

**Indagine nazionale  
sulla salute  
e sicurezza sul lavoro**



*Responsabili del Servizio  
di Prevenzione e Protezione*



Nell'ambito del sistema di prevenzione e di tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), la figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) riveste un ruolo di fondamentale importanza.

Il sistema di prevenzione delineato dal D.Lgs. 81/2008 affida al Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e, di conseguenza, al suo Responsabile, una importante funzione di collaborazione e di supporto al Datore di Lavoro (DL) nella individuazione, valutazione e gestione dei rischi presenti in azienda, nell'ambito di un approccio integrato e partecipato con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e con il Medico Competente (MC).

In alcune specifiche situazioni, il decreto prevede anche la possibilità che i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione possano essere svolti direttamente dal DL: in questo caso, ricadono sullo stesso individuo non solo gli obblighi tipici della figura di DL ma anche i compiti di RSPP.

Risulta pertanto evidente la rilevanza del contributo della percezione del RSPP, in relazione sia alla consapevolezza del proprio ruolo che alle interazioni con le altre figure della prevenzione, per il miglioramento della qualità e dell'efficacia del sistema di prevenzione aziendale.

## PROGETTO



Nel contesto di un più ampio studio mirato ad indagare, nei DL, il livello generale di consapevolezza rispetto al sistema di tutela della SSL, nonché a rilevare la loro percezione relativamente ai rischi per la salute e sicurezza presenti in azienda, è stato inserito uno specifico focus per i RSPP che ha permesso di esplorare sia il punto di vista del RSPP che svolge esclusivamente tale ruolo nel sistema di prevenzione aziendale, sia quello del RSPP che riveste anche la funzione di DL.

Lo studio, di cui a seguire si riportano i risultati principali, è stato mirato ad individuare criticità e bisogni di supporto percepiti dal RSPP nello svolgimento del proprio ruolo e nei rapporti con le altre figure della prevenzione (MC e RLS), oltre alla sua percezione sulla utilità ed efficacia della formazione obbligatoria in materia di SSL.

La futura analisi secondaria dei risultati preliminari di seguito riportati potrà consentire l'individuazione di interventi a sostegno del ruolo del RSPP nella gestione della SSL aziendale. Inoltre, la conoscenza dei bisogni potrà favorire l'ottimizzazione ed implementazione delle sinergie con le altre figure della prevenzione.



L'indagine è stata condotta, previa effettuazione di fase pilota, tra novembre 2013 e gennaio 2014, attraverso la somministrazione di uno specifico questionario mediante metodologia Computer-Assisted Telephon Interviewing (CATI).

Il campione arruolato nello studio è costituito da 631 aziende, rappresentativo della realtà produttiva italiana e costruito in modo stratificato, ripartendo proporzionalmente le interviste sulla base dell'universo disaggregato rispetto a variabili relative a dimensione aziendale, area geografica e settore di attività economica.

In particolare, tenuto conto della possibilità che le funzioni di RSPP fossero svolte direttamente dal DL, il questionario predisposto per l'indagine sui DL è stato strutturato con domande filtro iniziali che hanno consentito di identificare chiaramente i soggetti che svolgono il doppio ruolo, indirizzando automaticamente lo sviluppo dell'intervista verso i contenuti adeguati al tipo di interlocutore. Nel caso in cui le figure del DL e del RSPP, invece, non coincidevano, al termine dell'intervista al DL sono stati richiesti nominativo e contatto del RSPP di riferimento al quale è stato poi somministrato un questionario specifico.

Il questionario è stato sviluppato in linea con gli obiettivi generali del progetto e a seguito di un'attenta analisi della letteratura di riferimento e al benchmarking di survey europee simili, fra cui in particolare l'indagine ESENER "European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks" (EU-OSHA, 2010); i contenuti sono stati organizzati nelle seguenti 5 aree tematiche:

1. caratteristiche socio demografiche e aziendali;
2. criticità e bisogni;
3. formazione;
4. rapporto con le figure della prevenzione;
5. cultura della sicurezza.

## RISULTATI



In questa sezione vengono riportati i risultati dell'indagine, suddivisi rispetto alle diverse aree tematiche in cui è strutturato il questionario. Gli stessi sono stati ponderati per ottenere stime statisticamente corrette dei parametri della popolazione. Inoltre, rispetto all'analisi dei gruppi, sono presentati solo i risultati che hanno evidenziato differenze statisticamente significative.

