



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente
e nei Luoghi di Lavoro

**IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER
LA SICUREZZA DALLA NORMATIVA
ALL'EFFETTIVITÀ DEL RUOLO**

UNO STUDIO SU UN CAMPIONE DI R.L.S. DELLA
PROVINCIA DI MILANO

Relatore: Prof. Antonio MASELLI

Correlatore: Dott. Arrigo TASSI

TESI DI LAUREA:
Emanuele ALBANO
Matricola n°834892

Anno accademico 2015/2016

INDICE

ABSTRACT.....	- 1 -
1 - INTRODUZIONE.....	- 2 -
1.1. - PREMESSA	- 2 -
1.2. - GENERALITÀ SULLA FIGURA DEL RLS E NORMATIVA	- 3 -
1.2.1. - LE ORIGINI.....	- 3 -
1.2.2. - LA FIGURA	- 4 -
1.2.3. - RLST.....	- 4 -
1.2.4. - RLSP	- 5 -
1.3. - LE CARATTERISTICHE DELLA FIGURA DEL R.L.S.	- 5 -
1.3.1. - L'ELEZIONE	- 5 -
1.3.2. - LA FORMAZIONE	- 6 -
1.3.3. - L'INFORMAZIONE	- 7 -
1.3.4. - L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO	- 7 -
1.3.5. - LA CONSULTAZIONE	- 8 -
1.3.6. - PROMOZIONE, PROPOSTE, SEGNALAZIONE	- 8 -
1.3.7. - PARTECIPAZIONE	- 9 -
1.3.8. - DALLA NORMATIVA ALL'EFFETTIVITA'	- 9 -
1.4. - DAL D.LGS. 626/94 AL D.LGS. 81/08.....	- 12 -
2 - SCOPO	- 14 -
3 - MATERIALI E METODI	- 16 -
3.1. - IL GRUPPO DI LAVORO	- 16 -
3.2. - IL METODO.....	- 16 -
3.3. - LA POPOLAZIONE.....	- 17 -
3.4. - GLI ORGANISMI PARITETICI	- 18 -
3.4.1. - FOR.....	- 18 -
3.4.2. - OPRA.....	- 19 -
3.4.3. - COMPITI E SCOPI OPRA	- 19 -
3.5. - LE FASI DEL PROGETTO.....	- 21 -

3.6. – IL QUESTIONARIO.....	- 22 -
4 – RISULTATI.....	- 23 -
4.1. - LE RISPOSTE DEGLI RLS.....	- 24 -
4.2. - LE DOMANDE APERTE.....	- 38 -
4.3. - L'ANALISI DEI DATI SINGOLE DOMANDE.....	- 39 -
5 - DISCUSSIONI.....	- 42 -
6 – CONCLUSIONI.....	- 47 -
7 - BIBLIOGRAFIA.....	- 49 -
8 - ALLEGATI.....	- 50 -
ALLEGATO I - MAIL FOR PRIMO INVIO.....	- 50 -
ALLEGATO II – MAIL RE CALL FOR I RECALL.....	- 51 -
ALLEGATO III – MAIL RE CALL FOR II RECALL.....	- 52 -
ALLEGATO IV – QUESTIONARIO.....	- 53 -
ALLEGATO V – GRAFICI.....	- 57 -
RINGRAZIAMENTI.....	- 69 -

ABSTRACT

IL RLS è una figura centrale nel sistema della gestione dei rischi delineato dalla normativa di derivazione europea oggi vigente, ed è quella forse più difficile da interpretare.

Nella realtà il RLS si trova in una situazione sempre delicata: è un lavoratore che deve godere della fiducia dei colleghi dai quali viene eletto a rappresentarli in merito ad un diritto fondamentale quale è quello alla salute; deve relazionarsi con i dirigenti, i preposti, i datori di lavoro, i colleghi; deve essere culturalmente preparato in merito ai rischi derivanti dalla specifica attività svolta, deve essere culturalmente e moralmente in grado di sostenere le ragioni dei lavoratori anche in situazioni conflittuali, deve anche lavorare. Dunque ad oggi, dopo più di 20 anni dal D.lgs. 626/94, come si declina in concreto il ruolo del RLS, quali sono le criticità nell'esplicazione delle sue funzioni?

Nel presente progetto di tesi si va ad indagare proprio questo, ossia quali criticità affronta la figura del RLS.

A tal fine si è optato per una ricerca di tipo quantitativo per cui è stato elaborato un questionario self-report costruito ad hoc per gli RLS, i risultati sono stati successivamente elaborati.

Una prima elaborazione è stata la somma dei punteggi delle singole risposte, una seconda elaborazione ha visto la divisione della popolazione secondo le dimensioni dell'azienda e del comparto lavorativo, infine la terza elaborazione ha analizzato la divisione della popolazione secondo il comparto produttivo di appartenenza dell'azienda.

Ciò che emerge è la quasi totale assenza di considerazione della figura del RLS per quel che riguarda sia la consultazione nell'ambito della formazione dei lavoratori che lo scarso coinvolgimento nei processi di valutazione dei rischi. Gli stessi RLS nel rispondere alle domande aperte, ritengono che la loro esistenza sia un mero adempimento di legge.

1 - INTRODUZIONE

1.1. - PREMESSA

Questo percorso di tesi nasce quale conseguenza dalle sensazioni raccolte presso gli operatori dell'azienda di tutela della salute, ex ASL (Azienda sanitaria locale) ora ATS (Azienda territoriale della salute), e presso i formatori della sicurezza con i quali sono venuto in contatto nell'ultimo anno: docenti, tutor, progettisti e organizzatori che, dentro e fuori l'aula entrano quotidianamente in contatto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, più comunemente R.L.S., collocati in aziende di tutti i settori e di tutte le dimensioni. Dai loro discorsi le note amare arrivano quando viene messa in luce la distanza, ancora oggi esistente, tra il ruolo progettato per la figura del RLS e quello che effettivamente è svolto nelle imprese lungo il percorso di valutazione dei rischi connessi alle attività lavorative.

La preoccupazione è tangibile e risulta, forse, amplificata dall'impressione che le difficoltà dell'implementazione piena del ruolo non siano chiare, che il ruolo attuale degli RLS non sia sufficientemente conosciuto nelle sue caratteristiche concrete e che l'impatto di tale lacuna sul processo di valutazione dei rischi e, di conseguenza, sulla salute dei lavoratori in azienda non sia ancora stato percepito, né per qualità né per dimensioni. A tal proposito a Milano sta nascendo un progetto che ha lo scopo di dare un punto di ritrovo e di consultazione per tutti gli RLS favorendo, in tal modo, da un lato la comunicazione, e fornendo, dall'altro, strumenti operativi per il loro lavoro.

Questo progetto prenderà vita presso il centro per la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita sita in Viale Gabriele D'Annunzio, 15 a Milano, denominato "La casa degli RLS". Il progetto vede coinvolti per la sua realizzazione, numerosi operatori dell'ATS Milano e del CIIP (consulta che raccoglie in sé tutte le organizzazioni che si occupano di prevenzione del Comune di Milano).

Il mio lavoro di tesi è volto ad indagare sia dal punto di vista oggettivo

che soggettivo le principali criticità di questa figura tramite l'utilizzo di un questionario self-report, da me sviluppato, che poi è stato inviato tramite mail ad una popolazione di RLS della provincia di Milano, Il software utilizzato per l'acquisizione dei dati (moduli Google) è stato scelto per la sua semplicità di utilizzo sia da parte delle persone a cui è stato somministrato, sia per chi deve valutare i dati. Ciò ha permesso di avere un riscontro in tempo reale della compilazione del questionario permettendomi un'immediata disponibilità dei dati grazie a quali ho potuto sviluppare ed analizzare i risultati.

1.2. - GENERALITÀ SULLA FIGURA DEL RLS E NORMATIVA

1.2.1. - LE ORIGINI

Le origini della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (di seguito RLS) possono essere rintracciate nello Statuto dei diritti del lavoratore (Legge 300/1970), ma il ruolo nasce ufficialmente con il D.lgs. 626/94, individuando la figura che segna un cambiamento importante nella cultura della sicurezza e della salute sul lavoro, non più la politica aziendale del "comanda e controlla" ma una nuova fase che vede il lavoratore come soggetto partecipe della propria sicurezza: il passaggio dal modello prescrittivo prima dominante ad un modello partecipativo del sistema della sicurezza aziendale, oggi sotteso, ampliato e migliorato, al D.lgs. 81/2008.

Prima della nascita ufficiale con il D.lgs. 626/94 si annotava la presenza già nel D.lgs. 277/91 ("in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici, biologici") si evince una sorta di introduzione della figura del RLS, in quanto in più casi si fa riferimento a soggetti di rappresentanza che possono essere, di fatto, riconducibili al RLS di oggi, in quanto dovevano anche essi coinvolti e consultati nella valutazione del rischio.

1.2.2. - LA FIGURA

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello aziendale, territoriale o di comparto, e di sito produttivo (art. 47 D.lgs. 81/08).

Quindi, può agire a livello aziendale, ma può essere nominato anche a rappresentare la sicurezza a livello territoriale e di comparto (art. 48 D.lgs. 81/08) o, nel caso della presenza di più realtà particolarmente complesse come quelle portuali o nelle grandi opere pubbliche, la nomina del RLS riguarda il sito produttivo (art.49 D.lgs. 81/08).

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con il medesimo Decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.

Infine, il Decreto stabilisce che presso l'INAIL è stato istituito un fondo destinato al sostegno, oltre che delle piccole e medie imprese, anche ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 52 D.lgs. 81/08).

1.2.3. - RLST

Altra figura di particolare importanza all'interno delle rappresentanze dei lavoratori è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST). Questo, esercita le stesse funzioni e i compiti del RLS all'interno di tutte le aziende o unità produttive, che decidono di avvalersene, del territorio o del comparto di competenza nelle quali non è presente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Le modalità di elezione sono differenti rispetto a quelle del RLS, in quanto

sono stabilite dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali, o di categoria, e, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con Decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

1.2.4. - RLSP

Infine esiste anche il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo (RLSP).

In base all'art.49 del Testo Unico in esame i RLSP appartengono a quelle realtà aziendali che si creano quando una serie di aziende o cantieri si trovano ad operare nello stesso contesto.

Possano costituire siti produttivi:

i porti che sono sede di autorità portuale o marittima individuata con decreto dei Ministri del lavoro e dei trasporti;

i centri intermodali di trasporto;

gli impianti siderurgici;

i cantieri nei quali lavorano più di trentamila uomini-giorno, cioè la somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori per il completamento di tutti i lavori;

contesti produttivi in cui operano moltissimi lavoratori simultaneamente, tanto da causare delle interferenze tra le aziende presenti.

1.3. - LE CARATTERISTICHE DELLA FIGURA DEL R.L.S.

1.3.1. - L'ELEZIONE

La figura del RLS è prevista in tutte le unità produttive e cioè in ogni condizione ove esista almeno un lavoratore subordinato o soggetto ad esso equiparato. Ovviamente l'elezione del RLS non rientra tra gli adempimenti del Datore di Lavoro e pertanto la sua eventuale mancata designazione da

parte dei lavoratori non può essere annoverata quale violazione della norma; è tuttavia obbligo del Datore di Lavoro di informare i lavoratori circa le funzioni del RLS e le modalità di elezione. Nelle aziende con un numero di addetti fino a 15 è prevista la sua elezione diretta da parte dei lavoratori. In caso di imprese di dimensioni estremamente piccole, dove peraltro la funzione di rappresentanza inevitabilmente incontra forti difficoltà ad esprimersi, i RLS possano anche essere eletti nell'ambito dei dipendenti di più imprese accomunate per affinità territoriale o produttiva. Nelle aziende con più di 15 dipendenti la elezione del RLS è effettuata, ove presenti, nell'ambito delle rappresentanze sindacali. Per quanto riguarda le modalità di elezione del RLS la norma, tra le altre cose, rimanda alla contrattazione collettiva e, in caso di discordia, al Ministero del Lavoro o della Funzione Pubblica. Il numero minimo dei RLS è comunque fissato in almeno uno per le aziende fino a 200 dipendenti, almeno 3 tra 201 e 1000 e almeno 6 nelle altre.

1.3.2. - LA FORMAZIONE

La formazione del RLS rientra tra gli obblighi del Datore di Lavoro ed è dettagliata, in termini di durata, argomenti e soggetti attuatori, dal DM 16/1/97; in questo caso, come peraltro nella formazione degli altri i lavoratori, è previsto non solo l'intervento della contrattazione collettiva, ma anche la collaborazione degli organismi paritetici (art.51 c.6 D.lgs. 81/08).

Tale coinvolgimento vincolante, teso a garantire indipendenza ed autonomia nell'azione formativa, in realtà si è dimostrato di non facile praticabilità per scarsa reperibilità di organismi formativi ed in molte parti ha, di fatto, ostacolato la formazione di tanti RLS comunque nominati dai lavoratori. Naturalmente non è pensabile che la formazione del RLS possa fermarsi al DM 16/1/97, ma è auspicabile che debba perpetuarsi nel tempo, con interventi di aggiornamento in relazione alla realtà aziendale ed al suo modificarsi nel tempo, integrandosi con le restanti attività di formazione volute dal D.lgs. 81/08. È anche evidente che la formazione del RLS debba

avere contenuti quanto mai vari e mirati, non tanto a produrre solo nozioni tecniche di igiene e sicurezza del lavoro, quanto a sviluppare nel RLS la capacità di affrontare le diverse problematiche, attivando di volta in volta i soggetti responsabili e, se del caso, rivendicando presso questi ultimi l'intervento (tecnico, procedurale, valutativo, informativo, di verifica...) ritenuto necessario.

1.3.3. - L'INFORMAZIONE

L'informazione completa e continua del RLS su tutti gli aspetti inerenti la prevenzione (valutazione dei rischi, misure di tutela, organizzazione aziendale, strutture, infortuni e le malattie professionali, interventi degli organi di vigilanza) costituisce un altro obbligo del Datore di Lavoro ed una prerogativa del RLS. In un tale contesto l'informazione del RLS non può essere affidata al caso o alla libera iniziativa, ma deve discendere da un atteggiamento aziendale organizzato ed in grado di fornire garanzie sulla qualità dell'informazione e sul flusso; il tutto tenendo anche conto che alcune informazioni possono avere carattere riservato o riguardare il segreto industriale o addirittura sollevare questioni da prima di informazione e poi di formazione.

1.3.4. - L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Nell'esercizio delle sue funzioni il RLS ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed a tutte le informazioni pertinenti; tale possibilità è fondamentale per poter svolgere il ruolo assegnato e prendere coscienza direttamente di eventuali problemi da rappresentare. Naturalmente ciò non significa libero arbitrio, né anarchia operativa ed il termine di accesso non va interpretato esclusivamente come presenza fisica nei reparti di lavoro, ma va invece letto come diritto di poter ottenere, direttamente o attraverso documenti, colloqui il Datore di Lavoro o con altri referenti aziendali (RSPP, Medico Competente, Consulenti...) tutte le informazioni ritenute necessarie per svolgere la

funzione di rappresentanza. In tal senso e come peraltro sottolineato anche dalle Circolari del Ministero del Lavoro 40/2000 e 68/2000 il RLS può anche accedere alla documentazione sulla valutazione dei rischi e ciò sia in termini di consultazione del documento, che di acquisizione di copia delle parti di interesse specifico. Lo stesso accesso è consentito al RLS in caso di interventi degli organi di controllo nel corso dei quali è prevista una sua possibilità di intervento attraverso la formulazione di osservazioni e proposte.

1.3.5. - LA CONSULTAZIONE

La consultazione da parte del Datore di Lavoro è certamente uno dei momenti qualificanti il ruolo del RLS; trattasi di un evento esplicitamente previsto in alcuni momenti canonici e che comincia già in fase di valutazione del rischio e di pianificazione delle relative misure di tutela, che comprende la nomina del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli addetti alle emergenze, i programmi di formazione, ma che può anche intervenire in altri momenti della vita aziendale in cui sono in gioco questioni che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Nei momenti di consultazione il RLS ha la possibilità di esprimere il proprio, o per meglio dire il parere dei lavoratori, su questioni fondamentali per la salute dei singoli e collettiva, pertanto è opportuno che l'attività venga documentata e che le opinioni espresse, ancorché non vincolanti rispetto alle decisioni del Datore di Lavoro, siano rese note anche agli altri lavoratori.

1.3.6. - PROMOZIONE, PROPOSTE, SEGNALAZIONE

Al RLS è richiesto anche un forte impegno in termini di promozione dei temi della salute e di proposta attiva rispetto alle misure di tutela proposte o messe in atto dal datore di lavoro (controllo, misure tecniche, azioni informative, controllo sanitario...); tutto ciò mantenendo sempre attivo il filo di comunicazione che lo lega agli altri lavoratori ed arrivando, se necessario, non solo a richiamare i responsabili aziendali ai loro obblighi, ma addirittura a

segnalare agli organi di controllo atteggiamenti contrari ai principi ed alle norme di igiene e sicurezza del lavoro. Naturalmente trattandosi di segnalazioni riguardanti situazioni di rischio lavorativo è auspicabile che si tramutino in documenti scritti e che raggiungano i soggetti titolati ad agire in merito.

1.3.7. - PARTECIPAZIONE

La partecipazione e la collaborazione a tutte le attività di prevenzione aziendali costituisce un altro elemento caratterizzante il ruolo del RLS ed anche in questo caso da esprimere sia in momenti canonici esplicitamente previsti dalla norma, come in occasione della valutazione del rischio e della riunione periodica e straordinaria del Servizio di Prevenzione, che in tanti altri momenti della vita aziendale. Ad ulteriore testimonianza dell'importanza del ruolo in questione, va anche evidenziato come, oltre al Datore di Lavoro, solo il RLS delle aziende con meno di 15 lavoratori abbia la facoltà di indire, ove ritenuto necessario, la riunione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

1.3.8. - DALLA NORMATIVA ALL'EFFETTIVITA'

Siamo quindi in presenza di attribuzioni di grande respiro e la cui portata preventiva è ulteriormente valorizzata dal fatto che vengono svolte nell'interesse della collettività e che deve essere pertanto condotta con forte senso di responsabilità. Da parte dell'azienda, quindi, la nomina del RLS non può essere vissuta con indifferenza (o peggio ancora con insofferenza), ma impone una "reazione" da parte di quest'ultima ed un riassetto organizzativo che consenta al RLS di esercitare il suo ruolo, e pur attraversando possibili momenti di conflittualità (da ritenere per certi versi fisiologici) possono trovare spunti utili per la crescita della cultura sulla Sicurezza, senza incontrare o creare soverchie difficoltà di esercizio. Ovviamente un'attività così importante richiede necessariamente una definizione di metodologie e strumenti di intervento, infatti se da una parte

appare ben chiaro cosa il RLS debba fare, non è altrettanto chiaro come lo possa fare ed attraverso quali strumenti, in tal senso il legislatore ha rimandato a future indicazioni provenienti dalle diverse contrattazioni collettive il relativo dettaglio. L'importanza che il legislatore ha attribuito alla figura del RLS è tale che detta figura viene anche riproposta anche da altre norme, come per esempio il D.lgs. 494/96 e s.c. (Direttiva Cantieri), attraverso momenti di consultazione sui Piani di Sicurezza e Coordinamento e dei POS (Piano operativo di sicurezza) e di informazione promossi dai datori di lavoro delle imprese e/o dalla Committenza. Va da se che il RLS non risulta essere destinatario di funzioni attuative rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori (funzioni che restano in capo al Datore di Lavoro ed agli altri soggetti identificati dalla norma), conseguentemente non risulta essere destinatario di alcun provvedimento sanzionatorio da parte del D.lgs. 81/08; tuttavia le sue attribuzioni risultano essere comunque esplicitamente declinate da una legge penale e come tali devono essere adeguatamente espletate dal soggetto che ne è portatore. Sul piano delle responsabilità personali ciò significa che in presenza di un evento avverso al quale abbia contribuito anche un comportamento negligente o omissivo del RLS, non è da escludere un coinvolgimento di quest'ultimo nell'attribuzione di eventuali responsabilità. Da ciò si comprende come il RLS non possa accettare in silenzio eventuali impedimenti all'esercizio della funzione, ma debba invece rivendicarne il diritto di svolgimento, sia presso il Datore di Lavoro che, se necessario, presso gli organi di controllo. Non a caso l'art.18 comma 1 lettera n) del D.lgs. 81/08 prevede precisi obblighi per il Datore di Lavoro:

“consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute”

con anche sanzioni specifiche riportate all'art 55 comma 4 lettera a).

