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	8	10,39%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
39 altro contatto gruppo 30	3	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	6	7,79%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
72 spingendo, tirando	1	1,30%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	5	6,49%
29 altro contatto gruppo 20	1	
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
39 altro contatto gruppo 30	1	
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
51 caduta di persona dall'alto	10	12,99%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	5	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	1	1,30%
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	1,30%
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	3	3,90%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
19 Altra deviazione gruppo 10 (problema elettrico, esplosione incendio)	3	3,90%

	13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
	14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	2	
60 movimento corpo senza sforzo fisico		1	1,30%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella		2	2,60%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	2	
30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale		2	2,60%
	19 altro contatto gruppo 10	1	
	69 altro contatto gruppo 60	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)		7	9,09%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	4	
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
	39 altro contatto gruppo 30	1	
	45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)		1	1,30%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		3	3,90%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
13 esplosione		1	1,30%
	13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
20 traboccamento, rovesciamento perdita scorrimento vaporizzazione, emanazione		1	1,30%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)		3	3,90%

31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
69 altro contatto gruppo 60	1	
74 torsione, rotazione, girandosi	1	1,30%
39 altro contatto gruppo 30	1	
11 problema elettrico causato da un guasto all'impianto - contatto indiretto	1	1,30%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	1	
21 traboccamento, rovesciamento allo stato solido	1	1,30%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	1	
73 depositando abbassandosi	1	1,30%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
53 pulizia locali macchine- industriale o manuale	52	17,37%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	10	16,13%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	9	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	25	40,32%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	25	
51 caduta di persona dall'alto	11	17,74%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	11	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	2	3,23%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	6	9,68%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo	1	1,61%

senza sforzo fisico)			
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella		1	1,61%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato		1	1,61%
	19 altro contatto gruppo 10	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		4	6,45%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	3	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
20 traboccamento, rovesciamento perdita scorrimento vaporizzazione, emanazione		1	1,61%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
52 manutenzione riparazione registrazione messa a punto		59	16,45%
33 scivolamento, caduta , crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)		1	1,69%
	62 incastramento schiacciamento sotto	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		18	30,51%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	10	
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
	44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	3	
31 rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni		1	1,69%
	52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
40 perdita di controllo totale o parziale di una macchina, mezzo di trasp. Attrezzatura, utensile oggetto animale		1	1,69%
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	

51 caduta di persona dall'alto	6	10,17%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
39 altro contatto gruppo 30	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	1	1,69%
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	1,69%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
63 essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	1	1,69%
64 strappo, sezionamento di un membro, di una mano, di un dito	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	12	20,34%
14 contatto con oggetto o ambiente, freddo/ghiacciato	1	
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	2	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	2	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)	3	5,08%
59 altro contatto con agente materiale tagliente	2	
79 altro contatto sforzo fisico/psichico	1	
79 altro tipo di movimento del corpo sotto sforzo fisico	1	1,69%
79 altro contatto sforzo fisico/psichico	1	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella	2	3,39%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	

53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	1	1,69%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale	1	1,69%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	1,69%
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	2	3,39%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato	1	1,69%
61 incastramento, schiacciamento in	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)	1	1,69%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso	1	1,69%
15 contatto con sost. pericolose per via nasale, orale, inalazione	1	
32 rottura esplosione con produzione di schegge (legno, vetro metallo, pietra, plastica)	1	1,69%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
74 torsione, rotazione, girandosi	1	1,69%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
73 depositando abbassandosi	1	1,69%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	

**55 sorveglianza ispezione di processi di fabbricazione di locali di mezzi di
trasporto attrezzature**

38 10,58%

52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	20	52,63%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	16	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	3	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	2	5,26%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
72 spingendo, tirando	1	2,63%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
51 caduta di persona dall'alto	5	13,16%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	5	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	4	10,53%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
39 altro contatto gruppo 30	3	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	1	2,63%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
13 esplosione	1	2,63%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso	1	2,63%
23 immersione in un gas, in una sospensione di particelle	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico	2	5,26%
62 incastramento schiacciamento sotto	2	
89 altra deviazione del gruppo 80 (sorpresa, spavento, aggressione)	1	2,63%
99 altro tipo contatto	1	
59 altro tipo di attività complementari	37	10,31%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	10	27,03%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	7	

49 altro tipo di contatto del gruppo 40	3	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	1	2,70%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
72 spingendo, tirando	1	2,70%
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
51 caduta di persona dall'alto	6	16,22%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	6	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	1	2,70%
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	4	10,81%
41 urto da parte di oggetto proiettato	2	
42 urto da parte di oggetto in caduta	2	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	1	2,70%
69 altro contatto gruppo 60	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	8	21,62%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	2	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	4	
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	1	2,70%
0	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	1	2,70%
39 altro contatto gruppo 30	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	1	2,70%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	