### Caratteristiche sociodemografiche e aziendali

In totale l'indagine ha coinvolto 631 RSPP di altrettante aziende. In particolare, 479 soggetti (75,9%) svolgono an-

che la funzione di DL dell'azienda mentre i restanti 152 (24,1%) rivestono il solo ruolo di RSPP essendo stati designati dal DL all'interno (58,0%) o all'esterno dell'azienda (42,0%). Relativamente al genere, il 65,6% degli intervistati è costituito da uomini ed il 34,4% da donne. L'età media del campione di RSPP è risultata pari a 48,4 (DS±9,5) anni. La maggior parte dei rispondenti riferisce un titolo studio di licenza media superiore (62,8%), mentre il 32,7% ha un livello più alto di scolarità. L'anzianità di svolgimento del ruolo di RSPP è superiore a 5 anni nel 57,8% dei casi.

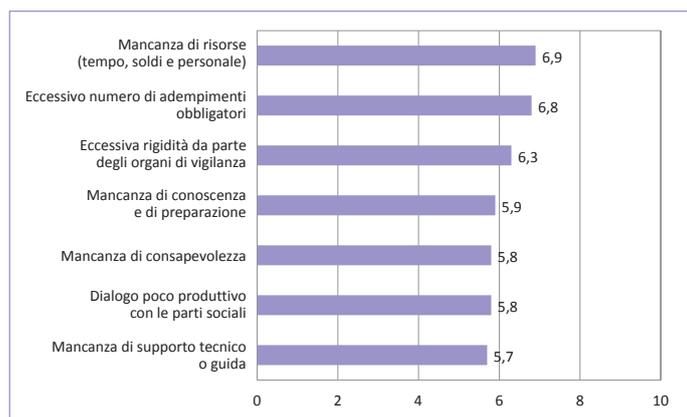
La distribuzione del campione in base alla dimensione aziendale, alla macroarea geografica e ai raggruppamenti dei settori economici Ateco 2002 ha evidenziato che la maggioranza dei RSPP intervistati (31,4%) opera in aziende di piccole dimensioni (10-49 addetti), prevalentemente nel Nord Italia (41%) e nei settori Ateco 2002 Commercio (23,1%) e Industria (16,3%).

### Criticità e bisogni

Secondo la maggioranza dei RSPP intervistati, l'atteggiamento dei lavoratori della propria azienda nei confronti della SSL risulta "molto" e "completamente" disciplinato nel 48,9% dei casi, "attivo e partecipe" nel 42,4%, "consapevole" nel 40,6%, "interessato" nel 39,3% e "resistente al cambiamento" nel 32,8%.

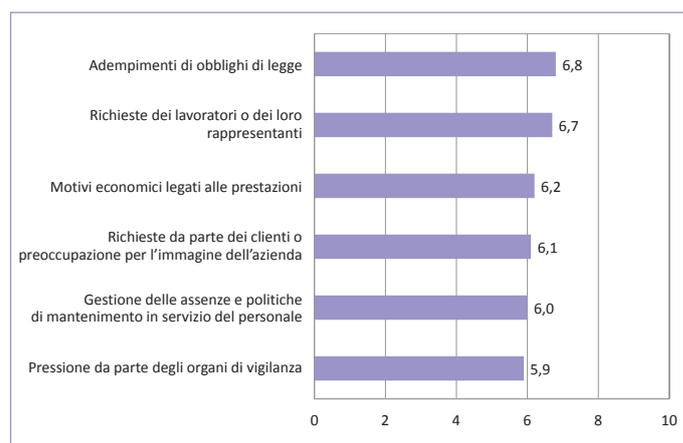
Rispetto agli ostacoli per una efficace gestione della SSL aziendale, le condizioni più frequentemente individuate, in termini di punteggio medio su una scala da 0 a 10 (0 = "non costituisce affatto un ostacolo" e 10 = "costituisce sicuramente un ostacolo"), sono risultate la scarsità di risorse economiche, di tempo e/o personale (6,9), l'eccessivo numero di adempimenti obbligatori (6,8) e l'eccessiva rigidità da parte degli Organi di Vigilanza (OdV) (6,3) (Figura 1).