L'introduzione della figura del RLS, soprattutto in caso di designazione di più soggetti, pone anche la necessità di organizzare e coordinare l'attività di

rappresentanza: trattasi di una materia del tutto nuova e rispetto alla quale le diverse esperienze che si vanno man mano maturando costituiscono, in termini di metodologie, strumenti procedure ed altro, un bagaglio assolutamente da valorizzare e da diffondere. In tal senso i modelli organizzativi sono molteplici, ma tutti accomunati dall'esigenza di mantenere sempre elevato livello di comunicazione sia verso l'azienda che verso i lavoratori (il RLS isolato, ancorché tecnicamente valido, perde inevitabilmente ogni valenza rappresentativa); sul piano pratico si va dalle "bacheca del RLS", all'ufficio del RLS, dalle riunioni, alle comunicazioni scritte e così via. In alcuni casi, e soprattutto in attesa che la contrattazione collettiva fornisca indicazioni in merito, è anche proponibile che gli RLS proponano un regolamento di attività che, per quanto possibile, definisca: procedure di intervento, flussi informativi, sistemi di comunicazione, relazioni con i soggetti della prevenzione (Datore di Lavoro; Dirigenti, Preposti, RSPP, Medico Competente, Consulenti, Organi di Controllo, Lavoratori...), risorse necessarie o utilizzabili ed altro ancora. Il tutto interpretando il ruolo non come momento di contrapposizione tra parti diverse, bensì come risorsa aziendale di grande importanza per l'attuazione del processo di prevenzione.

Per quanto non espressamente vietato dalla normativa, appare incongruo e fonte di possibili conflitti di interesse il fatto che in alcune aziende il RLS sia un dirigente o un preposto dell'azienda, ovvero che riassuma nella propria persona due figure coinvolte nella gestione della sicurezza quale quella di RSPP e di RLS. Tale situazione può costituire di fatto un impedimento al sereno svolgimento delle funzioni proprie del RLS: in un caso perché difficilmente un dirigente prenderà posizioni critiche verso il datore di lavoro, nell'altro, cioè RLS e RSPP coincidenti, perché viene a mancare una possibilità di confronto di opinioni e di esperienze. Come già detto, nonostante la presenza di una specifica norma, l'affermazione sul campo del RLS è ancora lontana dallo standard che la sua funzione meriterebbe e ciò per molteplici motivi, che rappresentano altrettanti punti critici sulla via della prevenzione, tra i quali meritano di esser citati:

- conoscenza della figura tra i lavoratori e sensibilità ai temi della rappresentanza;
- nomina e rappresentanza nelle piccole imprese;
- reperimento strutture di formazione specifica;
- appropriatezza delle azioni di rappresentanza;
- comunicazione/relazionali con i soggetti aziendali e con i lavoratori;
- assistenza e coordinamento con strutture sindacali;
- autonomia nella gestione del ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale;
- indicazioni operative rimandate alla contrattazione collettiva.

Su tali elementi si auspica l'apertura di un dibattito ampio e profondo tale da consentire l'acquisizione di elementi utili a favorire l'affermazione della figura in questione nei luoghi di lavoro e la progressiva crescita dei suoi contenuti preventivi.

1.4. - DAL D.LGS. 626/94 AL D.LGS. 81/08

Per far fronte al nuovo spessore delle prerogative del ruolo, il Legislatore prevede importanti novità che riguardano l'informazione e, soprattutto, la formazione che deve essere garantita all'RLS. L'Articolo 36 del D.lgs. 81/08 "Informazione ai lavoratori" prevede per il Datore di Lavoro di lavoro l'obbligo di fornire a ciascun lavoratore un'informazione adeguata rispetto ai rischi generali e specifici connessi all'attività dell'impresa, alle principali procedure di sicurezza, ai nominativi delle figure coinvolte e alle misure ed alle attività di protezione e prevenzione adottate. Sottolinea, inoltre, che l'informazione deve essere facilmente comprensibile ai lavoratori, segnalando l'attenzione particolare che deve essere posta ai lavoratori immigrati. L'Articolo 37 del D.lgs. 81/08 "Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" cita espressamente, tanto nel titolo che nel testo, gli RLS, costituendo in ciò una novità rispetto all'articolo 22 del D.lgs. 626/1994, che parlava genericamente di formazione dei lavoratori, e sancisce che:

“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi” (art. 37, comma 10 D.lgs. 81/08).

Come si può notare, l'articolo mira a dotare l'RLS di adeguate “competenze” che, rispetto al termine “nozioni” utilizzato nel D.lgs. 626/94, indica in capo all'RLS non solo teoriche conoscenze, ma anche la capacità di applicarle e di poterle utilizzare attivamente ai fini previsti dal ruolo.

Al comma 11, l'articolo prosegue elencando i contenuti minimi delle competenze che l'RLS deve possedere: principi giuridici comunitari e nazionali, legislazione generale e speciale in materia di sicurezza e salute sul lavoro, principali soggetti coinvolti e relativi obblighi, definizione e individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi, individuazione delle misure tecniche, procedurali e organizzative di prevenzione e protezione, aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori, nozioni di tecnica della comunicazione. Allo stesso comma, il Legislatore introduce anche le modalità e la durata della formazione iniziale del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, fissata in 32 ore come nel D.lgs. 626/94, e nell'aggiornamento periodico che “non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori” (art. 37, comma 11 D.lgs. 81/08).

2 - SCOPO

Atteso che il RLS è una figura centrale del sistema della gestione dei rischi delineato dalla normativa di derivazione europea oggi vigente, si è rilevato che tale figura è quella forse più difficile da interpretare.

Mentre le funzioni di datori di lavoro, dirigenti e preposti sono consolidate da decenni, essendo previste dalla normativa degli anni '50 del secolo scorso e abbondantemente trattate dalla dottrina e da una consolidata giurisprudenza, due figure nuove sono emerse negli anni '90, con il D.lgs. 626/94: il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il ruolo del RSPP è ben definito, egli è inserito nell'organigramma aziendale con funzioni proprie, con un percorso di formazione culturale ben delineato e si pone comunque in situazione non conflittuale con la parte datoriale.

Il RLS si trova invece in una situazione più delicata: è un lavoratore, deve godere della fiducia dei colleghi che lo scelgono a rappresentarli in merito ad un diritto fondamentale quale è quello alla salute, deve relazionarsi con i dirigenti, i preposti, i datori di lavoro, i colleghi; deve essere culturalmente preparato in merito ai rischi derivanti dalla specifica attività svolta, deve essere culturalmente e moralmente in grado di sostenere le ragioni dei lavoratori anche in situazioni conflittuali, deve anche lavorare.

Dunque ad oggi, dopo più di 20 anni dal D.lgs. 626/94, come si declina in concreto il ruolo del RLS, quali sono le criticità nell'esplicazione delle sue funzioni?

Il progetto di Tesi è incentrato sul capire il ruolo svolto nell'effettivo dagli RLS nelle aziende, individuandone le criticità, tramite un'analisi dei risultati ottenuti dal questionario self-report.

Il questionario permette di avere un riscontro anche su altri obiettivi specifici:

1. Se il comparto produttivo e grandezza possono influire sul ruolo del RLS;
2. In quali ambiti la figura del RLS è maggiormente in difficoltà
3. avere un riscontro soggettivo e oggettivo delle opinioni degli RLS.

Nei successivi paragrafi sono esposti il ritorno dei questionari, l'analisi statistica dei risultati e le considerazioni in merito a tali risultati.

3 - MATERIALI E METODI

3.1. - IL GRUPPO DI LAVORO

Il gruppo di lavoro, costituitosi fin dall'inizio del progetto di ricerca, ha incluso, oltre me in qualità di tesista e al Prof. Antonio Maselli, docente dell'Università degli studi di Milano, operatore del ATS Milano e relatore del progetto tesi; Arrigo Tassi, Correlatore e Operatore del ATS Milano; la direzione di For, società di formazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro di CGIL-CISL-UIL, nella persona di Antonio Freddo.

Il contributo di tutti è rintracciabile in tutte le fasi del lavoro, dalla prima elaborazione delle ipotesi di ricerca, alla realizzazione del questionario e alla gestione delle modalità di contatto dei soggetti d'indagine.

3.2. – IL METODO

Si è optato per una ricerca di tipo quantitativo, è stato elaborato un questionario self-report costruito ad hoc per gli RLS. La scelta è stata motivata da considerazioni che discendono direttamente dagli obiettivi fissati. La prima fase di lavoro sulla quale io e il mio gruppo di lavoro ci siamo focalizzati è stata l'individuazione degli obiettivi del progetto di ricerca sui quali si è sviluppato e modellato il questionario.

Il questionario si articola in 15 domande divise in tre categorie:

- Descrizione dell'azienda/comparto;
- Parametri oggettivi di valutazione dello status del RLS;
- Parametri soggettivi o di autovalutazione dello status del RLS.

I parametri oggettivi sono riferiti a quello che è l'esercizio delle facoltà riconosciute al RLS, relativamente alla formazione, all'agibilità (esistenza di ostacoli all'esercizio delle facoltà), all'accesso ai dati aziendali rilevanti per la sicurezza.

I risultati sono stati successivamente elaborati:

Una prima elaborazione è stata la somma dei punteggi delle singole risposte, successivamente sono stati calcolati alcuni parametri di statistica descrittiva: media; mediana e deviazione standard.

Una seconda elaborazione ha visto la divisione della popolazione secondo le dimensioni dell'azienda e il nuovo calcolo della media e della deviazione standard.

La terza elaborazione ha visto la divisione della popolazione secondo il comparto produttivo cui appartiene l'azienda.

Non si è provveduto a dividere la popolazione per comparto e per dimensioni dell'azienda in quanto le singole suddivisioni avrebbero avuto una popolazione troppo esigua per essere significativa.

Si è inoltre proceduto a un confronto tra il valore medio dei parametri oggettivi e il valore medio dei parametri di autovalutazione.

3.3. – LA POPOLAZIONE

La scelta del metodo quantitativo e dello strumento self-report si è rivelata ottimale non solo rispetto agli scopi dell'indagine, ma anche in considerazione dell'apertura di For e di Opra a rendere accessibile i propri database di RLS/ RLST.

La popolazione in osservazione contempla imprese di tutti i settori e dimensioni, non la si può ritenere strettamente rappresentativa nella sua globalità, in quanto vi è una prevalenza di imprese che impiegano oltre mille dipendenti, dato non compatibile con la realtà produttiva nazionale e lombarda che vede una prevalenza di piccole imprese. Gli RLS che compongono il campione lo compongono sono appartenenti ai database di For e Opra (per gli RLST). Per quanto riguarda i singoli comparti produttivi e le divisioni per dimensioni, si può ritenere il campione numericamente soddisfacente.

Il progetto di ricerca è parso interessante e valido, soprattutto in ragione della scarsità di informazioni relative al mondo degli RLS che domina sia il panorama provinciale che quello regionale e nazionale. □

La popolazione di riferimento nella ricerca è quindi quella costituita dai circa 2200 RLS presenti nel database di For e 300 RLST del database di Opra.

3.4. - GLI ORGANISMI PARITETICI

3.4.1. – FOR

For è una società di formazione certificata ISO 9001 che svolge attività di formazione e di sviluppo di programmi didattici esclusivamente nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La società, a partire dalla sua costituzione (avvenuta nel 1996, su intendimento e capitali di Cgil Cisl e Uil di Milano), si è posta fondamentalmente due obiettivi: offrire formazione e contribuire al consolidamento del sistema formativo previsto dalle normative.

For s.r.l. ha come principale finalità statutaria quella di “Realizzare, sostenere e promuovere iniziative formative e informative, in materia di prevenzione nei luoghi di lavoro.

La committenza principale è rappresentata da aziende, sia del settore industriale associate ad Assolombarda, che dei settori del Terziario.

L’Organismo Paritetico Provinciale di Milano(OPP) promuove dal 1996 attività di formazione, in particolare sui temi della tutela della salute e della sicurezza. I corsi sulla sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro sono progettati e organizzati congiuntamente dalle parti sociali che costituiscono l’OPP (Assolombarda e CGIL-CISL-UIL di Milano), a conferma del modello partecipativo sotteso nelle norme.

Gli RLS che hanno partecipato e che partecipano ai corsi di formazione che hanno luogo in For provengono da aziende collocabili prevalentemente sul territorio milanese ma anche dal resto d'Italia, per gruppi aziendali di grandi dimensioni.

3.4.2. – OPRA

Con la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale Regionale Lombardo del 20 febbraio 2013, il 28 maggio le Organizzazioni Regionali Lombarde dell'Artigianato CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e le Organizzazioni Regionali Lombarde dei Sindacati dei lavoratori CGIL, CISL, UIL hanno sottoscritto l'atto costitutivo dell'Organismo Paritetico Regionale per l'Artigianato Lombardia - OPRA Lombardia.

Dal 12 luglio 2013 è operativo l'Organismo Paritetico Regionale dell'Artigianato (OPRA) per attuare quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dagli accordi interconfederali nazionali e regionali in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e per contribuire alla promozione della prevenzione, anche con azioni finalizzate alla tutela ed alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

3.4.3. – COMPITI E SCOPI OPRA

Tra i compiti e gli scopi di O.P.R.A. Lombardia (individuati dall'art. 51 del D.lgs. 81/2008 e dall'accordo interconfederale sull'Artigianato del 13/09/2011) sono indicati:

- promozione, orientamento e coordinamento delle attività di prevenzione, di programmazione e realizzazione delle attività formative degli RLST, di raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici e di sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione, attraverso la collaborazione con le Istituzioni preposte e gli Enti locali, della realizzazione di progetti e programmi di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro, anche individuando forme di sinergie professionali ed economiche per le attività di prevenzione;
- monitoraggio sullo stato di applicazione della normativa che riguarda salute e sicurezza sul lavoro in ambito regionale;

- promozione, monitoraggio e coordinamento della rete regionale degli Organismi Paritetici Territoriali (OPTA) e di supporto all'attività degli RLST;
- raccolta e gestione dei dati relativi alle aziende aderenti al sistema (sia quelle con RLST che quelle con RLS aziendale);
- predisposizione di sistema informativo regionale, in collaborazione con ELBA, per la gestione e raccolta delle informazioni che le aziende, per adempiere agli obblighi di informazione e consultazione previsti agli art. 48 e 50 del D.lgs.81/08 e s.m., devono inviare al RLST;
- definizione delle modalità di accesso degli RLST nei luoghi di lavoro;
- procedure di gestione delle controversie;
- procedure per la consultazione del RLST in merito alla valutazione dei rischi e alla messa in opera delle misure di prevenzione;
- promozione dell'attività formativa nei confronti dei RLS, lavoratori, datori di lavoro, RSPP, ASPP, dirigenti e preposti;
- promozione e diffusione delle informazioni in materia di salute e sicurezza;
- collaborazione con l'OPNA per le attività previste da intese e regolamentazioni nazionali.

3.5. – LE FASI DEL PROGETTO

Il questionario progettato per l'indagine è stato inviato mediante procedura informatica alla popolazione di RLS del database di For, Opra. □L'invio massivo è stato realizzato dagli operatori di For e Opra per quanto concerne i loro database, per questioni legate alla privacy.

Il tutto è stato gestito tramite il sistema di moduli Google.

Tale strumento ha permesso di raggiungere i destinatari dell'indagine tramite invio di una e-mail dove veniva specificata lo scopo del questionario dal quale si accedeva da un link in descrizione:

<http://goo.gl/forms/YDoATyLDHKW4Fy8D3>

Il questionario è stato inviato una prima volta il 1 luglio 2016 ad una popolazione di 2200 RLS e 300 RLST.

A distanza di circa 20 giorni, il 20 luglio, è stato effettuato il primo re-call e dopo altri 40 giorni è stato lanciato il secondo e ultimo re-call. La raccolta è durata in totale circa 70 giorni, dal 1 luglio al 10 Settembre.

Prima di descrivere la gestione degli invii successivi e l'andamento della curva di rientro dei questionari, ritengo importante sottolineare le modalità comunicative adottate per l'invio.

Il testo definitivo di accompagnamento del link all'indagine è riportato nell'allegato I. □Il testo completo dei successivi due re-call, il primo inviato nuovamente a tutta la rubrica, il secondo esclusivamente a chi non aveva ancora risposto, sono trascritti negli allegati II e III.

I questionari rientrati sono stati 157, per quanto concerne gli RLS, mentre per gli R.L.S.T. si è avuto un rientro di soli 12 questionari questo numero così basso ha portato, successivamente, l'esclusione degli RLST. dallo studio per mancanza di una base dati significativa per delle rilevazioni statistiche.

Quindi lo studio ha interessato la sola popolazione di F.O.R. S.r.l. escludendo quella di O.P.R.A.; dei 157 questionati, 8 sono stati considerati come non idonei perché compilati in modo troppo parziale, insufficiente per mantenerli nel novero del campione.

La loro eliminazione ha portato la numerosità definitiva del campione d'indagine a 149 stabilendo la percentuale effettiva di ritorno pari al 7%. L'andamento dei rientri ha seguito la curva classica "a gradini", come è facilmente ravvisabile osservando la figura n°1.

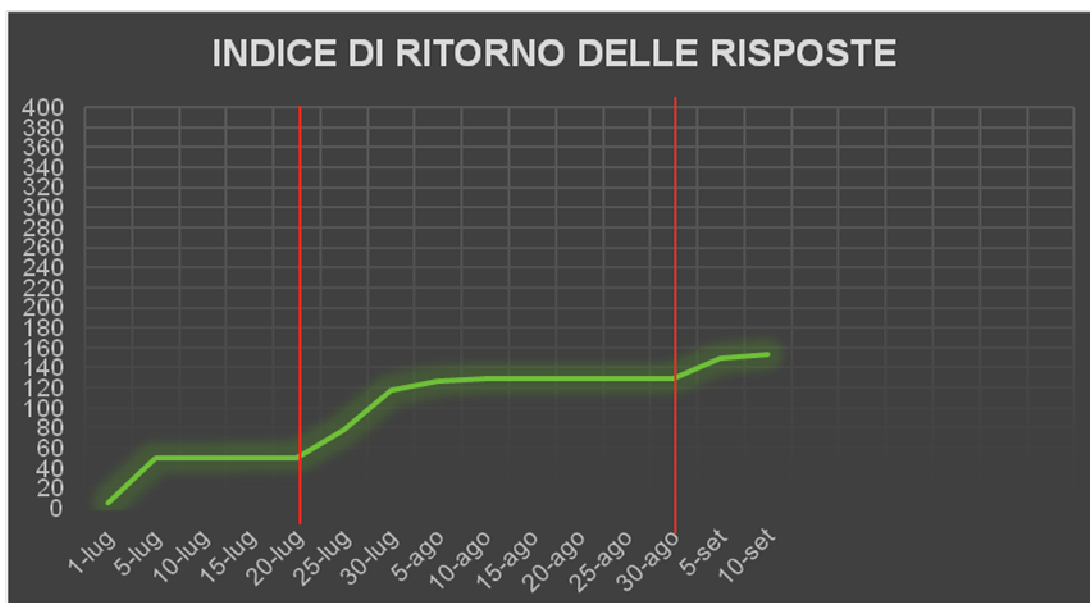


Figura n°1: Indice di ritorno delle risposte

Come si può evidenziare dal grafico, il periodo di osservazione del campione è stato di 70 giorni: dal 1 luglio (giorno di lancio del questionario), al 10 settembre (giorno di chiusura del link).