75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	2,70%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
73 depositando abbassandosi	1	2,70%
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
51 insatallazione preparazione montaggio smontaggio	33	3,19%
33 scivolameto, caduta , crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	1	3,03%
43 urto da parte di oggetto che dondola	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	14	42,42%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	8	
39 altro contatto gruppo 30	2	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	2	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	2	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	2	6,06%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	2	6,06%
63 incastramento, schiacciamento fra	2	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)	4	12,12%
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	2	
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	2	6,06%
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	2	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	1	3,03%
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
99 altra deviazione non indicata	1	3,03%
19 altro contatto gruppo 10	1	

30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale	1	3,03%
41urto da parte di oggetto proiettato	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	3,03%
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato	1	3,03%
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	3,03%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico	1	3,03%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
73 depositando abbassandosi	1	3,03%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
99 altro tipo di lavoro non indicato	20	5,57%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	4	20,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	2	10,00%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	1	5,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
51 caduta di persona dall'alto	1	5,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	1	5,00%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
99 altra deviazione non indicata	2	10,00%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	

	99 altro tipo contatto	1	
71 sollevando, portando o alzandosi		1	5,00%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)		1	5,00%
	45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)		1	5,00%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		1	5,00%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)		1	5,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico		1	5,00%
	0	1	
14 incendio		1	5,00%
	15 contatto con sost. pericolose per via nasale, orale, inalazione	1	
61 circolazione con o senza mezzo trasporto		13	3,62%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		6	46,15%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	3	
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello		2	15,38%
	49 altro tipo di contatto del gruppo 40	2	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione		2	15,38%
	30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50		2	15,38%

69 altro contatto gruppo 60	2	
99 altra deviazione non indicata	1	7,69%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
60 circolazione attività sportiva, artistica	10	2,73%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	5	50,00%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	2	
69 altro contatto gruppo 60	1	
51 caduta di persona dall'alto	1	10,00%
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	
89 altra deviazione del gruppo 80 (sorpresa, spavento, aggressione)	4	40,00%
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	4	
20 sterro costruzione, manut., demoliz., edili	3	0,84%
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	33,33%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
60 movimento corpo senza sforzo fisico	1	33,33%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	33,33%
29 altro contatto gruppo 20	1	
49 altro tipo lavoro di servizio all'impresa e/o alla persona umana; lavoro intellettuale	3	0,84%
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	1	33,33%
39 altro contatto gruppo 30	1	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	1	33,33%
39 altro contatto gruppo 30	1	
89 altra deviazione del gruppo 80 (sorpresa, spavento, aggressione)	1	33,33%
89 altro contatto da parte di animali o esseri umani	1	
50 attività complementare a quelle espresse dai gruppi 10-20-30-40	1	0,26%

52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	1	100,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
43 attività commerciale; acquisto vendita e att. compl.	1	0,28%
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)	1	100,00%
39 altro contatto gruppo 30	1	
41 attività di servizio, cura, assistit. Alla persona umana	1	0,28%
51 caduta di persona dall'alto	1	100,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
42 attività intellettuale, insegnamento, formazione, trattamento informazione, lavoro ufficio, organizzazione e gestione	1	0,28%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	1	100,00%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	

Per la categoria "pesca" il tipo di attività che determina il maggior numero di infortuni è legato all'esecuzione di tale specifica attività (90,20%) seguito dalle attività complementari (2,29 %) magazzinaggio (1,63%), manutenzione, messa a punto (1,31%) etc.

Con riguardo alle modalità di accadimento dell'infortunio (la c.d. deviazione), la percentuale maggiore è dovuta a scivolamenti con caduta della persona allo stesso livello (35,3 %)o dall'alto (6,5%), per perdita di controllo dell'oggetto movimentato, spostato (13,4%) per movimenti scoordinati e gesti inopportuni (1,4%).

La tabella che segue riporta le risultanze delle elaborazioni eseguite

Categoria Nave	Tipo di lavoro	Deviazione	Contatto	n. CASI	INC. % SULLA CATEG.
PESCA				306	
	35 lavoro ittico, pesca			276	90,20%
		52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		75	27,17%
			30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	2	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	35	
			32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	14	
			52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acumenato)	1	