Figura 1 - Ostacoli per una efficace gestione della SSL. Punteggio medio.



Per quanto riguarda le motivazioni che possono spingere un'azienda ad affrontare le questioni relative alla SSL, gli intervistati attribuiscono maggiore importanza, in termini di punteggio medio su una scala da 0 a 10 (0 = "per niente importante" e 10 = "completamente importante"), agli adempimenti di obblighi di legge (6,8), seguiti dalle richieste dei lavoratori o di loro rappresentanti (6,7) e dalle motivazioni economiche legate alle prestazioni (6,2) (Figura 2).

Figura 2 - Motivazioni che spingono le aziende ad affrontare le questioni relative alla SSL. Punteggio medio.



In particolare, dalle analisi dei gruppi emerge che l'adempimento di obblighi di legge riveste maggiore importanza per gli intervistati che ricoprono anche il ruolo di DL (7,1) rispetto a coloro che svolgono il solo ruolo di RSPP (5,9).

Le richieste dei lavoratori o dei loro rappresentati sono ritenute meno importanti nel settore Agricoltura (5,6) ma più importanti, rispetto al dato generale, nel settore Industria (7,2).

Le richieste da parte dei clienti o la preoccupazione per l'immagine dell'azienda sono ritenute più importanti al Sud e Isole (6,5) rispetto al Centro (6,1) e al Nord (5,9).

La gestione delle assenze e le politiche di mantenimento in servizio del personale sono ritenute più importanti dai RSPP delle grandi aziende (6,4) rispetto a quelle delle aziende di dimensioni minori (medie = 6,2; piccole = 6,1; micro = 5,5).

È stato anche richiesto quali sono le azioni che possono contribuire a migliorare la gestione della SSL. Secondo gli intervistati, in termini di punteggio medio su una scala da 0 a 10 (0 = "per niente determinante" e 10 = "completamente determinante"), le azioni più efficaci sono risultate la semplificazione delle normative vigenti (7,7), il potenziamento della formazione e dell'informazione dei lavora-

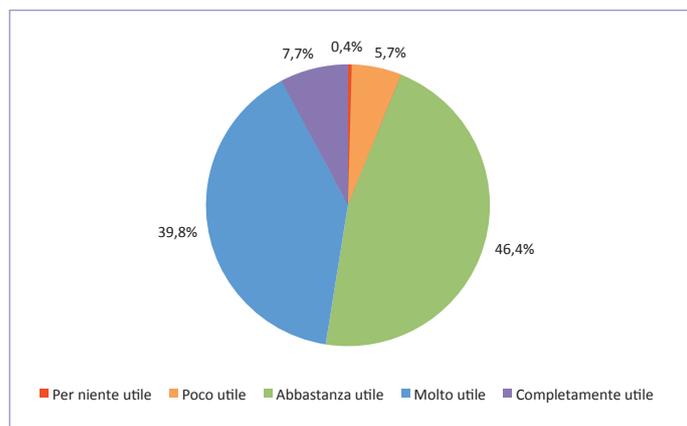
tori (7,1), l'accrescimento della qualificazione professionale delle figure responsabili della sicurezza in azienda (6,7) ed il miglioramento della comunicazione con gli OdV (6,7).

Infine, alla domanda sulla fiducia nell'operato delle istituzioni pubbliche deputate al sistema di prevenzione e controllo della SSL, il 40,6% del campione si ritiene "abbastanza" fiducioso e il 26,3% si dichiara "molto" e "completamente" fiducioso.

## Formazione

Il 72,6% degli intervistati riferisce di aver partecipato negli ultimi cinque anni ad almeno un corso di formazione o aggiornamento sulla SSL in qualità di RSPP. I corsi cui hanno partecipato sono stati organizzati per il 29,2% da enti bilaterali o organismi paritetici, per il 17,0% da ordini e collegi professionali, per il 12,9% da Regioni o ASL, per il 10,0% dalle associazioni sindacali e in percentuale minore da INAIL o Università (rispettivamente nel 3,7% e nel 2,1% dei casi). Sempre in relazione all'ultimo corso frequentato, nel 52,4% dei casi si è svolto in aula con lezioni frontali, seguito dalla modalità in aula con esercitazioni tecnico-pratiche (29,0%) e da quella con lavori di gruppo e simulazioni di situazioni specifiche (12,5%), a fronte di una frequenza ridotta di e-learning (3,8%).