L'andamento delle risposte ha seguito uno schema abbastanza lineare il maggior numero di rientri dei questionari si è avuto nei giorni che seguono i re-call effettuati nei giorni del 20 luglio, e del 30 agosto (indicati con le linee rosse nel grafico), seguiti da una ricezione delle risposte sempre minori, fino ad arrivare ad un periodo "morto" a cavallo tra i due re call dove si è scelto di non inviarne un altro a causa della concomitanza con il periodo di ferie estive.

3.6. – IL QUESTIONARIO

Le domande sono state concepite con il fine di investigare le concrete esplicazioni del ruolo del RLS, partendo dalla modalità di investitura nel ruolo ed esplorando quindi i modi con i quali nel concreto, esso, ha possibilità di agire, ciò che in questo studio intendiamo con il termine agibilità del ruolo.

Si è considerato che nel ruolo del RLS vi sono alcuni capisaldi, quali: la formazione propria, la disponibilità di dati aziendali sui rischi, la possibilità di comunicare, la possibilità di interagire con la direzione: parte delle domande investigano infatti questi aspetti, proponendo diverse modalità di attuazione tra le quali scegliere. Ovviamente sono stati attribuiti i punteggi massimi alle risposte che implicano una maggiore agibilità nel ruolo e il punteggio zero quanto appare evidente dalla risposta che il RLS in questione non ha la possibilità concreta di operare secondo quanto prevede la norma.

Si è scelto inoltre di porre una serie di domande di autovalutazione per valutare, se si può dire, lo stato psicologico del RLS in merito alla propria attività, ritenendo questo dato di grande importanza perché un operatore della sicurezza scoraggiato e che si sente isolato non è certo in condizione di poter agire efficacemente.

Altre domande di tipo descrittivo sono mirate a differenziare il campione a seconda delle dimensioni dell'impresa e del comparto in cui la stessa opera.

4 – RISULTATI

4.1. - LE RISPOSTE DEGLI RLS

La popolazione oggetto dello studio corrisponde a 149 RLS del database di F.o.r. s.r.l.

La prima risultanza che si evince è sicuramente la % di rientro dei questionari è stata sotto le attese infatti si attesta al 7% molto sotto le aspettative che prevedevano un rientro almeno del 20-25% dei questionari.

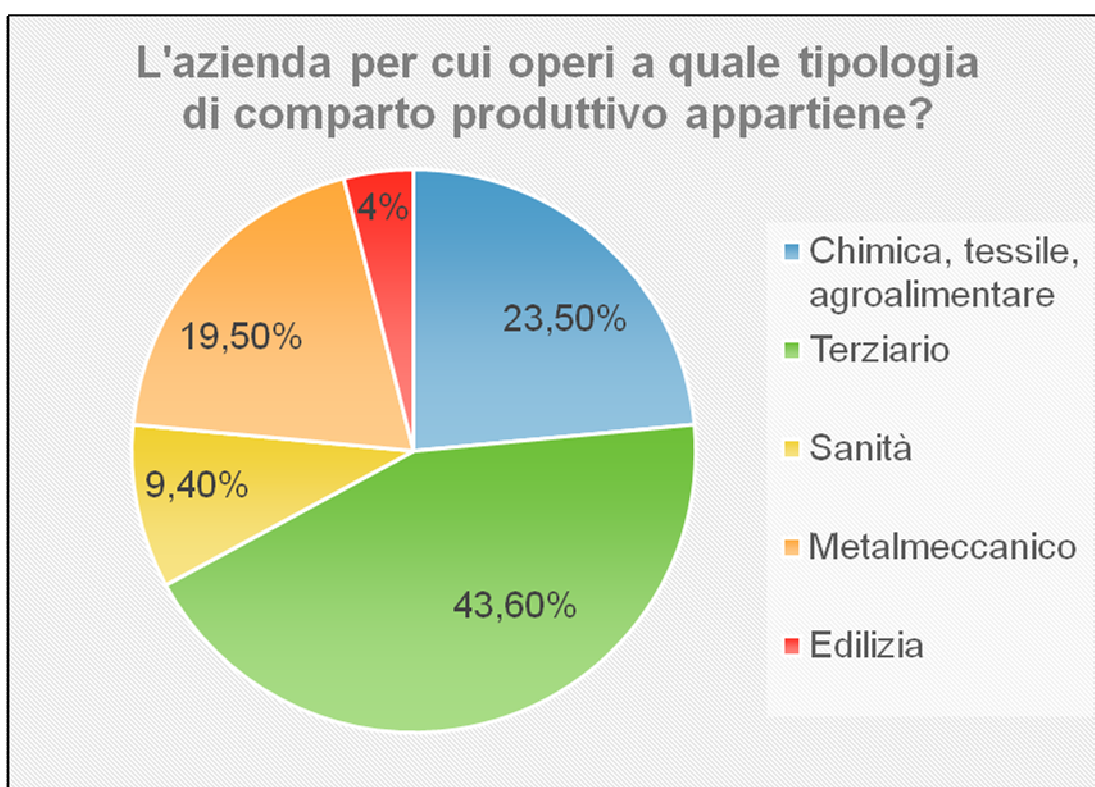


Figura n°2: Risposte quesito n°1

Il campione è stato classificato per comparto lavorativo (Figura n°2) dove a prevalere sono stati gli RLS impiegati nel settore terziario 43%, i restanti RLS si dividono in edilizia 4%, sanità 9,4%, metalmeccanico 19,5% e chimico-tessile-agroalimentare 23,5%.

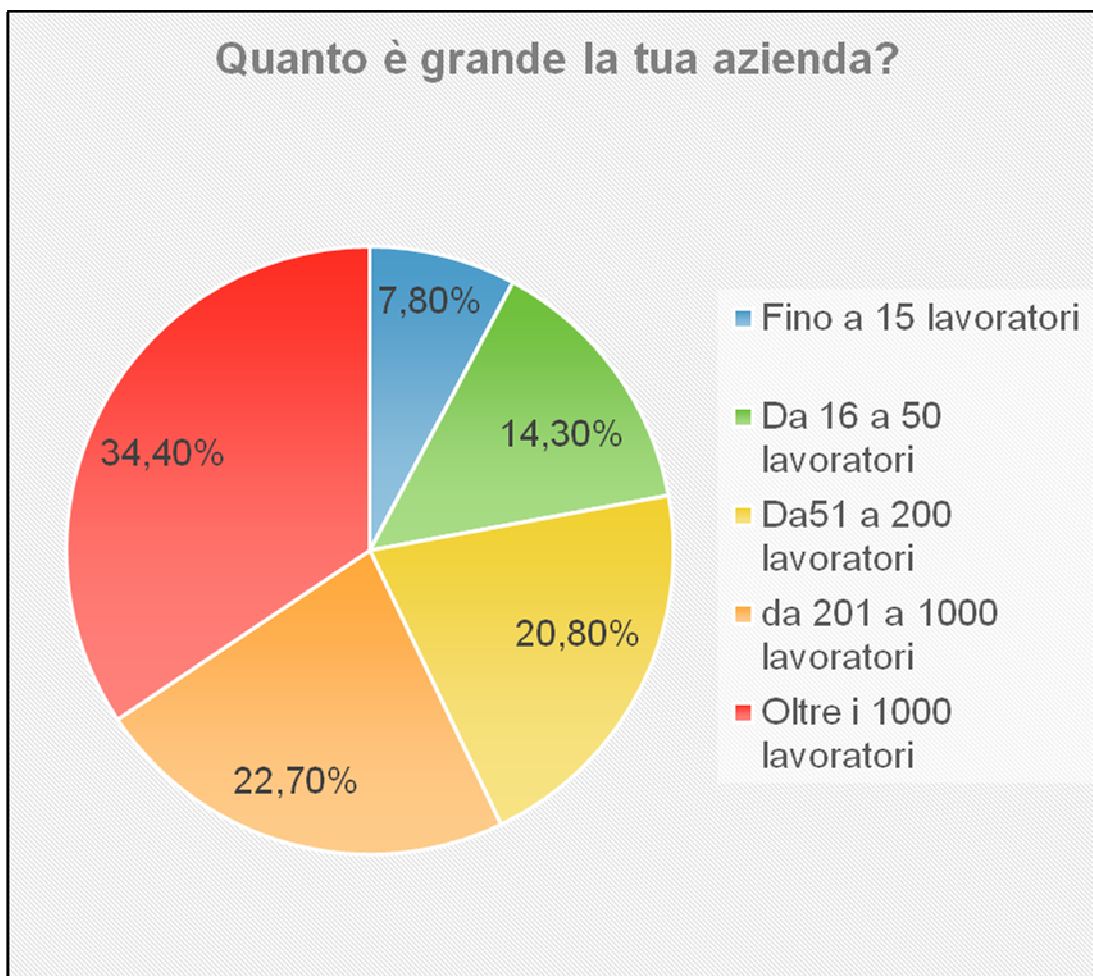


Figura n°3: Risposte quesito n°2

L'altra divisione è stata fatta per dimensione (Figura n°3) dove si può notare un maggior numero di RLS nelle aziende oltre i 1000 lavoratori 34,4%, mentre per quanto riguarda le altre divisione per numero di lavoratori abbiamo aziende fino a 15 lavoratori 7,8%, dai 16 ai 50 lavoratori 14,30%, dai 51 ai 200 lavoratori 20,8% e dai 201 ai 1000 22,7%.

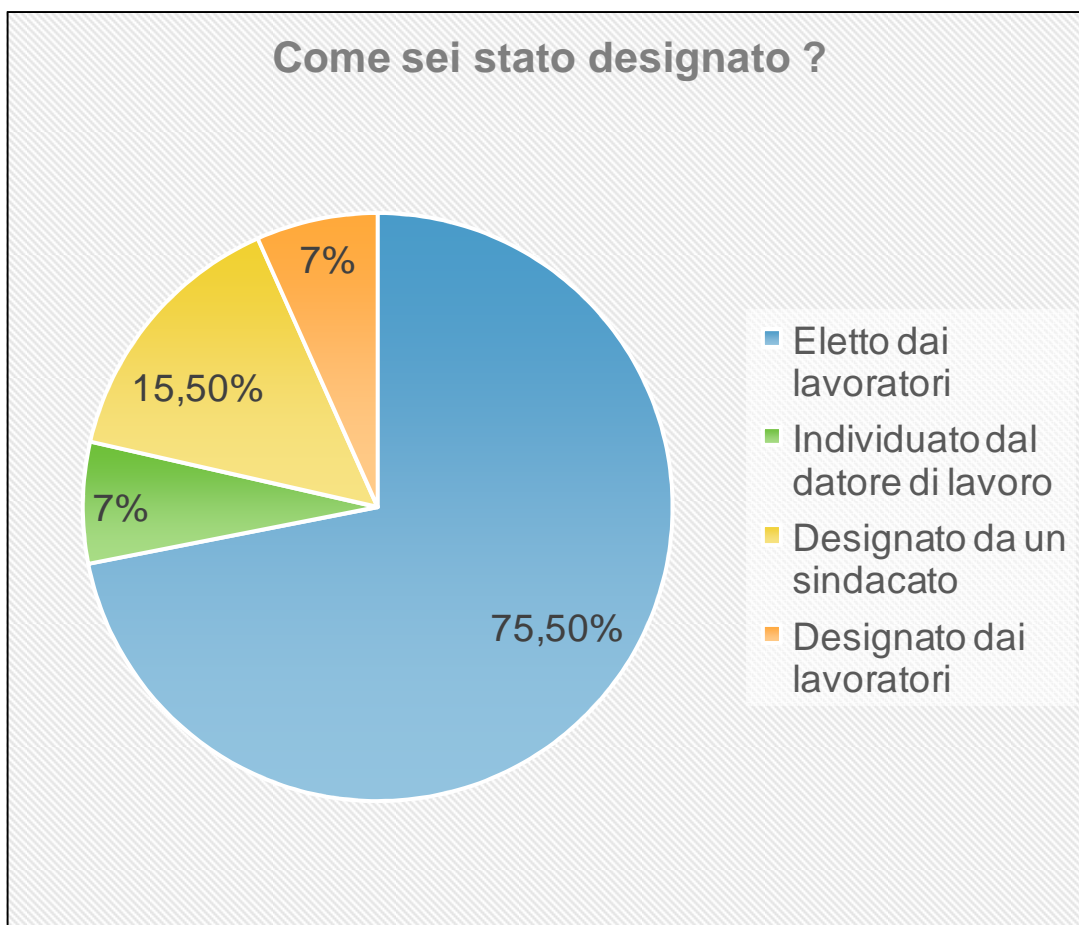


Figura n°4: Risposte quesito n°3

Dopo questa breve descrizione di come si è deciso di suddividere la popolazione si andranno ad analizzare le risposte alle singole domande: come possiamo vedere dalla figura n°4, modalità di elezione, si evince che la maggioranza degli RLS è stata eletta dai lavoratori 75,5%, mentre la restante parte degli RLS è stata designata dai lavoratori 7%, designata da sindacato 15,50%, e nominata dal datore di lavoro 7%.

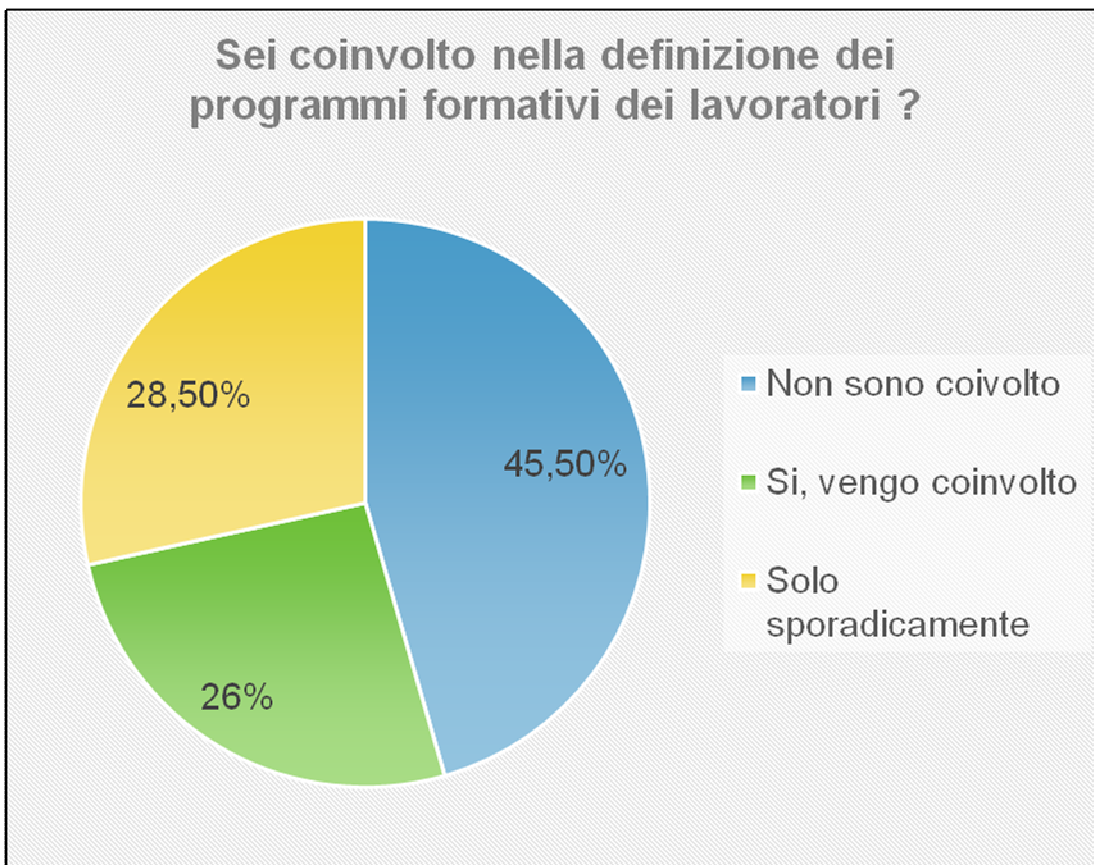


Figura n°5: Risposte quesito n°4

Per quanto riguarda le altre domande abbiamo indagato il coinvolgimento nella formazione e nella valutazione del rischio (Figura n°5 - 6), dove si può notare che quasi la metà degli RLS è escluso dalla definizione dei programmi formativi 45,50%, mentre vengono coinvolti solamente poco più di un quarto 26% e i restanti 28.5% vengono consultati solo in maniera sporadica.

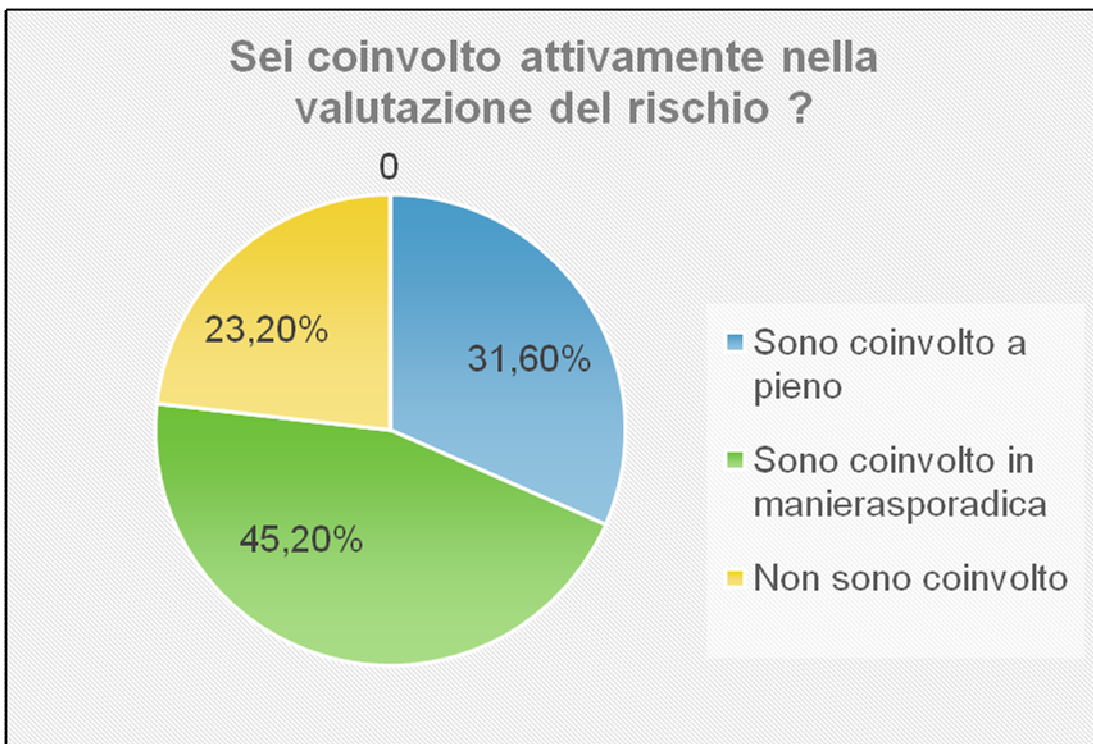


Figura n°6: Risposte quesito n°5

Mentre per la valutazione del rischio si sono riscontrati i seguenti valori: il 45,2% degli RLS è coinvolta nella valutazione del rischio, il 31,60% è coinvolta solamente in maniera sporadica e il 28.6% non coinvolta nel processo di valutazione dei rischi.