53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	20	
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
64 strappo, sezionamento di un membro, di una mano, di un dito	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto (portato, spostato, movimentato)	22	7,97%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
42 urto da parte di oggetto in caduta	2	
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	9	
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
61 incastramento, schiacciamento in	2	
62 incastramento schiacciamento sotto	2	
63 incastramento, schiacciamento fra	4	
64 strappo, sezionamento di un membro, di una mano, di un dito	1	
51 caduta di persona dall'alto	17	6,16%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	14	
62 incastramento schiacciamento sotto	3	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	15	5,43%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	15	
24 polverosità -generazione di fumi, emissione polveri particella	9	3,26%
15 contatto con sost. pericolose per via nasale, orale, inalazione	8	
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
71 sollevando, portando o alzandosi	9	3,26%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	

32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
61 incastramento, schiacciamento in	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	2	
33 scivolameto, caduta , crollo agente materiale posto al di sopra (che cade sulla vittima)	6	2,17%
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	3	
42 urto da parte di oggetto in caduta	3	
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	5	1,81%
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
51 contatto con agente materiale tagliente (coltello/lama)	1	
53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	
61 incastramento, schiacciamento in	1	
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
63 essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio	4	1,45%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
43 urto da parte di oggetto che dondola	2	
60 incastramento, schiacciamento	1	
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni	4	1,45%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
61 incastramento, schiacciamento in	1	
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
30 rottura, frattura, scoppio, scivolamento, caduta, crollo agente materiale	4	1,45%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	

43 urto da parte di oggetto che dondola	1	
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
62 incastramento schiacciamento sotto	1	
31 rottura di materiale alle giunzioni, alle connessioni	3	1,09%
52 contatto con agente materiale appuntito (chiodo/utensile acuminato)	1	
59 altro contatto con agente materiale tagliente	2	
40 perdita di controllo totale o parziale di una macchina, mezzo di trasp. Attrezzatura, utensile oggetto animale	3	1,09%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
40 urto da parte di oggetto in movimento, collisione con	1	
43 urto da parte di oggetto che dondola	1	
72 spingendo, tirando	3	1,09%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
50 contatto con agente materiale tagliente, appuntito, duro, abrasivo	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	3	1,09%
19 altro contatto gruppo 10	1	
21 annegamento in un liquido	2	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	2	0,72%
44 urto da parte di oggetto in rotazione, movimento spostamento compresi veicoli	1	
49 altro tipo di contatto del gruppo 40	1	
59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	2	0,72%
30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
99 altra deviazione non indicata	2	0,72%

62 incastramento schiacciamento sotto	1	
99 altro tipo contatto	1	
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	2	0,72%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
41 perdita di controllo totale o parziale di macchina o materiale lavorato	2	0,72%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
64 strappo, sezionamento di un membro, di una mano, di un dito	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo attrezzatura utensile oggetto animale)	2	0,72%
69 altro contatto gruppo 60	1	
83 colpo, calcio, testata, strangolamento	1	
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	2	0,72%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	1	0,36%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)	1	0,36%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
13 esplosione	1	0,36%
13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
20 traboccamento, rovesciamento perdita scorrimento vaporizzazione, emanazione	1	0,36%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	

23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso		1	0,36%
	13 contatto con fiamma viva o con oggetto/ambiente caldo o arroventato	1	
32 rottura esplosione con produzione di schegge (legno, vetro metallo, pietra, plastica)		1	0,36%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
34 scivolamento caduta crollo di agente materiale posto al di sotto (che trascina la vittima)		1	0,36%
	69 altro contatto gruppo 60	1	
45 perdita di controllo totale o parziale di animale		1	0,36%
	82 puntura da insetti o pesci	1	
70 movimento del corpo sotto sforzo fisico		1	0,36%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
74 torsione, rotazione, girandosi		1	0,36%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
59 altro tipo di attività complementari		7	2,29%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		6	85,71%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	4	
23 vaporizzazione, formazione di aerosol/gas allo stato gassoso		1	14,29%
	16 contatto con sostanze pericolose attraverso pelle o occhi	1	
59 altro tipo di attività complementari		6	1,96%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		6	100,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	2	
10 produzione, trasformazione, trattamento, magazzinaggio.		5	1,63%
63 essere afferrato, trascinato da qualcosa o dal proprio slancio		1	20,00%
	63 incastramento, schiacciamento fra	1	