Figura 3 - Utilità della formazione per esercitare la funzione di RSPP. Valori percentuali\*.



(\*) Calcolati sul totale dei RSPP che dichiarano di aver partecipato ad almeno un corso negli ultimi cinque anni.

Relativamente alla formazione specifica effettuata in qualità di RSPP, circa la metà del campione (47,5%) la ritiene "molto" o "completamente" utile ed il 46,4% la ritiene comunque "abbastanza" utile (Figura 3).

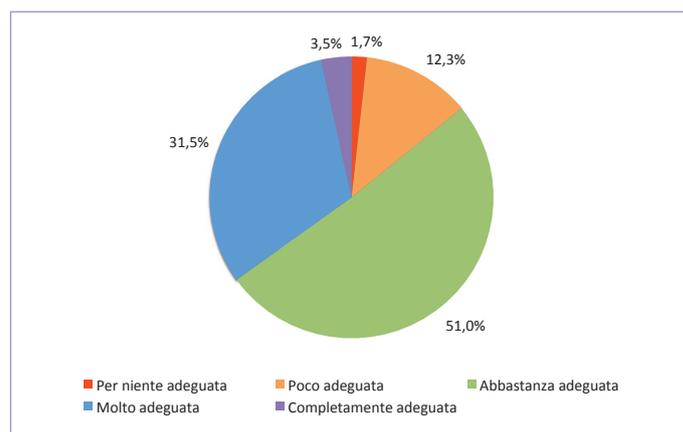
La percentuale di coloro che la ritengono "molto" o "completamente" utile aumenta al crescere delle dimensioni aziendali, andando dal 32,6% delle microaziende, al

39,8% delle piccole, al 58,7% delle medie fino al 70,4% delle grandi aziende. Rispetto al settore economico, le percentuali maggiori di coloro che ritengono la formazione "molto" o "completamente" utile si rilevano nei settori Industria (64,9%) e Costruzioni (59,6%); solo il 30,8% dei RSPP del settore Sanità, invece, ritiene "molto" o "completamente" utile la formazione ricevuta di recente. In generale solo l'8,1% dei RSPP con esperienza recente di formazione ritiene che sia stata "poco" o "per niente utile", ma tale percentuale è maggiore nel gruppo di RSPP non DL (12,2%).

Per quanto riguarda la durata della formazione prevista dal D.Lgs. 81/2008 per lo svolgimento delle funzioni di RSPP, il 51,0% degli intervistati che hanno partecipato ad un corso negli ultimi anni la ritiene "abbastanza adeguata" ed il 35,0% la ritiene complessivamente "molto" o "completamente" adeguata (Figura 4).

Anche in questo caso la percentuale di coloro che valutano la durata della formazione "molto" o "completamente" adeguata aumenta all'aumentare delle dimensioni aziendali, passando dal 20,3% delle microaziende al 28,3% delle piccole, al 48,6% delle medie fino al 50,0% delle grandi aziende. I settori economici in cui più frequentemente la durata è giudicata non adeguata ("poco" o "per niente") sono Agricoltura (27,8%) e Altri servizi (22,5%).

Figura 4 - Adeguatezza relativa alla durata della formazione per esercitare la funzione di RSPP. Valori percentuali\*.



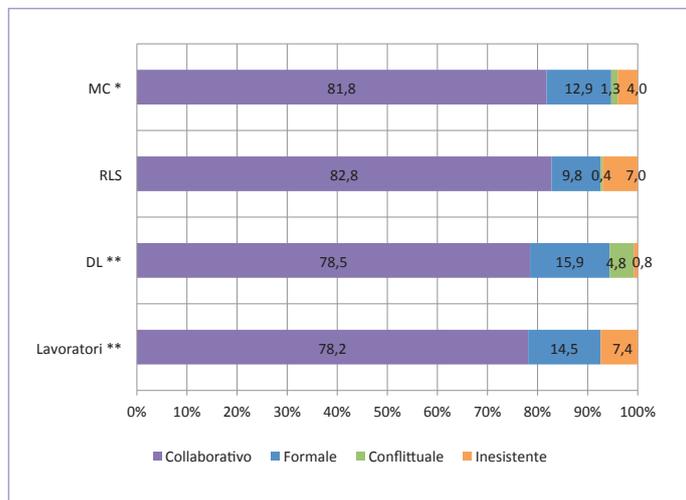
(\*) Calcolati sul totale dei RSPP che dichiarano di aver partecipato ad almeno un corso negli ultimi cinque anni.