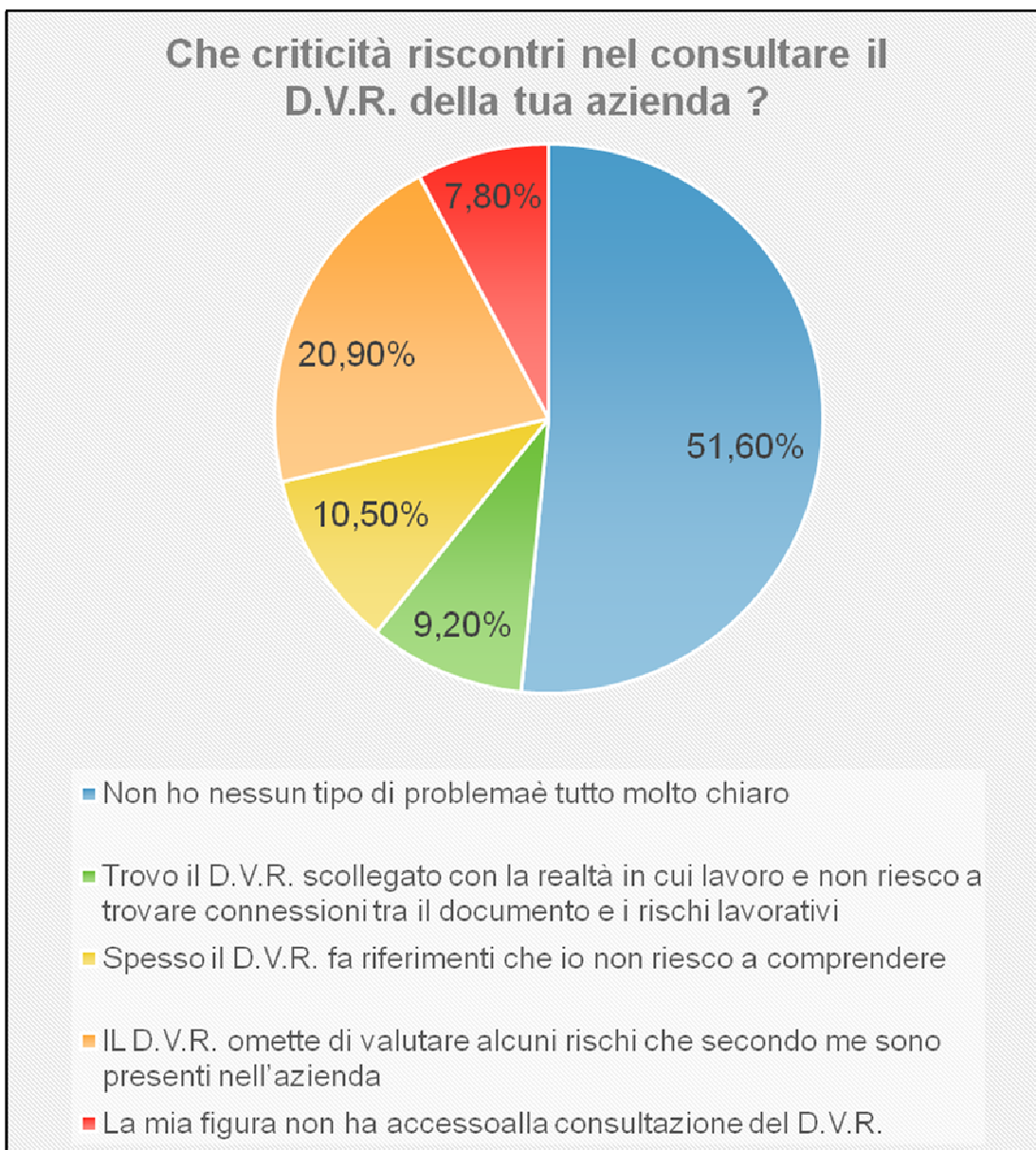


Figura n°7: Risposte quesito n°6

Nella successiva domanda si è chiesto agli RLS se avessero delle difficoltà nella consultazione del D.V.R. (Figura n°7) con i seguenti risultati: il 51,6% degli RLS non aveva difficoltà nella consultazione del D.V.R. mentre la restante metà ha segnalati diverse difficoltà tra cui il 7,8% non ha accesso alla consultazione del D.V.R., il 9,20% trova il DVR scollegato dalla realtà, il 10,5% ha delle difficoltà di consultazione in quanto il DVR fa riferimenti non

chiari e l'ultimo gruppo invece che rappresenta il 20,9% della popolazione ha segnalato un'omissione da parte del DVR di rischi presenti in azienda.

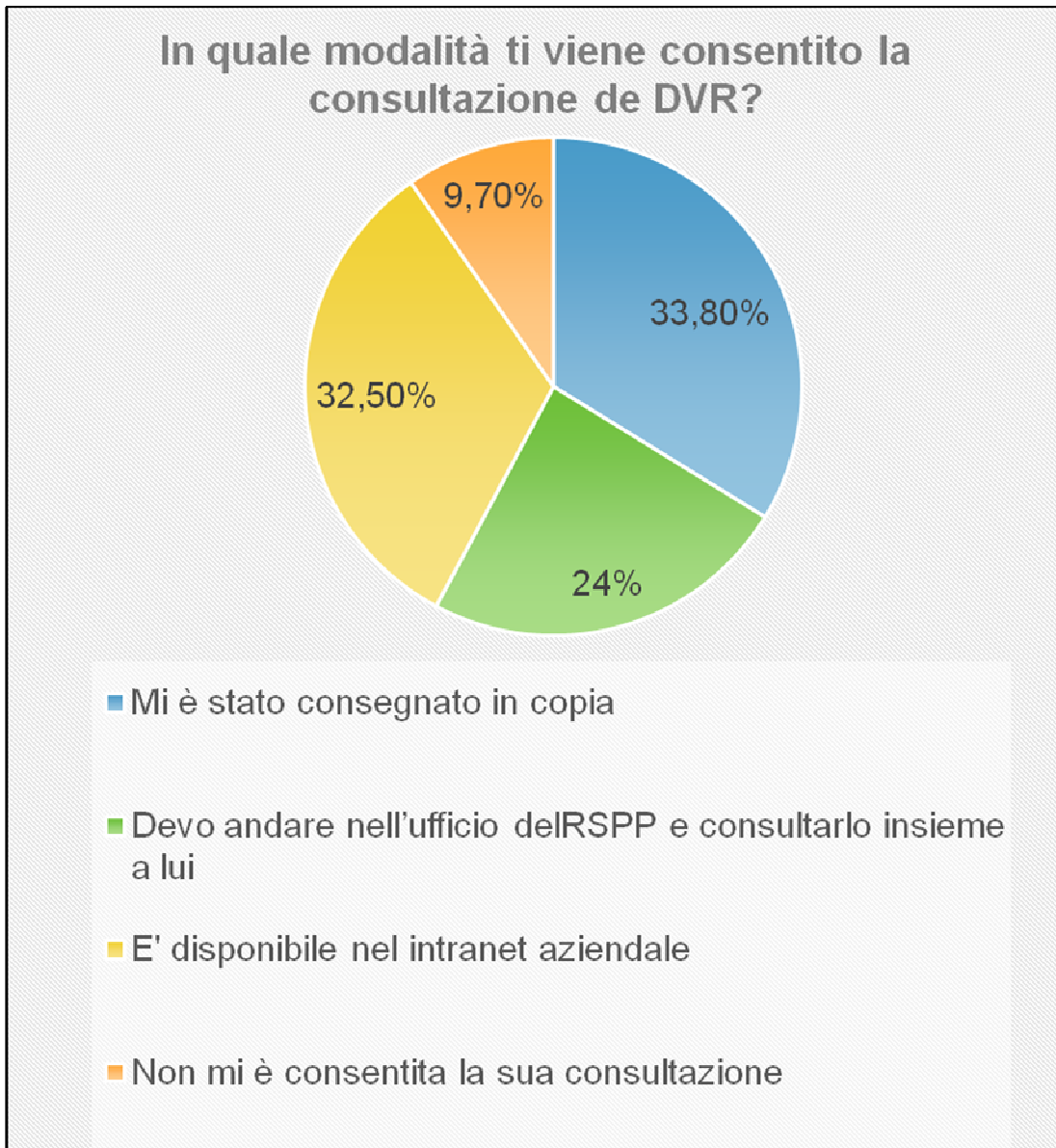


Figura n8: Risposte quesito n7

Alla domanda come fosse consentita la consultazione del DVR (Figura n8) si è notato che al 33,8% degli RLS è stato fornito in copia il 32,5 % afferma che è presente nell'intranet aziendale, mentre il 24% degli RLS per poter

consultare il DVR deve recarsi nell' ufficio del RSPP e consultarlo con lo stesso, mentre il 9,7% non ha accesso al DVR.

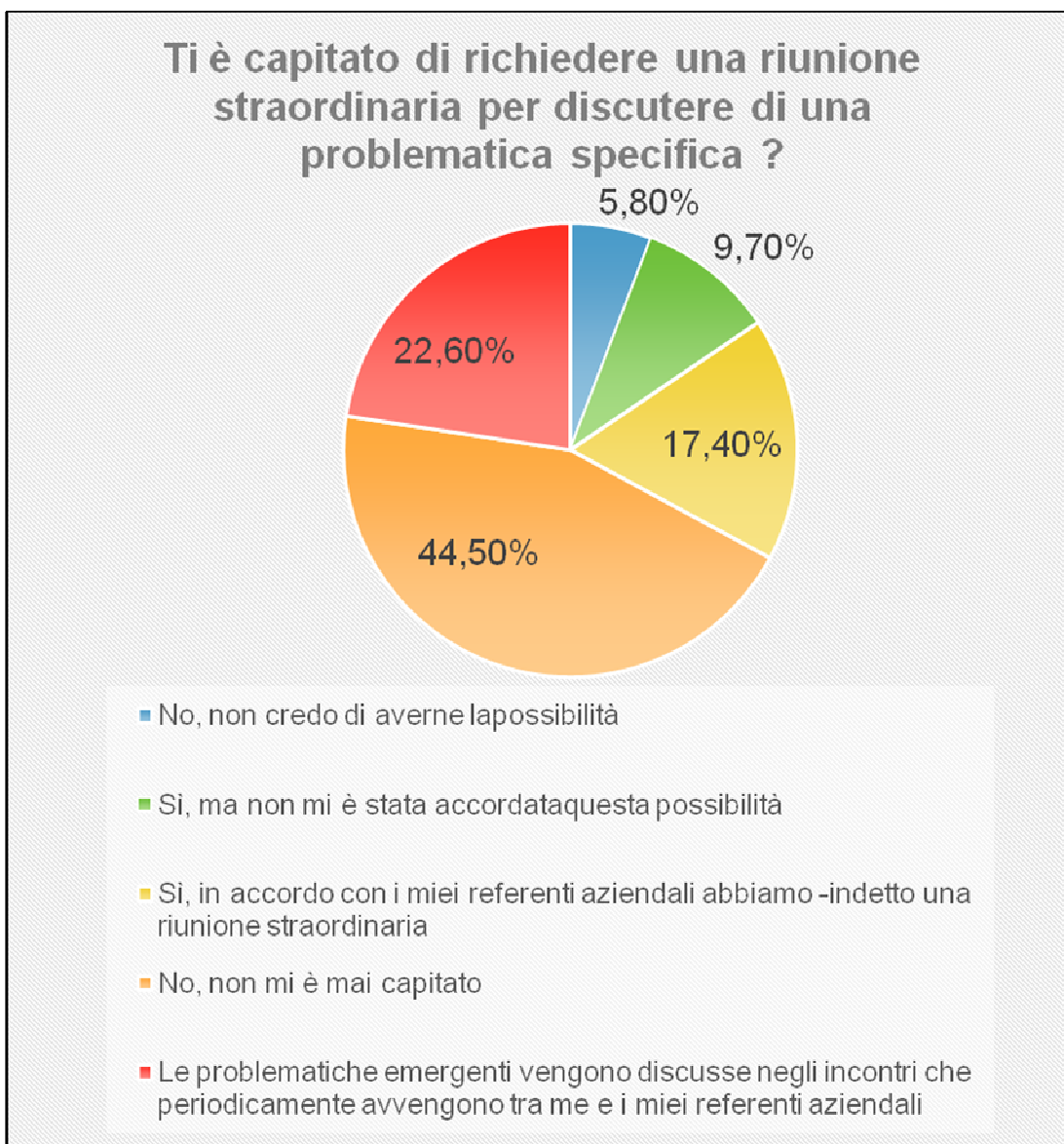


Figura n°9: Risposte quesito n°8

Successivamente si è andato ad indagare se gli RLS avessero mai richiesto una riunione periodica (Figura n°9), il 44,5% del campione di indagine ha affermato di non aver mai richiesto una riunione periodica, il 5,8% invece non l'ha mai fatto e crede di non averne la possibilità, al 9,7% non è stata accordata questa

possibilità, solo il 22,6% discute le problematiche nelle riunioni che si indicano periodicamente e il 17,4% in accordo coi referenti aziendali indice una riunione.

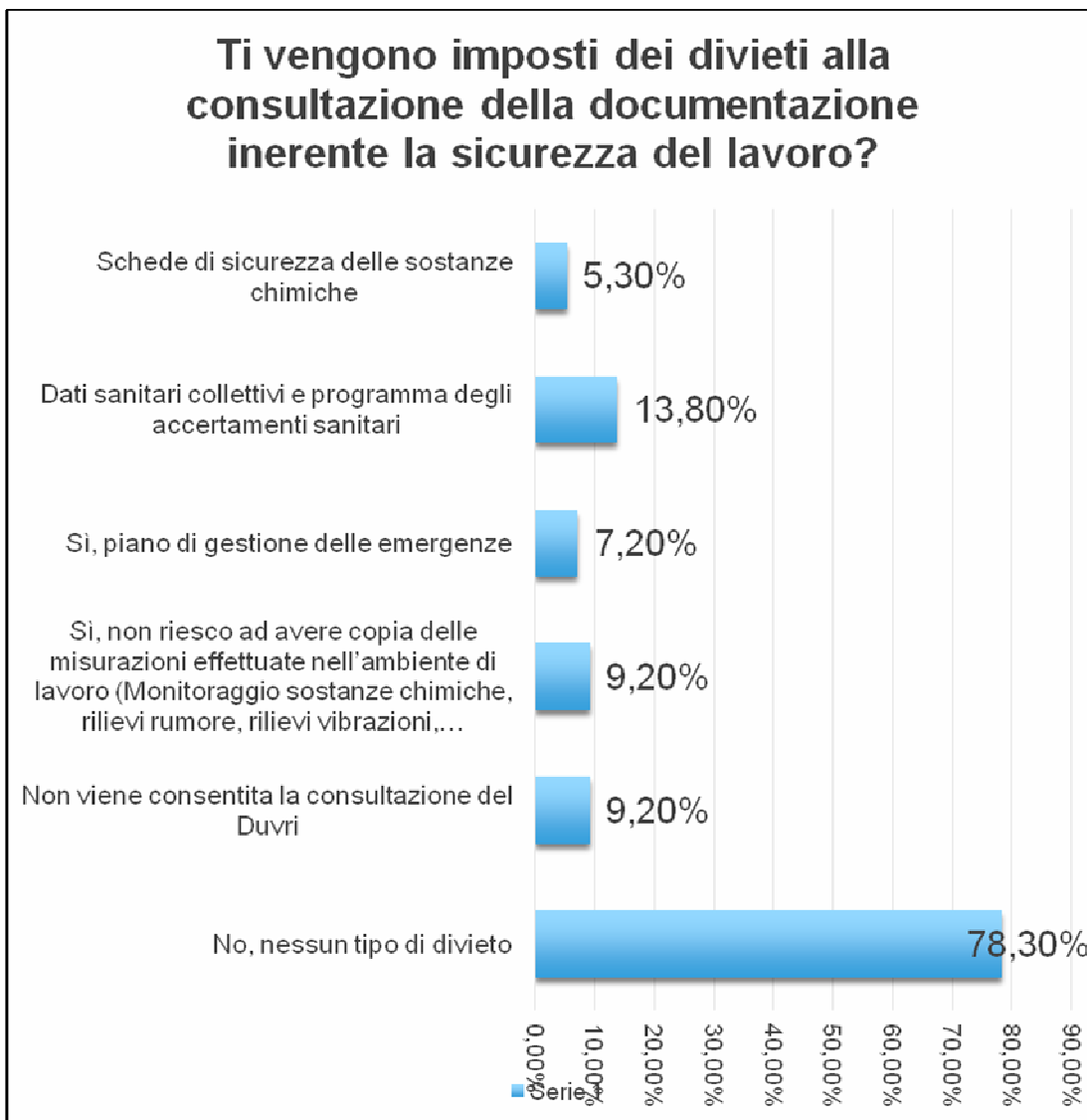


Figura n°10: Risposte quesito n°9

Questo grafico (Figura n°10) come anche quello delle figure n°11 e 15 sono rappresentativi delle domande con risposta multipla; in questo caso si è chiesto agli RLS se avessero dei divieti di consultazione il 78,30 % ha risposto di non avere nessuna limitazione, mentre il 13,6% ha affermato di avere limitazioni sui dati sanitari collettivi e programmi di accertamenti sanitari, il 9,20 % non riesce ad avere informazioni sulle

misurazioni effettuate nei luoghi di lavoro e non gli è consentita la consultazione de D.U.V.R.I (Documento unico valutazione rischio da interferenze) e infine il 7,2 % non ha l'accesso al piano di gestione delle emergenze.