39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	20,00%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
49 altro tipo di deviazione del gruppo 40 (perdita di controllo di macchina mezzo, attrezzatura, utensile oggetto/animale)	1	20,00%
63 incastramento, schiacciamento fra	1	
35 scivolamento caduta crollo di agente materiale allo stesso livello	1	20,00%
29 altro contatto gruppo 20	1	
21 traboccamento, rovesciamento allo stato solido	1	20,00%
11 contatto indiretto con circuito elettrico, fulmine	1	
52 manutenzione riparazione registrazione messa a punto	2	0,31%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona	2	50,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
51 caduta di persona dall'alto	2	50,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
61 circolazione con o senza mezzo trasporto	3	0,90%
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona	2	66,67%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
42 perdita di controllo totale o parziale di mezzo di trasporto/ attrezzatura di movimentazione	1	33,33%
45 collisione con oggetto in movimento compresi i veicoli e persone	1	
51 insatallazione preparazione montaggio smontaggio	2	0,65%
43 perdita di controllo totale o parziale di utensile a mano o materiale lavorato	1	50,00%
42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
39 altra deviazione gruppo 30 (rottura, frattura, scoppio)	1	50,00%
41 urto da parte di oggetto proiettato	1	
55 sorveglianza ispezione di processi di fabbricazione di locali di mezzi di trasporto attrezzature	1	0,33%
22 perdita trasudo, fuoriuscita, spruzzo aspersione allo stato liquido	1	100,00%
19 altro contatto gruppo 10	1	

50 attività complementare a quelle espresse dai gruppi 10-20-30-40	1	0,33%
51 caduta di persona dall'alto	1	100,00%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
10 produzione, trasformazione, trattamento, magazzinaggio.	1	0,33%
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto (portato, spostato, movimentato)	1	100,00%
32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	

Per la categoria “**diporto**“ il tipo di attività che determina il maggior numero di infortuni è legato alla attività di pulizia dei locali e delle attrezzature (33,33%), seguita da altre attività complementari (23,81%), da attività di installazione, preparazione, montaggio e smontaggio attrezzature (19,05%) ed infine da attività di sorveglianza, ispezione di locali e attrezzature (14,29%).

Con riguardo alle modalità di accadimento dell'infortunio (la c.d. deviazione), la percentuale maggiore è dovuta a scivolamenti con caduta della persona allo stesso livello (38%), dall'alto (19%) a perdita di controllo di oggetti portati o trasportati (14,3 %) e a movimenti scoordinati, gesti inopportuni (4,8%)

La tabella che segue riporta le risultanze delle elaborazioni eseguite

Categoria Nave	Tipo di lavoro	Deviazione	Contatto	n. CASI	INC. % SULLA CATEG.
80 DIPORTO				21	
	53 pulizia locali macchine- industriale o manuale			7	33,33%
	52 scivolamento, inciampamento con caduta persona			3	42,86%
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	3	
	50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona			1	14,29%
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
	59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50			2	28,57%
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	2	
	69 altra deviazione del gruppo 60 (movimento del corpo senza sforzo fisico)			1	14,29%
			30 schiacciamento su/contro un oggetto immobile	1	
	52 manutenzione			2	9,52%

riparazione registrazione messa a punto			
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)		1	50,00%
	32 movimento orizzontale schiacciamento su/contro	1	
51 caduta di persona dall'alto		1	50,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
59 altro tipo di attività complementari		5	23,59%
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)		1	20,00%
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
51 caduta di persona dall'alto		3	60,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	3	
50 scivolamento, inciampamento con caduta di persona		1	20,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
51 insatallazione preparazione montaggio smontaggio		4	19,05%
52 scivolamento, inciampamento con caduta persona		2	50,00%
	31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
	59 altro contatto con agente materiale tagliente	1	
44 perdita di controllo totale o parziale di oggetto(portato, spostato, movimentato)		1	25,00%
	42 urto da parte di oggetto in caduta	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta		1	25,00%
	71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	
55 sorveglianza ispezione di processi di fabbricazione di locali di mezzi di trasporto attrezzature		3	14,29%
64 movimenti scordinati gesti intempestivi inopportuni		1	33,33%
	53 contatto con agente materiale duro o abrasivo	1	

59 altro scivolamento o inciampamento gruppo 50	1	33,33%
31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
75 passo falso torsione di gamba o caviglia, scivolamento senza caduta	1	33,33%
71 sforzo fisico a carico del sistema muscolo scheletrico	1	

Per la categoria “**concessionari di bordo**” il tipo di attività che determina il maggior numero di infortuni è legata ad attività commerciale di acquisto vendita e attività complementari (80 %), seguita dalle attività di produzione, trattamento e magazzinaggio (20 %).

Con riguardo alle modalità di accadimento dell’infortunio (la c.d. deviazione), è dovuta a caduta della persona dall’alto.

La tabella che segue riporta le risultanze delle elaborazioni eseguite

Categoria Nave	Tipo di lavoro	Deviazione	Contatto	n. CASI	INC. % SULLA CATEG.
11 CONCESSIONARI DI BORDO				5	
	10 produzione, trasformazione trattamento magazz.			1	20,00%
		51 caduta di persona dall'alto		1	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	1	
	43 attività commerciale; acquisto vendita e att. compl.			4	80,00%
		51 caduta di persona dall'alto		4	
			31 movimento verticale su/contro (risultato caduta)	4	