In riferimento all'efficacia delle diverse modalità con cui è effettuata la formazione dei lavoratori (art. 37 D.Lgs. 81/2008), i RSPP riportano un punteggio medio più alto per la formazione in aula, svolta da docenti sia esterni (7,4), sia interni all'azienda (7,2). Minore efficacia viene attribuita alla modalità di e-learning (4,0).

## Rapporto con le figure della prevenzione

I rapporti con le figure della prevenzione nell'insieme vengono definiti "collaborativi": nell'82,8% con il RLS, nell'81,8% con il MC, nel 78,5% con il DL e nel 78,2% con i lavoratori (Figura 5).

Figura 5 - Rapporto con le figure della prevenzione. Valore percentuale.



(\*) Solo aziende in cui è prevista la sorveglianza sanitaria dei lavoratori.  
 (\*\*) Solo RSPP non datori di lavoro.

In particolare dall'analisi dei gruppi emerge che il rapporto con il MC è definito "collaborativo" in percentuale più alta nelle grandi aziende (96,8%) rispetto alle microaziende (72,7%), dove viene dichiarato "formale" nel 20,9% dei casi. Nel settore delle Costruzioni il rapporto con il MC viene definito "formale" dal 23,8% dei RSPP, percentuale maggiore rispetto agli altri settori economici. Lo stesso rapporto viene ritenuto "inesistente" in percentuale più elevata al Nord (7,3%) rispetto a Centro (2,2%) e Sud e Isole (1,5%) e da coloro che svolgono il solo ruolo di RSPP (8,8%) rispetto ai RSPP che ricoprono anche il ruolo di DL (2,2%).

Il rapporto con il RLS è definito nel 20,6% "formale" nel settore Costruzioni, percentuale più alta fra tutti i settori. I RSPP che non ricoprono anche il ruolo di DL definiscono "collaborativo" il rapporto con il DL in percentuale maggiore nelle grandi (95,8%) e nelle medie aziende (88,4%) rispetto alle microaziende (60,6%). Per quanto riguarda i settori economici, tale rapporto risulta totalmente "collaborativo" (100,0%) nel settore Servizi finanziari, mentre una percentuale minore emerge nelle Costruzioni (55,6%), dove viene definito "formale" nel restante 44,4%.

Lo stesso sottocampione ritiene "collaborativo" il rapporto con i lavoratori in percentuale maggiore nelle me-

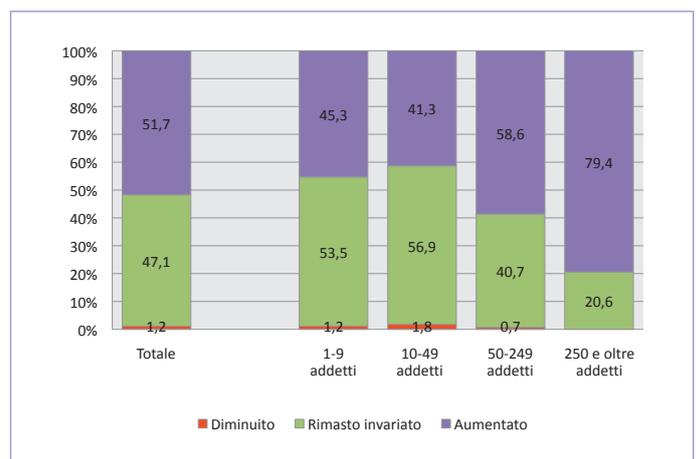
die (93,0%) e grandi aziende (87,0%) rispetto alle micro (63,6%) e piccole aziende (66,7%). Nelle microaziende tale rapporto viene definito "formale" nel 33,3% e in quelle piccole "inesistente" nel 23,1%. Relativamente all'area geografica emerge che il rapporto con i lavoratori risulta più "collaborativo" per gli intervistati del Centro (86,1%) e del Nord (80,0%) rispetto ai loro colleghi del Sud e Isole (65,8%), dove tale rapporto viene definito "formale" nel 28,9% dei casi. Per quanto riguarda i settori economici, il rapporto con i lavoratori risulta totalmente "collaborativo" (100,0%) nel settore Pubblica Amministrazione, mentre una percentuale minore emerge nel settore Costruzioni (55,6%), dove il restante 44,4% lo definisce "formale".