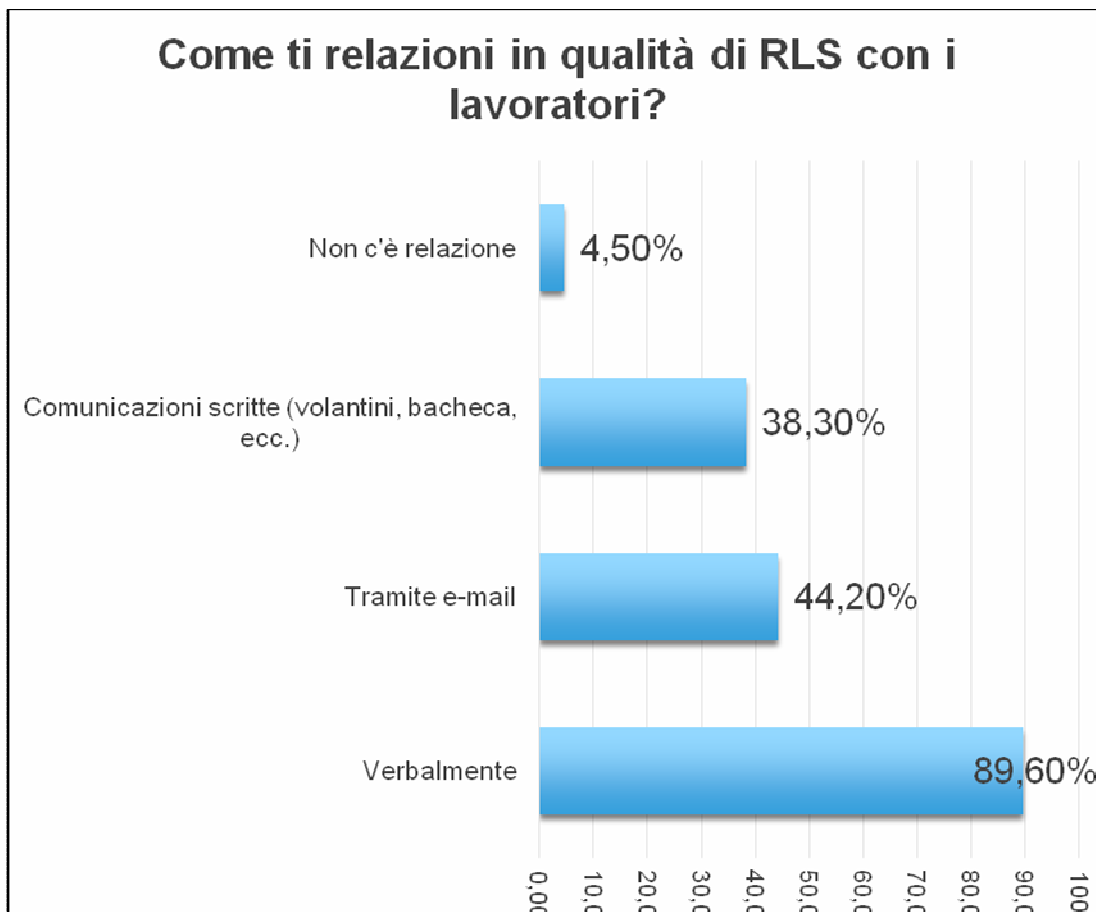


Figura n°11: Risposte quesito n°10

Altro aspetto che si è andato ad indagare è stato la modalità con cui gli RLS si relazionano con i lavoratori (Figura n°11) il 4,5 % ha affermato di non aver alcun tipo di relazione, mentre la stragrande maggioranza dei rappresentanti si relaziona con i lavoratori verbalmente, il 44,2% tramite e-mail e il 38,3% con comunicazioni scritte.

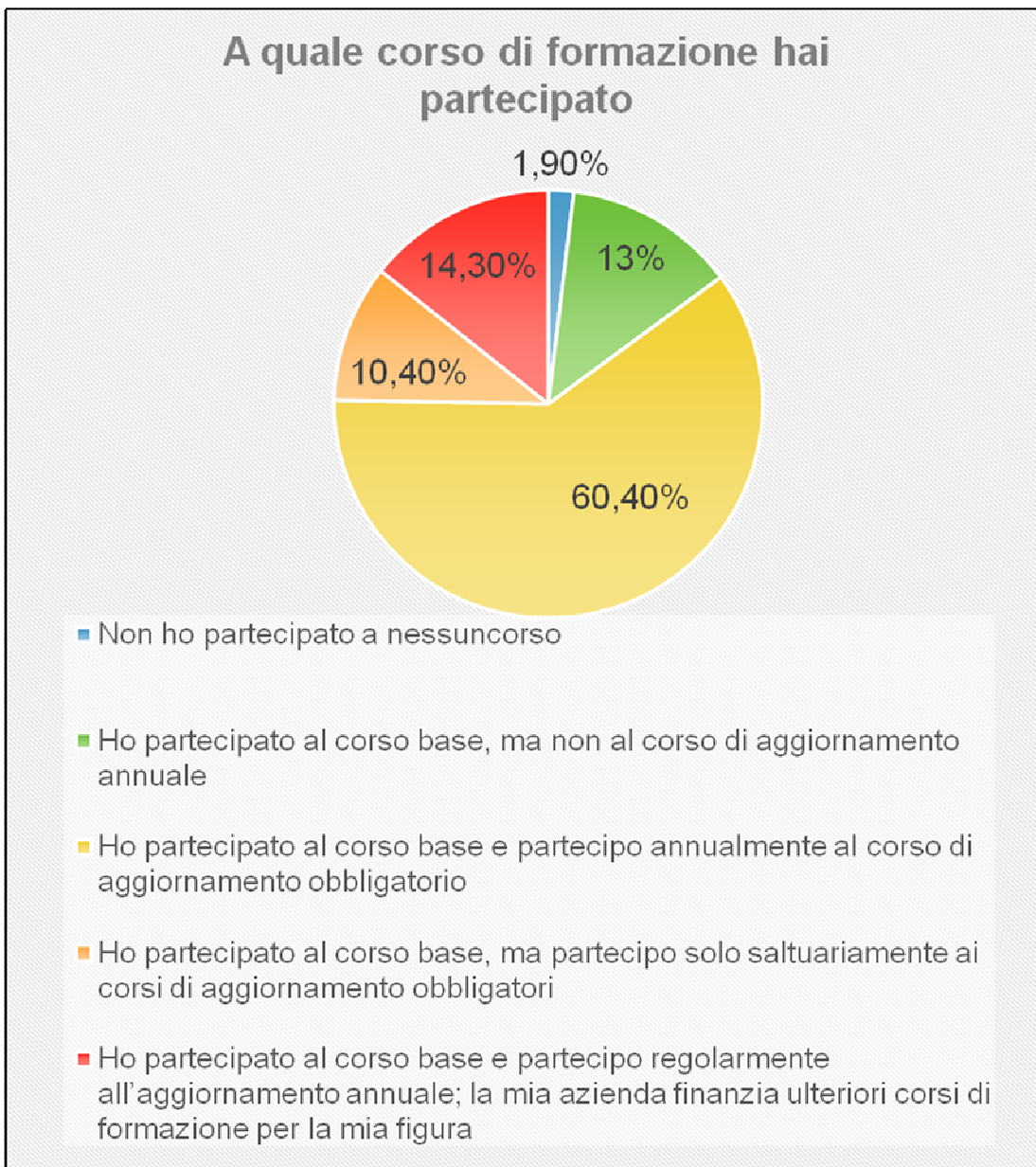


Figura n°12: Risposte quesito n°1

Poi si è anche indagato il grado di formazione degli RLS (Figura n°12) con un piccolo gruppo di rappresentanti 1,9% che afferma di non aver mai partecipato a un corso di formazione, il 13% dice di aver partecipato al corso base ma non agli aggiornamenti, il 10,4% ha partecipato al corso base ma saltuariamente partecipa ai corsi di aggiornamento, il 60% ha partecipato al corso base e all'aggiornamento obbligatorio e il 14,3% partecipa al corso

base all'aggiornamento obbligatorio e l'azienda finanzia ulteriori corsi di aggiornamento.

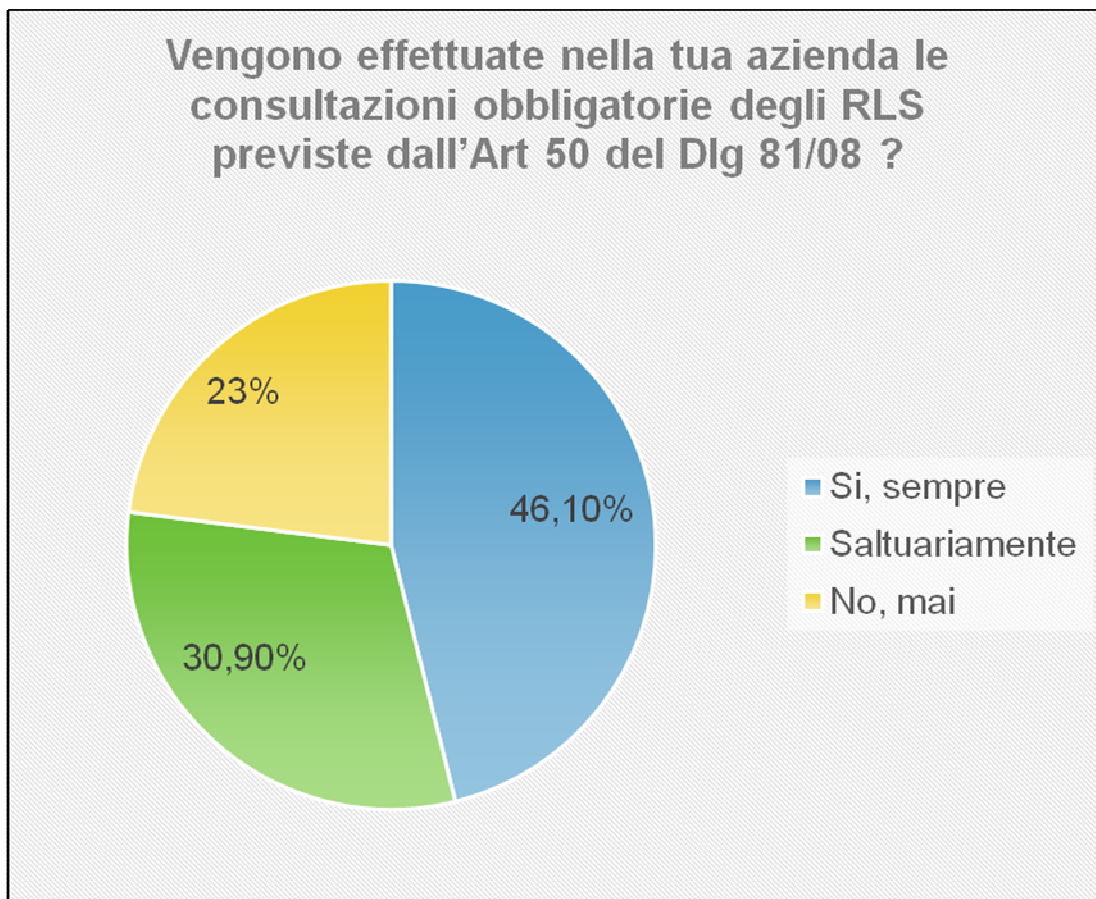


Figura n°13: Risposte quesito n°12

Le consultazioni previste dall' art 50 del D.lgs. 81/08 sono state un altro di indagine (Figura n°13) con il 46,1% degli RLS che effettuava sempre le consultazioni, il 30,90% le effettuava saltuariamente e il 23% invece che non le effettuava mai.

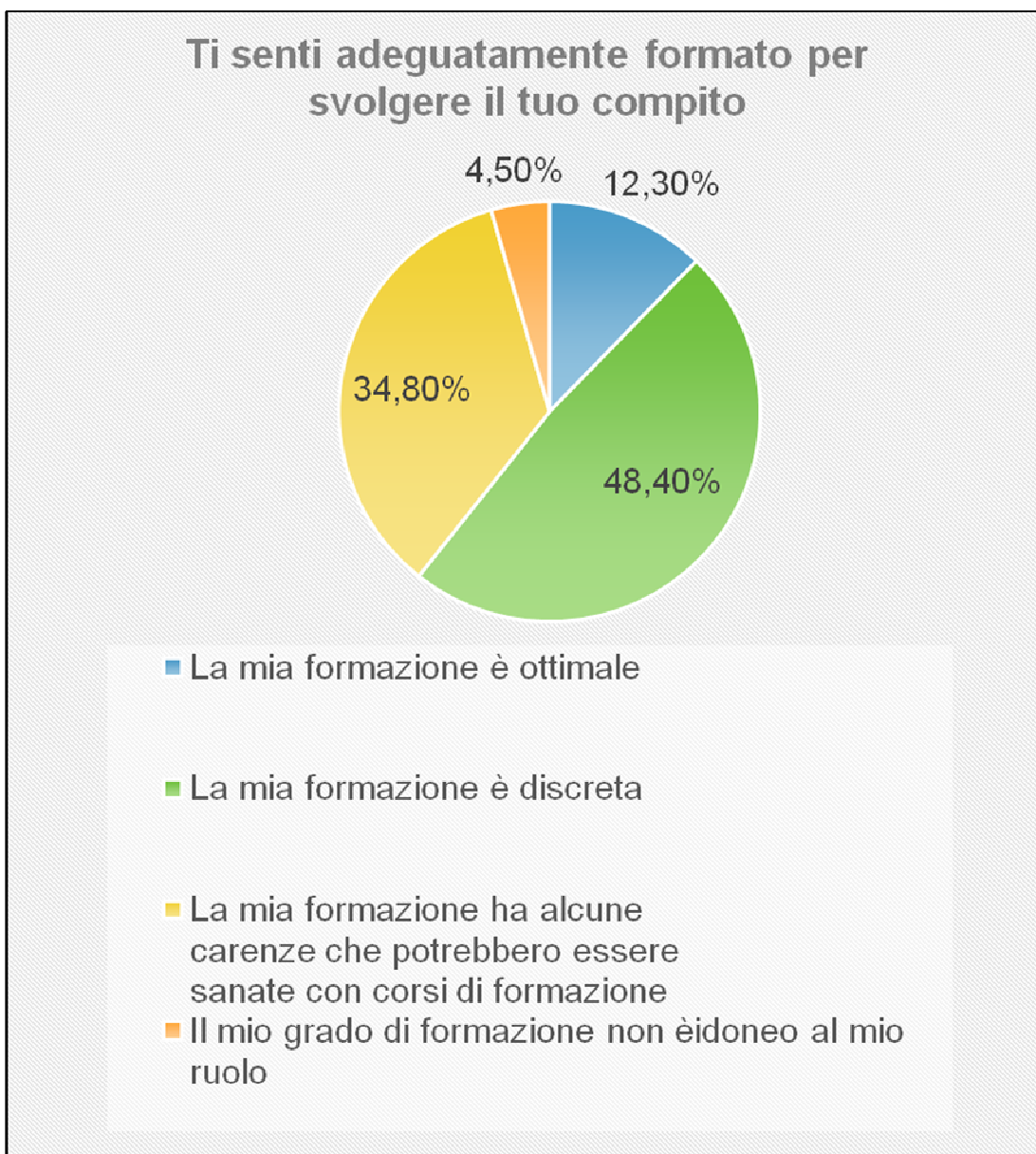


Figura n°14: Risposte quesito n°13

Poi si è chiesto se gli RLS fossero adeguatamente formati per poter svolgere il loro ruolo (Figura n°14) ed il 4,5% afferma di non avere un'adeguata formazione per il ruolo, il 34,8% invece pensa di avere delle carenze che potrebbero essere sanate da corsi di formazione, il 48,4% invece afferma di

avere una discreta formazione e infine il 13,3% senta la sua formazione ottimale.

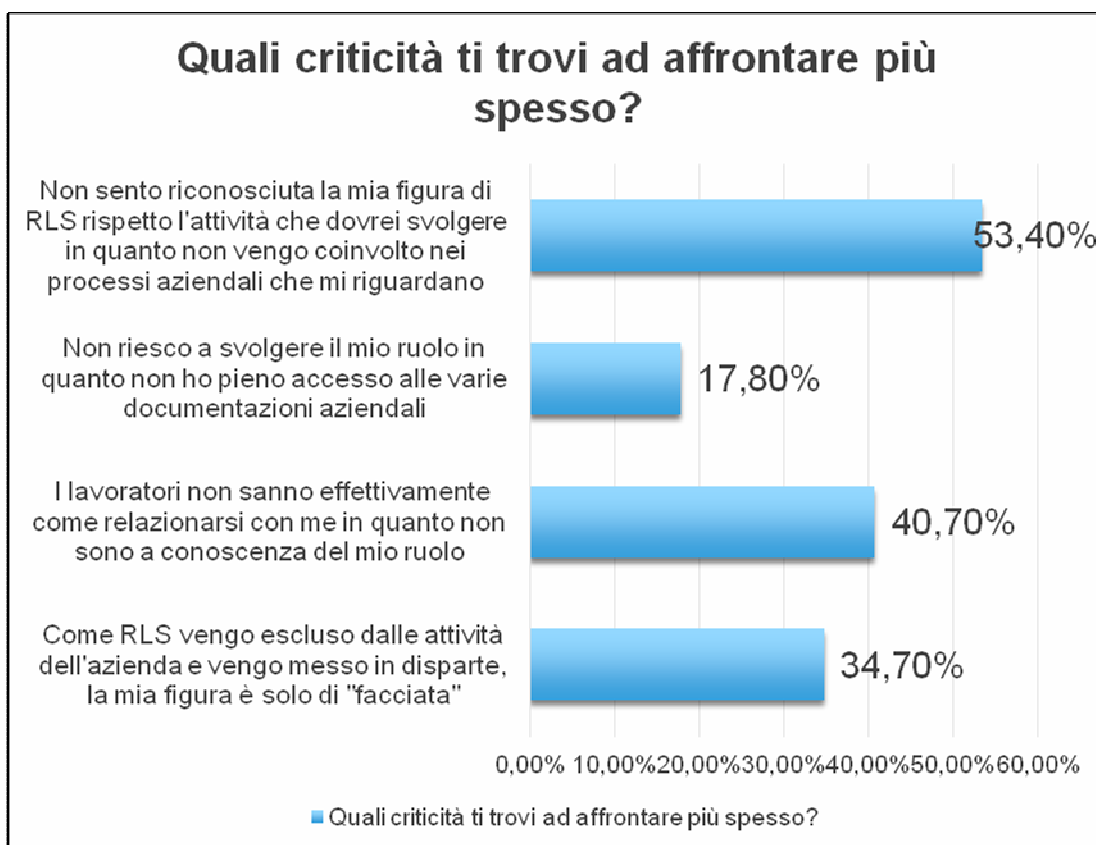


Figura n°15: Risposte quesito n°14

Nell'ultima domanda chiusa del questionario si è indagata quale criticità gli RLS più spesso incontrassero (Figura n°15) il 53,4 % non sente riconosciuta la sua figura in quanto non è coinvolta nei processi aziendali, il 17,4 % non riesce a svolgere in quanto non ha accesso alle documentazioni aziendali, il 40,7% affermano che i lavoratori non sanno effettivamente come relazionarsi con gli RLS in quanto non conoscono la figura e i suoi compiti, e infine il 34,7 % vede la propria figura di facciata sentendosi escluso dalle attività dell'azienda.

4.2. - LE DOMANDE APERTE

Nella domanda aperta (impostata come facoltativa) invece si chiedeva al RLS un suo parere sulle motivazioni che portano l'azienda e i colleghi a determinare le criticità che ha evidenziato nelle risposte precedenti.

Le risposte totali ricevuti per la domanda aperte sono state 47.

Di seguito alcune risposte ritenute importanti, in quanto ricorrenti nella sostanza:

“Volevo solo puntualizzare che: vengo consultato solo se e quando impongo la mia presenza”

“Ritengo la figura del RLS molto importante. Tuttavia in realtà produttive quali la mia la determinante del Datore di lavoro è la "valutazione" del costo. Tutto viene visto come inutile e non produttivo. Le segnalazioni fatte sono recepite per sola formalità ma non hanno seguito in quanto valutate "improduttive". Di fatto il ruolo che mi viene assegnato è brutto dirlo ma è solo di facciata. La volontà del Datore di lavoro predomina sulle procedure e sui dettami del T.U.”

“Per quanto riguarda l'azienda ritiene il ruolo di RLS subalterno e ci interpella solo se è sua convenienza. i lavoratori non si sentono parte attiva delle problematiche salute e sicurezza, non c'è la possibilità di dialogare con loro in assemblea su questi temi o durante i momenti di formazione”

“Manca ancora una piena "cultura" della sicurezza, anche se noi e l'azienda ci impegniamo molto in tal senso”

“La mia figura è considerata un obbligo di legge e ciò che riesco a fare ed ottenere, anche con discreti risultati, è possibile solo per il fatto che mi impongo e impongo le mie richieste, anche avvalendomi della partecipazione a coordinamenti promossi dalla Cgil e delle conoscenze derivanti da ulteriore

formazione promossa dalla Cgil; inoltre mi sento maggiormente tutelata come lavoratrice dal fatto di essere anche delegata sindacale, ritengo che avrei molte più difficoltà se non lo fossi”

4.3. - L'ANALISI DEI DATI SINGOLE DOMANDE

Nei grafici dell'allegato V, da pagina 57 a pagina 68, si possono trovare i valori medi e la mediana delle singole domande divise per grandezza aziendale e per comparto lavorativo impostati con i punteggi del questionario, quindi con il punteggio massimo della domanda come massimo del grafico.

Dai primi grafici in esame, allegato V pag. 57, si può notare come le modalità di elezione sia per il comparto che per la grandezza dell'azienda ha registrato valori di media e di mediana pari o superiore a 2 su un massimo di 3 ad eccezione delle aziende con 15 lavoratori dove si sono avuti dei valori più bassi.

Nei successivi grafici, allegato V pag. 58, si può osservare il coinvolgimento nella formazione degli RLS; i valori riscontrati sono stati molto bassi infatti nel migliore dei casi si è avuto sia per il comparto che per la grandezza valori pari a 1 ciò significa coinvolgimento sporadico, ma in alcuni casi anche più bassi come nelle aziende oltre i 1000 lavoratori dove la mediana ha riportato valori pari a 0 e la media al disotto dello 0.6.

I grafici successivi, allegato V pag. 59, esaminano il coinvolgimento dei RLS nella valutazione del rischio; i valori medi e la mediana anche in questo caso risultano essere non molto alti, infatti sia in riferimento al comparto che alla grandezza, i valori più alti di valore medio si sono avuti nelle aziende tra i 51-200 lavoratori, con 1,3, e in sanità, con 1,4, valori che orientativamente si riscontrano anche nelle altre classificazioni.

Altro elemento che si può osservare dai grafici del allegato V pag. 60, è la criticità nella consultazione del DVR; i valori che sembrano essere più preoccupanti sono nelle aziende dai 51-200 lavoratori che hanno riportato

delle criticità ben evidenti dal grafico con valori di media e mediana molto bassi: media pari a 1,5 e mediana pari a 1.

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, allegato V pag. 61, invece gli RLS sembrano non avere particolari problemi, in quanto la mediana in tutti i casi tocca i valori di 3, a significare che sia nel comparto che nella dimensioni più della metà del campione ha una copia del DVR oppure l'accesso allo stesso mediante Ethernet, ed anche i valori di media sono risultati essere positivi in quanto il valore più basso, riscontrato in edilizia e nelle aziende fino a 15 lavoratori, si aggira sul 2.

Alla domanda se fosse richiesta la riunione periodica, allegato V pag. 62, il primo dato che salta all'occhio è il risultato della mediana degli RLS compresi tra 201 e 1000 lavoratori che porta il punteggio massimo di 3 ciò a significare che più della metà di quello specifico sottogruppo discute le problematiche aziendali negli incontri che vengono pianificati periodicamente, mentre per i restanti sottogruppi la situazione è abbastanza congruente tra loro in quanto si attestano tutti sul punteggio di 2.

Analizziamo ora le risultanze per i divieti di consultazione, allegato V pag. 63, dove si può da subito notare che tutte le mediane, sia del comparto che della dimensione si attestano sui 3 punti, a significare che più della metà degli RLS non ha nessun tipo di divieto mentre la media vede valori più bassi, comunque al disopra del 2, nelle realtà fino ai 15 lavoratori, dai 201 ai 1000 e nel terziario.

Nelle modalità di elezione RLS lavoratori come anche deducibile dalla figura n°11 a pag.35, si può notare che solo il 4% non ha relazioni con i lavoratori ciò a significare che nel restante 96% vi è relazione; infatti, come si può notare dall' allegato V pag. 64, si sono riscontrati nella maggior parte dei casi valori di media e mediana pari a 3 mentre nelle aziende fino a 15 lavoratori si sono riscontrati valori di mediana pari a 2 e medi pari a 1,5; nel settore chimico – tessile – agroalimentare valori di media pari a 2,4 e di mediana pari a 2 e in edilizia con mediana pari a 2,6 e media pari a 2.

Vediamo ora indagata la formazione degli RLS allegato V pag. 65, che secondo quanto riportato dal grafico vede allineate sul valore di 2 sia la moda

che la mediana nella stragrande maggioranza dei casi a significare una partecipazione quasi assidua degli RLS ai corsi di formazione, con valori che raggiungo quasi i 3 punti nel metalmeccanico che sta indicare che oltre ai corsi di aggiornamento obbligatori partecipano ad altri corsi finanziati dall'azienda.

Le consultazioni previste dall'art. 50, allegato V pag. 66, hanno riportato risultati molto bassi, sia nelle aziende che occupano fino ai 15 lavoratori, sia in quelle dai 16 ai 50, sia in quelle dai 201 ai 1000, in ogni settore investigato (settore chimico-tessile-agroalimentare e terziario) con valori che si fermano sul 1, a significare una scarsa partecipazione di questi gruppi alle consultazione, mentre nelle aziende che occupano da 51 a 200 lavoratori e oltre i mille si è calcolato una media di 1,6 (da 51 a 200) e 1,7 (oltre i 1000) e una mediana di 2 in entrambi i casi.

Per settori, i valori più alti si sono riscontrati nei settori edilizia, sanità e metalmeccanico.

Successivamente si è analizzato il livello percepito di formazione, allegato V pag. 67, con dei risultati che vedono gli RLS ritenere di avere una formazione discreta, ad eccezione degli RLS delle aziende fino a 15 lav., dai 15-50 lavoratori e dai 201 ai 1000 lavoratori del settore terziario che riportano valori intorno all'1 ossia con carenze percepite nella formazione che potrebbero essere sanate con corsi di formazione.

Per quanto riguarda invece le criticità, allegato V pag. 68, riscontrate dagli RLS abbiamo le situazioni peggiori nelle aziende fino a 15 lavoratori con i più alti valori di mediana e medie che si avvicinano molto alla vetta. Nelle aziende dai 16 ai 50 lavoratori la mediana è pari a 1 e la media a 1,6 mentre per tutte le altre divisioni i valori si aggirano intorno a 1.

5 - DISCUSSIONI

Emerge sostanzialmente una mancanza di differenziazione della agibilità del ruolo del RLS in dipendenza dal comparto produttivo e dalle dimensioni dell'azienda. Come si può osservare nelle tabelle e nei grafici (Figura n°16 - 17) relativi alle dimensioni dell'azienda, nei quali si è riportata la somma dei valori attribuiti alle singole risposte, si sono calcolati valori medi pari a:

Dimensione	Valore medio	Dev. Std.	Media
fino a 15	19,09090909	1,46	21,63
da 16 a 50	22,59090909		
da 51 a 200	23,42857143		
da 201 a 1000	21,37837838		
oltre 1000	21,69767442		

Figura n°16

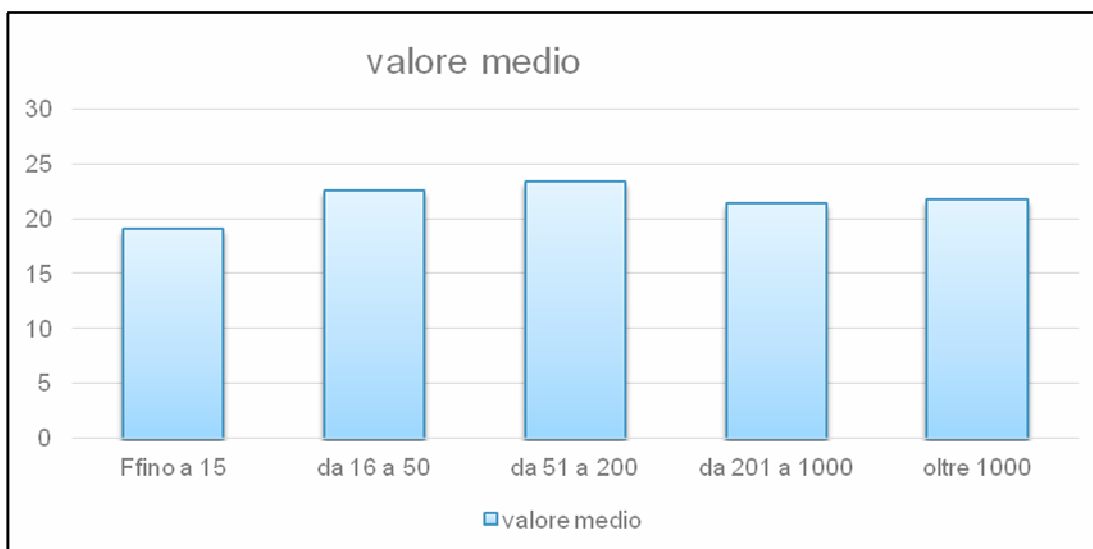


Figura n°17

La differenza per dimensioni aziendali è minima, la deviazione standard è ragionevolmente bassa, è comunque un risultato atteso che il valore minimo di 19.09 sia stato riscontrato nelle aziende più piccole.

Analogamente le differenze per comparto.

comparto	valore medio	Dev. Std.	Media
Chimica, tessile, agroalimentare	21,74285714	1,47	21,86
Terziario	21,30909091		
Sanità	24,27272727		
Metalmecchanico	22,27586207		
Edilizia	19,71428571		

Figura n°18

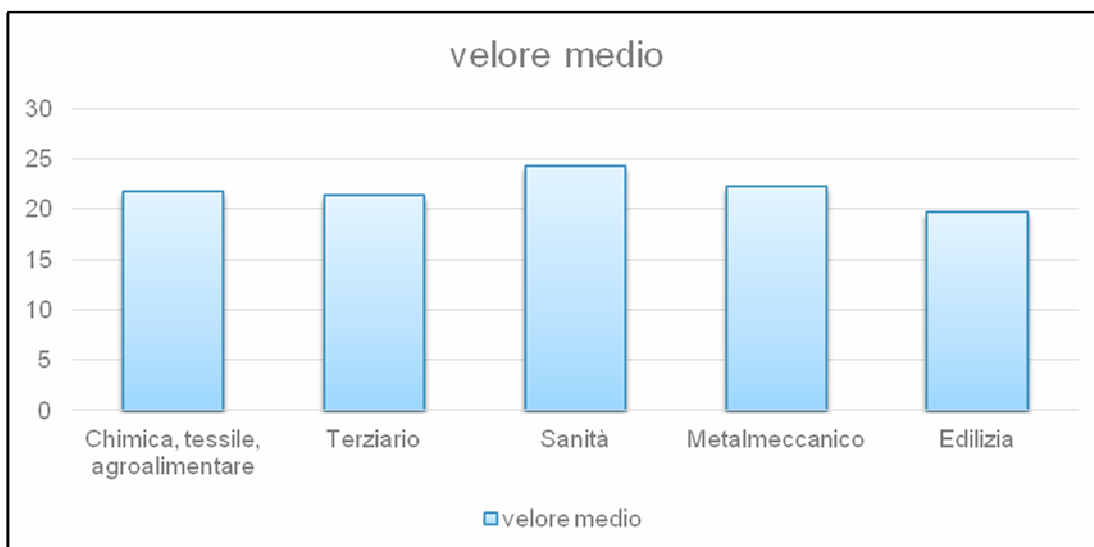


Figura n°19

Anche in questo caso il valore minimo del comparto Edilizia (Figura n°19) era prevedibile e atteso. Il valore più alto è stato invece riscontrato nel settore Sanità, sembra di poter attribuire tale risultato al fatto che tali lavoratori sono

impegnati in un settore direttamente rilevante per la salute e quindi culturalmente più portati ad interessarsene.

Ciò che è emerso è comunque che all'interno delle fasce in cui è stata divisa la popolazione non c'è una omogeneità di risposta, i livelli di deviazione standard in percentuale sul valore medio sono stati sempre altissimi e tali da far dedurre che non ci sia una differenza nelle caratteristiche di agibilità del ruolo

Dimensione azienda	Deviazione st. %
Fino a 15	42,63965982
da 16 a 50	26,44708298
da 51 a 200	17,59228239
da 201 a 1000	27,28261289
oltre 1000	22,72088409

Figura n°20

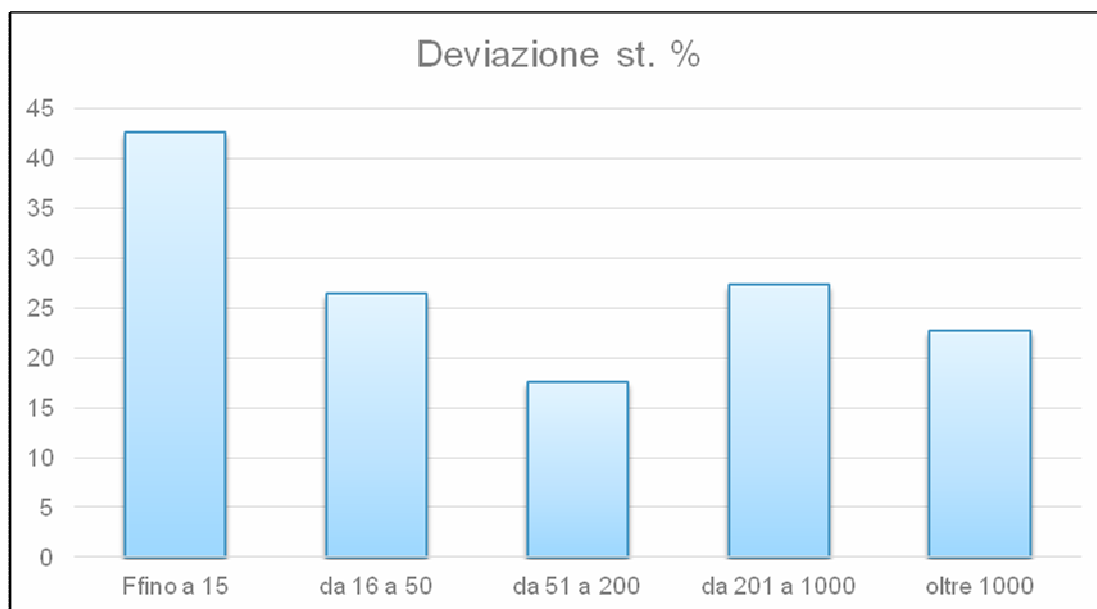


Figura n°21

Il livello più alto di deviazione standard percentuale, come atteso, data la più bassa popolazione del campione (Figura n°21), è stato riscontrato nelle aziende di minore dimensione. In tutti i casi comunque la deviazione standard % è significativa di una grande disomogeneità delle risposte.

Appare dunque che non sia la dimensione dell'azienda ma la cultura della singola aziende ad essere un fattore significativo di differenziazione.

Comparto	Deviazione st. %
Chimica, tessile, agroalimentare	20,98550831
Terziario	26,39347588
Sanità	20,22818669
Metalmeccanico	25,33692109
Edilizia	42,84563913

Figura n°22

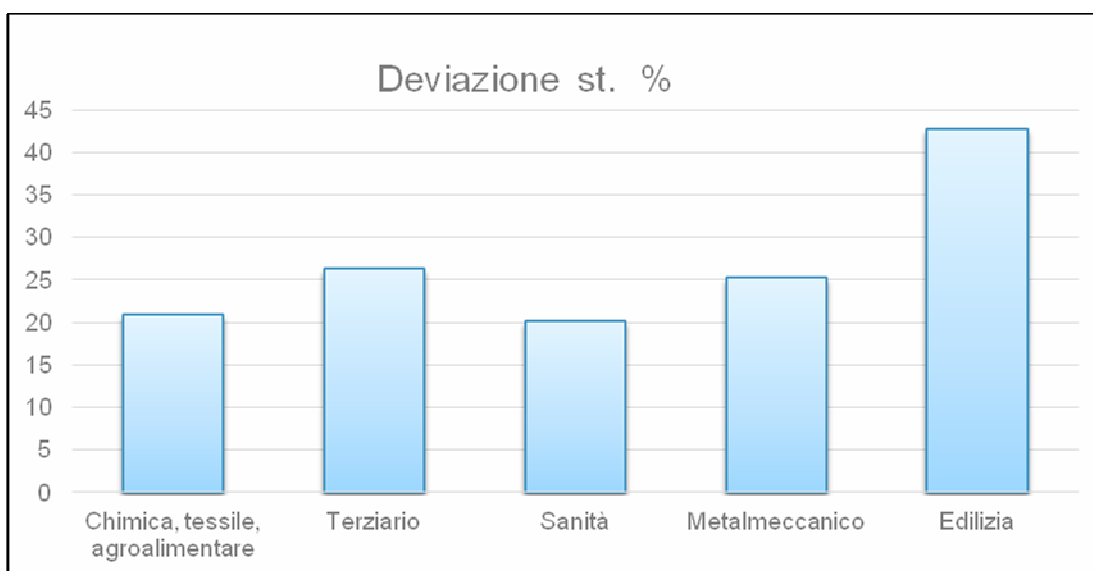


Figura n°23

Emerge invece un risultato significativo dalla analisi delle singole risposte. Anche in questo caso non vi sono differenze per comparto e per dimensioni

dell'azienda: le maggiori criticità nell'azione degli RLS si riscontrano nella partecipazione alla definizione della formazione dei lavoratori e nel coinvolgimento nel processo di valutazione dei rischi/redazione del DVR (Allegato V pag. 58-59). In questo caso si è ritenuto che il parametro più significativo fosse la mediana dei valori, che è per la quasi totalità dei casi il valore 1. Ciò significa che per la metà della popolazione degli RLS il coinvolgimento è nullo o minimo. Unico valore diverso è, tristemente, lo zero che appare nelle aziende che impiegano oltre 1000 lavoratori, con un valore medio di 0.58, valore inatteso, in quanto si prevedeva un maggiore coinvolgimento del RLS nella formazione dei lavoratori proprio nelle aziende di maggiori dimensioni.

Come accennato si è tentato un confronto tra quanto percepito soggettivamente dal RLS e quanto emerge dalla valutazione degli elementi oggettivi. Nella maggior parte dei casi gli RLS mostrano una percezione deteriorata rispetto alla realtà come si può notare anche dalla figura n° 24. In sostanza, si può dire che i RLS si sentono meno preparati e apprezzati di quanto lo sono in realtà.

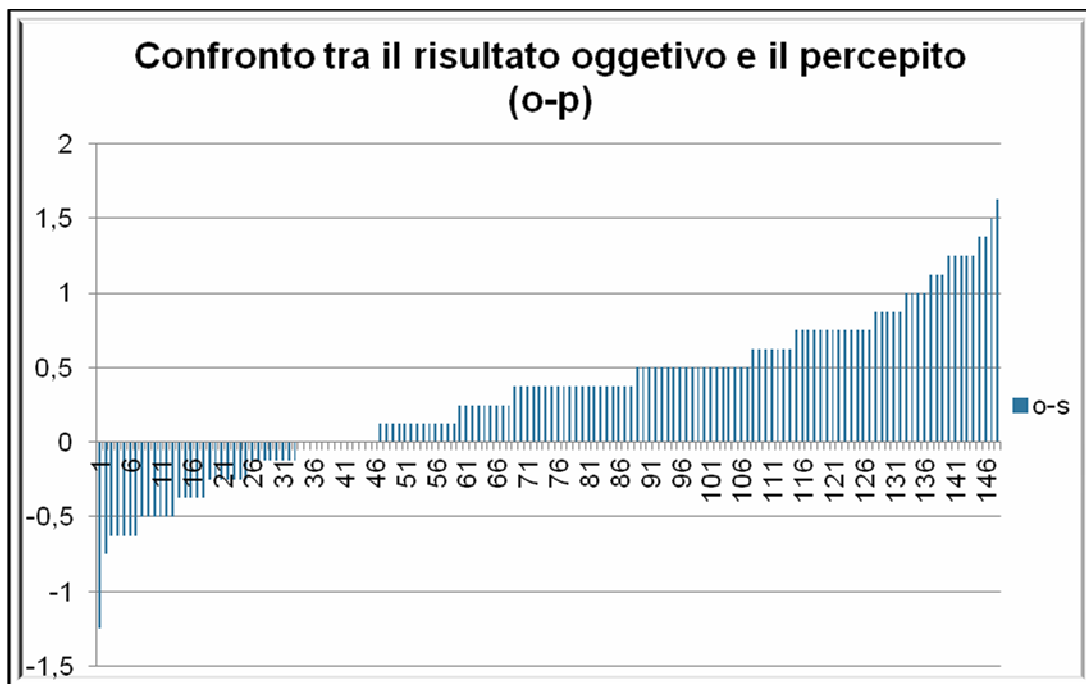


Figura n°24: Confronto tra il risultato oggettivo e percepito

6 – CONCLUSIONI

Alcune considerazioni sono state espresse nel capitolo precedente, nei singoli parametri esaminati; si è voluto porre maggiore attenzione su quella che appare la criticità più evidente e diffusa, cioè la quasi totale assenza di considerazione della figura del RLS in merito alla consultazione nell'ambito della formazione dei lavoratori, ambito che invece dovrebbe riguardare direttamente questa figura che fa da crocevia tra la dirigenza e lavoratori.