## Cultura della sicurezza

I RSPP descrivono il concetto di tutela della SSL nel 33,2% dei casi come "una responsabilità condivisa con i lavoratori", nel 23,1% come "un dovere morale nei confronti dei lavoratori", nel 14,4% come "un valore aggiunto" e nel 13,3% come "un investimento per l'azienda"; circa il 15,0% lo ritiene "un obbligo di legge" o "un capitolo di spesa rilevante per l'azienda".

Infine, è stato richiesto se a seguito della introduzione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. il livello di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si sia modificato.

Figura 6 - Impatto del D.Lgs. 81/2008 sul livello di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Valore percentuale.



Nella Figura 6 osserviamo che il 51,7% dei RSPP ritiene che il livello di tutela dei lavoratori sia aumentato a seguito dell'entrata in vigore della normativa attuale. Il dato è emerso in particolare nelle grandi (79,4%) e nelle medie aziende (58,6%) rispetto a quelle piccole (41,3%) e micro (45,3%).

Il Progetto INSuLa, finanziato nell'ambito del Programma per la Ricerca Sanitaria Finalizzata del Ministero della Salute, si propone di realizzare la prima survey nazionale sulla percezione del rischio per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e sul livello generale di consapevolezza rispetto all'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., con il coinvolgimento di tutte le figure della prevenzione.

INSuLa, coordinato dal Dipartimento di Medicina del Lavoro dell'INAIL, Settore Ricerca, è costituito da un progetto capofila (survey principale) focalizzato su Lavoratori e Datori di Lavoro (con il coinvolgimento dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendali) e da tre focus progettuali specifici dedicati alle altre figure della prevenzione (Medici Competenti, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro). L'indagine campionaria realizzata è numericamente la più grande svolta in Italia su un campione rappresentativo ed intende contribuire alla creazione di un sistema di rilevazione permanente della percezione del rischio per la salute e sicurezza sul lavoro, che fornisca indicazioni sulla qualità della vita lavorativa e permetta, nel tempo, di adeguare tale monitoraggio ai cambiamenti del mondo del lavoro ed ai bisogni dei principali attori coinvolti nel sistema di prevenzione.

### **Autori**

Diana Gagliardi<sup>1</sup>, Michela Bonafede<sup>1</sup>, Marisa Corfiati<sup>1</sup>, Simone Russo<sup>1</sup>, Cristina Di Tecco<sup>1</sup>, Matteo Ronchetti<sup>1</sup>, Sara Autieri<sup>1</sup>, Sergio Iavicoli<sup>1</sup>.

### **Collaborazioni**

Vincenzo Paesano<sup>2</sup>, Silvia Mochi<sup>3</sup>.

### **Collaborazione editoriale e progetto grafico**

Alessandra Luciani<sup>1</sup>, Laura Medei<sup>1</sup>, Marco Fornaroli<sup>1</sup>.

1 INAIL, Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro

2 INAIL, Direzione Centrale Programmazione Organizzazione e Controllo

3 INAIL, Consulenza Statistico Attuariale

**Progetto realizzato nell'ambito del Programma per la Ricerca Sanitaria 2008 - tutela della salute nei luoghi di lavoro  
"Sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza  
in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione" finanziato dal Ministero della Salute.**

**INAIL**

**Settore Ricerca - Dipartimento di Medicina del Lavoro**

Via Fontana Candida, 1 - 00040 Monte Porzio Catone (RM)  
Tel 06 941 81 405 - Fax 06 941 81 410 e-mail: [r.dml@inail.it](mailto:r.dml@inail.it)

[insula@inail.it](mailto:insula@inail.it)