L'ottica nella quale si sviluppa la normativa in materia di sicurezza, a partire dal D.lgs. 626/94, è quella della formazione e informazione dei lavoratori sui rischi attinenti i processi aziendali, quale baluardo contro gli infortuni e le malattie professionali.

In quest'ottica il lavoratore, consapevole dei fattori di rischi cui è esposto, dovrebbe agire con consapevolezza sia nel proprio operare quotidiano, sia nel relazionarsi con la parte datoriale. In questa ottica il RLS, che per formazione specifica e mentalità, dovrebbe rappresentare la parte più attenta e consapevole dei lavoratori, dovrebbe essere consultato in merito ai programmi di formazione.

Altro dato che emerge, vista la notevole deviazione standard nelle risposte in ogni suddivisione del campione, è che la cultura della sicurezza è ancora relegata alla sensibilità della singola azienda; infatti non esiste un comparto o una dimensione aziendale che garantisce un approccio alla gestione dei rischi coerente con lo spirito delle norme relative alla sicurezza dei lavoratori.

Altra criticità è lo scarso coinvolgimento del RLS nei processi di valutazione dei rischi, nonostante sia la figura che per caratteristiche sia in grado di fornire le corrette informazione in materia di prevenzione.

Si deve amaramente constatare che nella maggior parte dei casi la figura del RLS non è vista come uno snodo centrale nel quale lavoratori e dirigenza possono colloquiare e risolvere le problematiche ma come un mero

adempimento di legge che non ha altro motivo di esistere se non la volontà del legislatore, senza riconoscimento delle sue potenzialità.

7 - BIBLIOGRAFIA

- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Supplemento Ordinario n. 108;
- Frascheri C. (2013) - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Roma: Edizioni lavoro – 471;
- Sito ATS:
<http://www.asl.milano.it/ITA/Default.aspx?SEZ=10&PAG=88&NOT=7056>
- Sito CIIP: www.ciip-consulta.it
- Sito Centro per la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita:
<http://www.lavoroformazioneincomune.it/centro-cultura-prevenzione-luoghi-lavoro-vita/>
- Sito Comune Milano: <https://www.comune.milano.it/wps/portal/ist/it>
- Sito For: <http://www.formilano.it/>
- Sito OPRA: <http://www.opra.lombardia.it/>

8 - ALLEGATI

ALLEGATO I - MAIL FOR PRIMO INVIO

1 Luglio 2016

Oggetto: Indagine sul ruolo del RLS promossa da FOR e UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO

Gentile RLS,

For s.r.l., società di formazione di CGIL-CISL-UIL di Milano, e l'Università di Milano hanno deciso di intraprendere una ricerca sul ruolo del RLS per meglio capirne le criticità per questa figura. Con questa mail la invitiamo a partecipare alla ricerca chiedendole di compilare un breve questionario della durata di circa 5 minuti.

Consideriamo questa iniziativa di grande importanza per migliorare le conoscenze sul mondo degli RLS del nostro territorio e per promuovere l'efficacia del sistema di supporto al ruolo (enti di formazione, istituzioni, organizzazioni sindacali).

La ricerca è condotta nel rispetto dei criteri di riservatezza previsti dalla normativa vigente e l'anonimato dei rispondenti è garantito dalla cancellazione automatica dell'ID del computer dal quale si compila il questionario.

I risultati saranno utilizzati a soli scopi di ricerca ed elaborati esclusivamente in forma aggregata.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva relativa alla ricerca in corso, la invitiamo a contattare l'Università degli studi di Milano ai seguenti recapiti:

Albano Emanuele □ email: emanuele.albano@studenti.unimi.it

tel.: xxx xxxxxxx (orario supporto telefonico: 9.00 – 11.00 dal lunedì al venerdì)

PER INIZIARE IL QUESTIONARIO, CLICCHI SU QUESTO LINK:

<http://goo.gl/forms/YDoATyLDHKW4Fy8D3> □ □

Questo link è unicamente collegato a questo sondaggio e al suo indirizzo e-mail. Non inoltri questo messaggio.

Confidiamo nella sua importante collaborazione e la ringraziamo fin d'ora.
Cordialmente For s.r.l. □ Interventi formativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro □ □ Università degli Studi di Milano □

ALLEGATO II – MAIL RE CALL FOR I RECALL

20 Luglio 2016

Oggetto: promemoria - indagine sul ruolo del RLS promossa da FOR e UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO

Gentile RLS,

ha già ricevuto in data 1 luglio un invito a compilare un questionario sul ruolo del RLS, per un'indagine condotta da FOR e dall'Università degli Studi di Milano. □ □ Nel caso abbia già inviato le sue risposte, la ringraziamo per il suo contributo!

Qualora non lo abbia ancora fatto, la invitiamo nuovamente a partecipare all'indagine; si tratta di uno studio che serve a migliorare le conoscenze sul mondo degli RLS del nostro territorio e le sue opinioni sono importanti per raggiungere questo scopo. □

Inizi il questionario, cliccando su questo link:

<http://goo.gl/forms/YDoATyLDHKW4Fy8D3> □ □

La ricerca è condotta nel rispetto dei criteri di riservatezza previsti dalla normativa vigente e l'anonimato dei rispondenti è garantito dalla cancellazione automatica dell'ID del computer dal quale si compila il questionario.

I risultati saranno utilizzati a soli scopi di ricerca ed elaborati esclusivamente in forma aggregata.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva relativa alla ricerca in corso, la invitiamo a contattare l'Università degli studi di Milano ai seguenti recapiti:

Albano Emanuele email: emanuele.albano@studenti.unimi.it

tel.: xxx xxxxxxx (orario supporto telefonico: 9.00 – 11.00 dal lunedì al venerdì).

ALLEGATO III – MAIL RE CALL FOR II RECALL

30 Agosto 2016

Oggetto: ultimo promemoria - indagine sul ruolo del RLS promossa da FOR e UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO

Gentile RLS,

l'indagine sul ruolo del RLS di cui ha già avuto notizia resterà aperta solo fino al 10 Settembre 2016.

Nel caso non abbia ancora compilato il suo questionario, la invitiamo a cogliere quest'ultima opportunità di partecipare alla ricerca cliccando sul seguente link:

<http://goo.gl/forms/YDoATyLDHKW4Fy8D3> □□

La ricerca è condotta nel rispetto dei criteri di riservatezza previsti dalla normativa vigente e l'anonimato dei rispondenti è garantito dalla cancellazione automatica dell'ID del computer dal quale si compila il questionario.

I risultati saranno utilizzati a soli scopi di ricerca ed elaborati esclusivamente in forma aggregata.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva relativa alla ricerca in corso, la invitiamo a contattare l'Università degli studi di Milano ai seguenti recapiti:

Albano Emanuele □ email: emanuele.albano@studenti.unimi.it

tel.: xxx xxxxxxx (orario supporto telefonico: 9.00 – 11.00 dal lunedì al venerdì)

ALLEGATO IV – QUESTIONARIO

Questionario sull'effettività del ruolo del R.L.S.

Questo questionario è stato elaborato come elemento per acquisire informazioni al fine di studiare l'effettività del ruolo del R.L.S. nelle aziende.

Il suddetto questionario ha solo uno scopo informativo e i dati che ne risulteranno non saranno divulgati a terzi, ma saranno parte integrante della tesi che sto sviluppando.

Il questionario è totalmente anonimo.

Come sei stato designato?

- Eletto dai lavoratori
- Individuato dal datore di lavoro
- Designato da un sindacato
- Designato dai lavoratori

Quanto è grande la tua azienda?

- Fino a 15 lavoratori
- Da 16 a 50 lavoratori
- Da 51 a 200 lavoratori
- Da 201 a 1000 lavoratori
- Oltre 1000 lavoratori

L'azienda per cui operi a quale tipologia di comparto produttivo appartiene?

- Chimica, tessile, agroalimentare
- Terziario (servizi / Trasporti e logistica / attività commerciali, uffici, turismo)
- Sanità
- Metalmeccanico

- Edilizia

Sei coinvolto nella definizione dei programmi formativi dei lavoratori?

- Non sono coinvolto
- Sì, vengo coinvolto
- Solo sporadicamente

Sei coinvolto attivamente nella valutazione del rischio?

- Sono coinvolto a pieno
- Sono coinvolto in maniera sporadica
- Non sono coinvolto

Che criticità riscontri nel consultare il D.V.R. della tua azienda?

- Non ho nessun tipo di problema è tutto molto chiaro
- Trovo il D.V.R. scollegato con la realtà in cui lavoro e non riesco a trovare connessioni tra il documento e i rischi lavorativi
- Spesso il D.V.R. fa riferimenti che io non riesco a comprendere
- Il D.V.R. omette di valutare alcuni rischi che secondo me sono presenti nell'azienda
- La mia figura non ha accesso alla consultazione del D.V.R.

In quale modalità ti viene consentito la consultazione de DVR?

- Mi è stato consegnato in copia
- Devo andare nell'ufficio del RSPP e consultarlo insieme a lui
- È disponibile nell'intranet aziendale
- Non mi è consentita la sua consultazione

Ti è capitato di richiedere una riunione periodica straordinaria per discutere di una problematica specifica?

- No, non credo di averne la possibilità
- Sì, ma non mi è stata accordata questa possibilità

- Sì, in accordo con i miei referenti aziendali abbiamo -indetto una riunione straordinaria
- No, non mi è mai capitato
- Le problematiche emergenti vengono discusse negli incontri che periodicamente avvengono tra me e i miei referenti aziendali

Ti vengono imposti dei divieti alla consultazione della documentazione inerente la sicurezza del lavoro? (più scelte)

- No, nessun tipo di divieto
 - Non viene consentita la consultazione del DUVRI
 - Sì, non riesco ad avere copia delle misurazioni effettuate nell'ambiente di lavoro (Monitoraggio sostanze chimiche, rilievi rumore, rilievi vibrazioni, misurazioni termo climatiche)
 - Sì, piano di gestione delle emergenze
 - Dati sanitari collettivi e programma degli accertamenti sanitari
- Schede di sicurezza delle sostanze chimiche

Come ti relazioni in qualità di RLS con i lavoratori? (più scelte)

- Verbalmente
- Tramite e-mail
- Comunicazioni scritte (volantini, bacheca, ecc.)
- Non c'è relazione

A quale corso di formazione hai partecipato?

- Non ho partecipato a nessun corso
- Ho partecipato al corso base, ma non al corso di aggiornamento annuale
- Ho partecipato al corso base e partecipo annualmente al corso di aggiornamento obbligatorio
- Ho partecipato al corso base, ma partecipo solo saltuariamente ai corsi di aggiornamento obbligatori

- Ho partecipato al corso base e partecipo regolarmente all'aggiornamento annuale; la mia azienda finanzia ulteriori corsi di formazione per la mia figura

Vengono effettuate nella tua azienda le consultazioni obbligatorie degli RLS previste dall'Art 50 del D.lgs. 81/08?

- Sì, sempre
- Saltuariamente
- No, mai

Ti senti adeguatamente formato per svolgere il tuo compito?

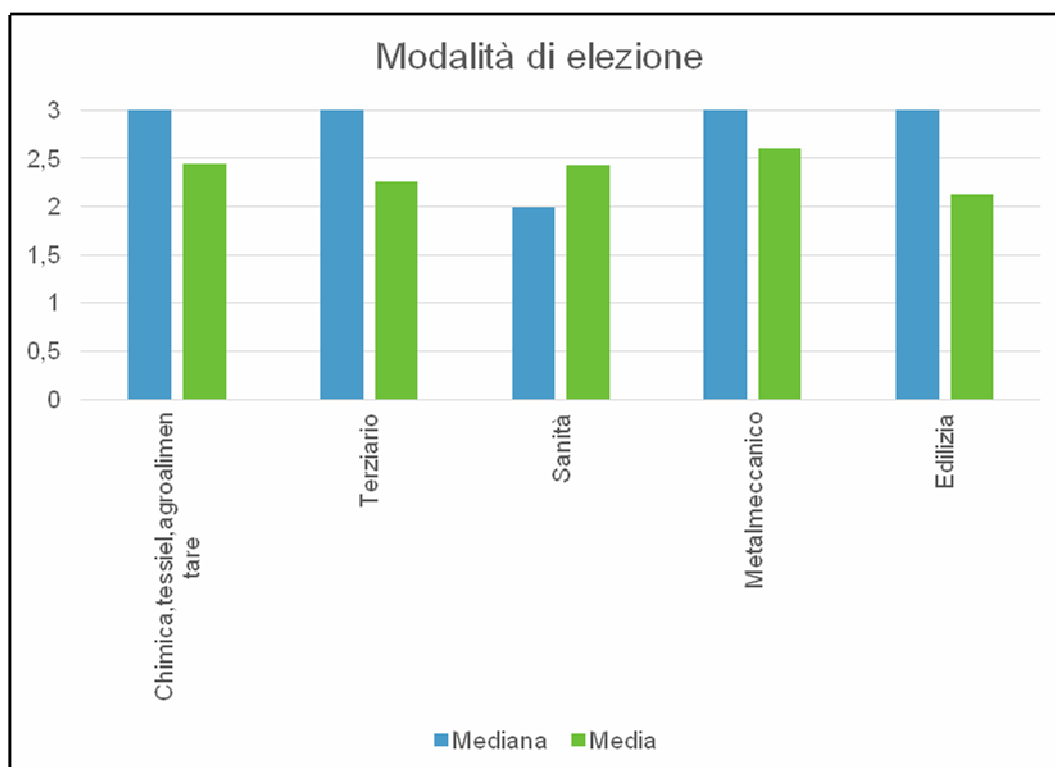
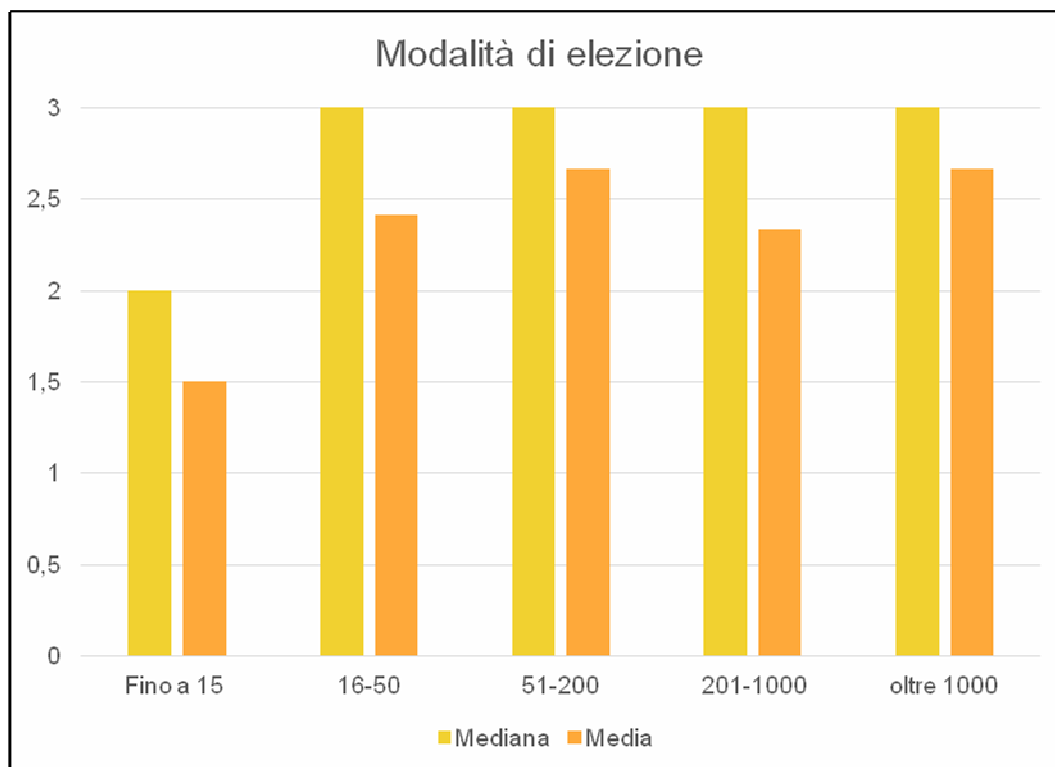
- La mia formazione è ottimale
- La mia formazione è discreta
- La mia formazione ha alcune carenze che potrebbero essere sanate con corsi di formazione
- Il mio grado di formazione non è idoneo al mio ruolo

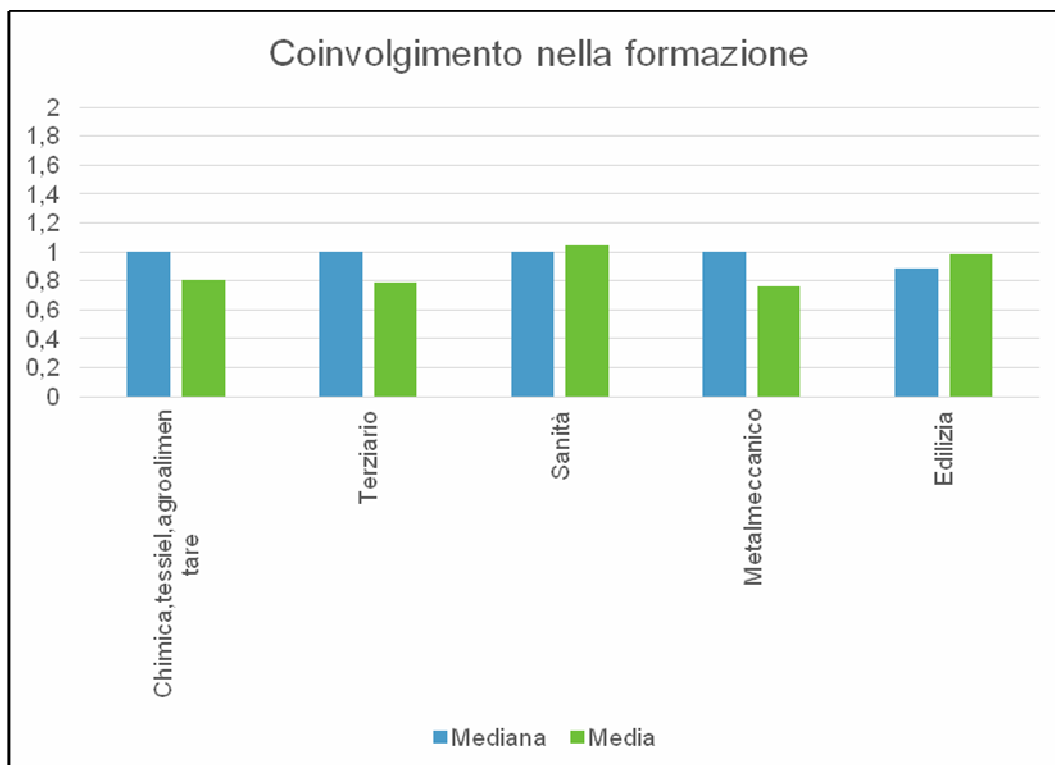
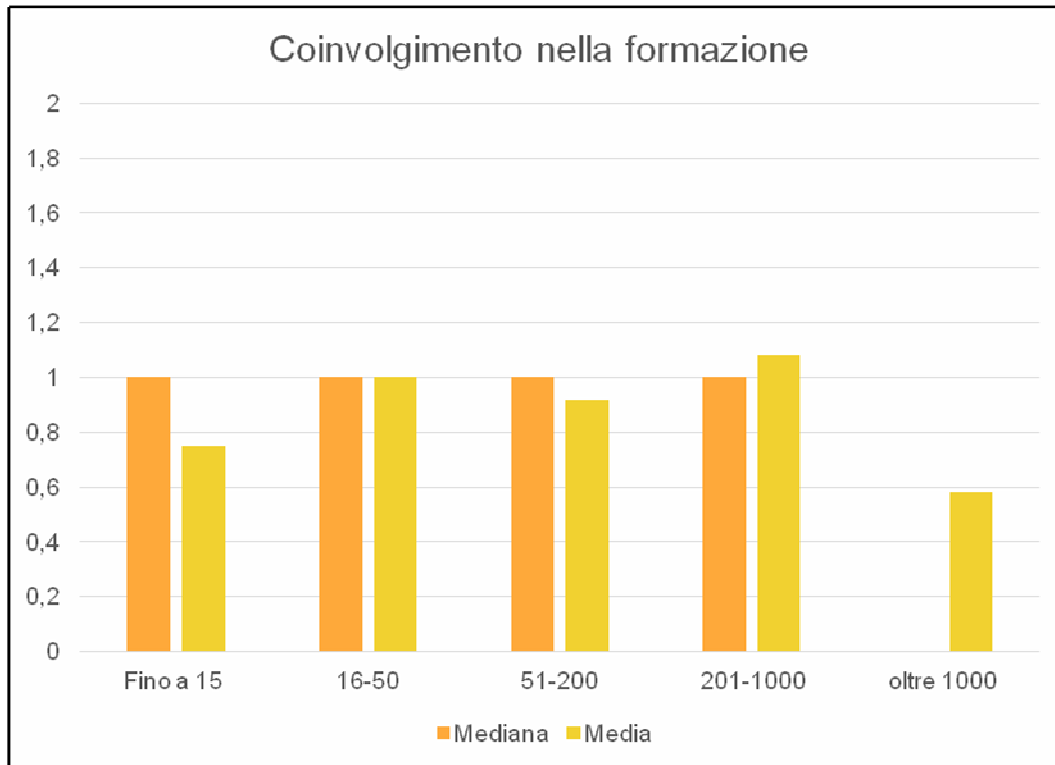
Quali criticità ti trovi ad affrontare più spesso? (più opzioni)

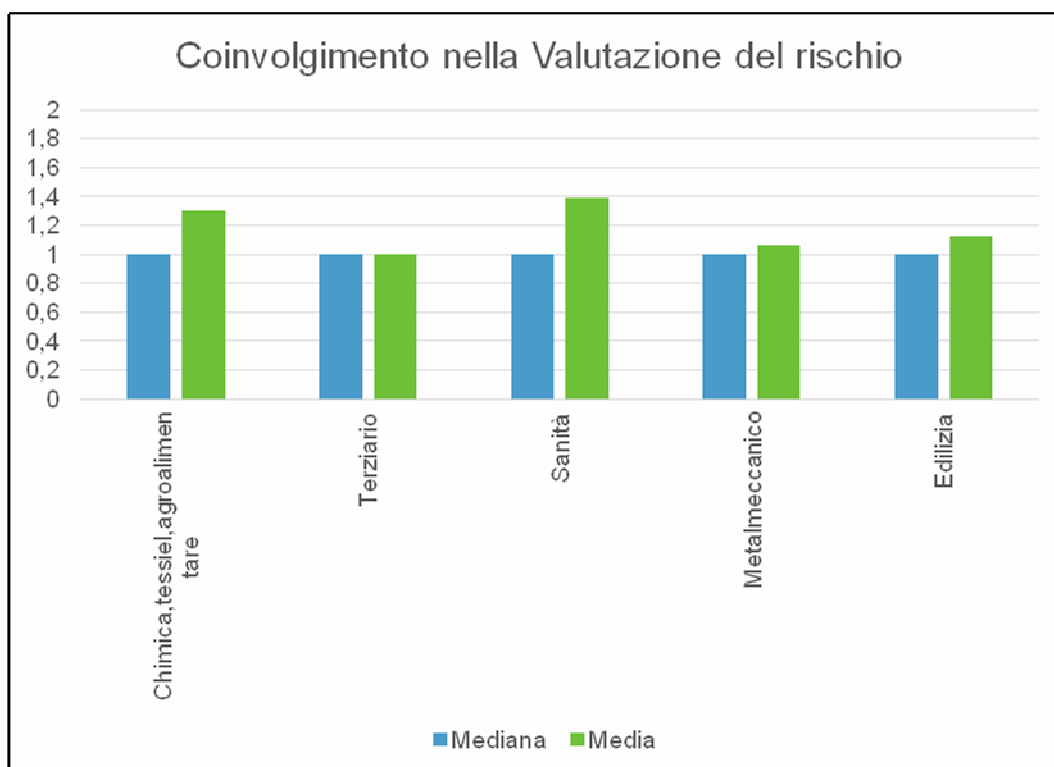
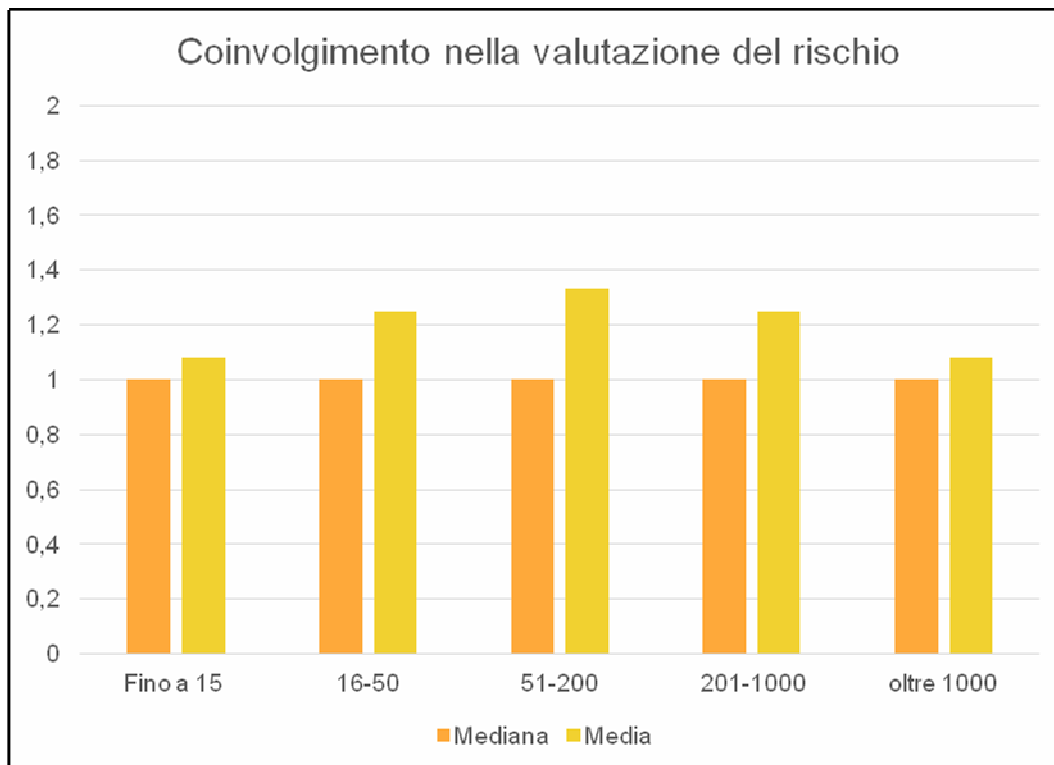
- Come RLS vengo escluso dalle attività dell'azienda e vengo messo in disparte, la mia figura è solo di "facciata"
- I lavoratori non sanno effettivamente come relazionarsi con me in quanto non sono a conoscenza del mio ruolo
- Non riesco a svolgere il mio ruolo in quanto non ho pieno accesso alle varie documentazioni aziendali
- Non sento riconosciuta la mia figura di RLS rispetto l'attività che dovrei svolgere in quanto non vengo coinvolto nei processi aziendali che mi riguardano.

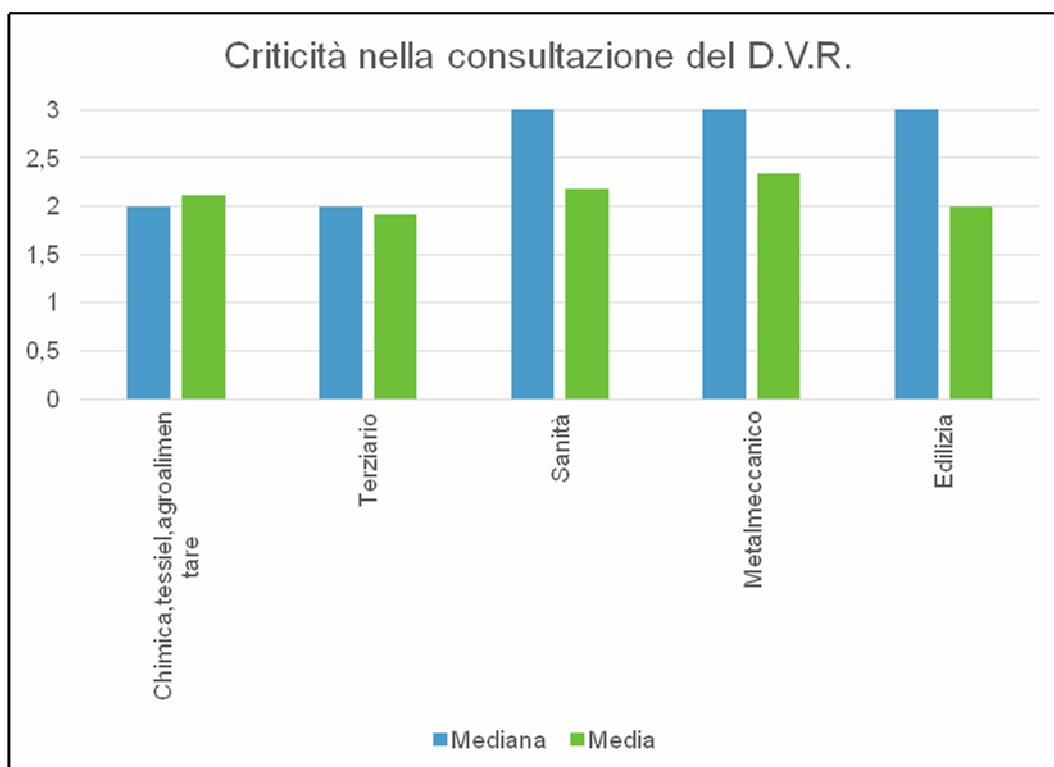
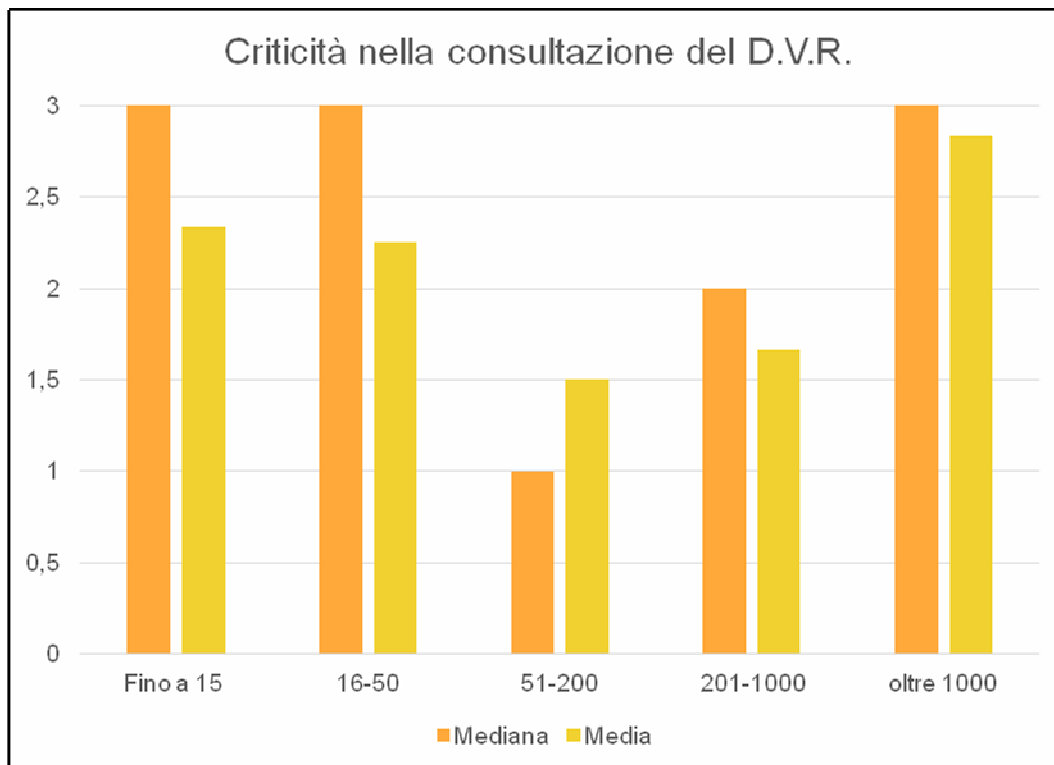
Esponi brevemente il tuo pensiero sulle motivazioni che portano la tua azienda e i tuoi colleghi a determinare le criticità che hai evidenziato nelle risposte precedenti (Facoltativo)

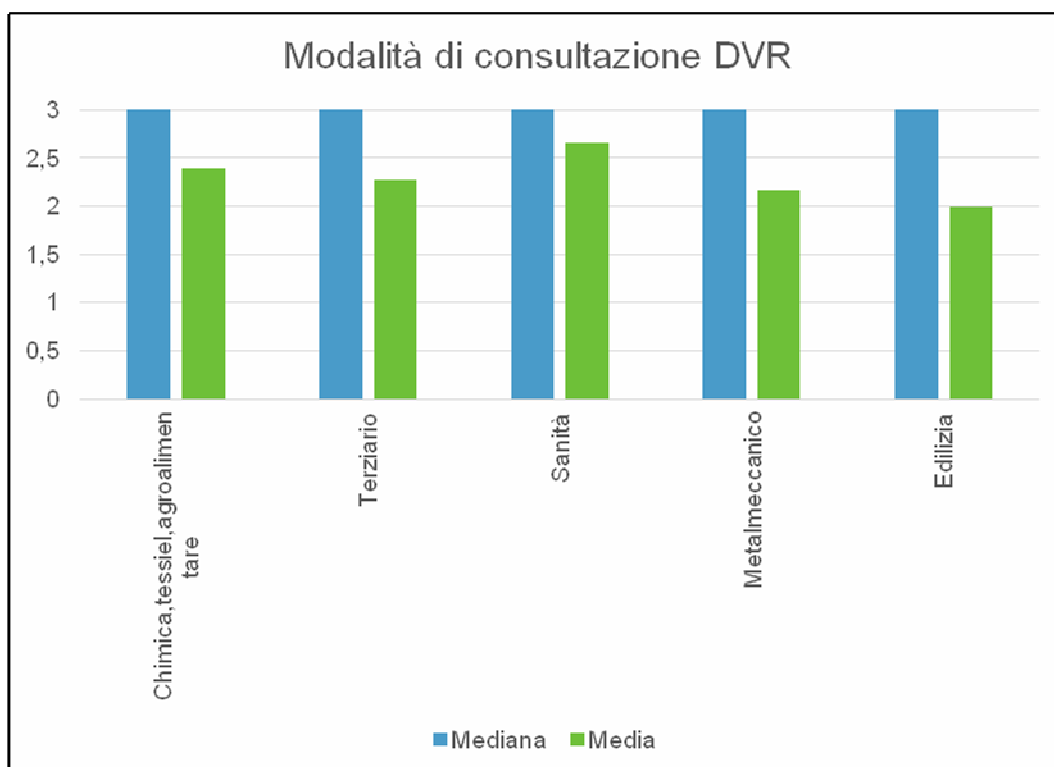
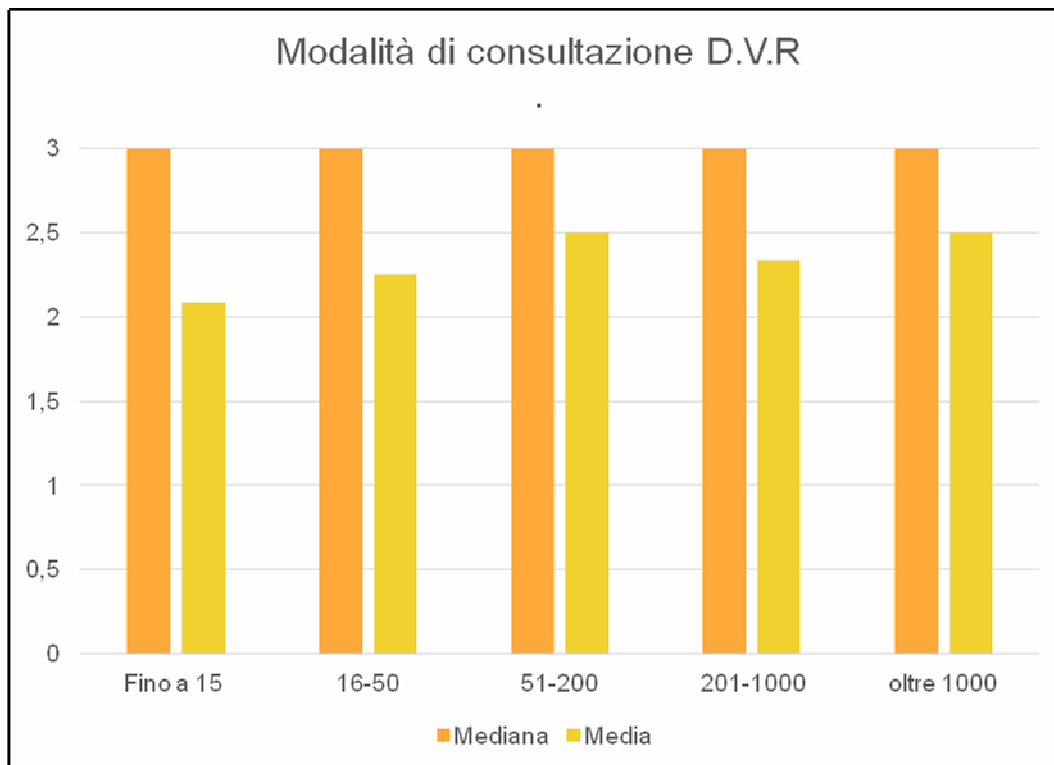
ALLEGATO V – GRAFICI

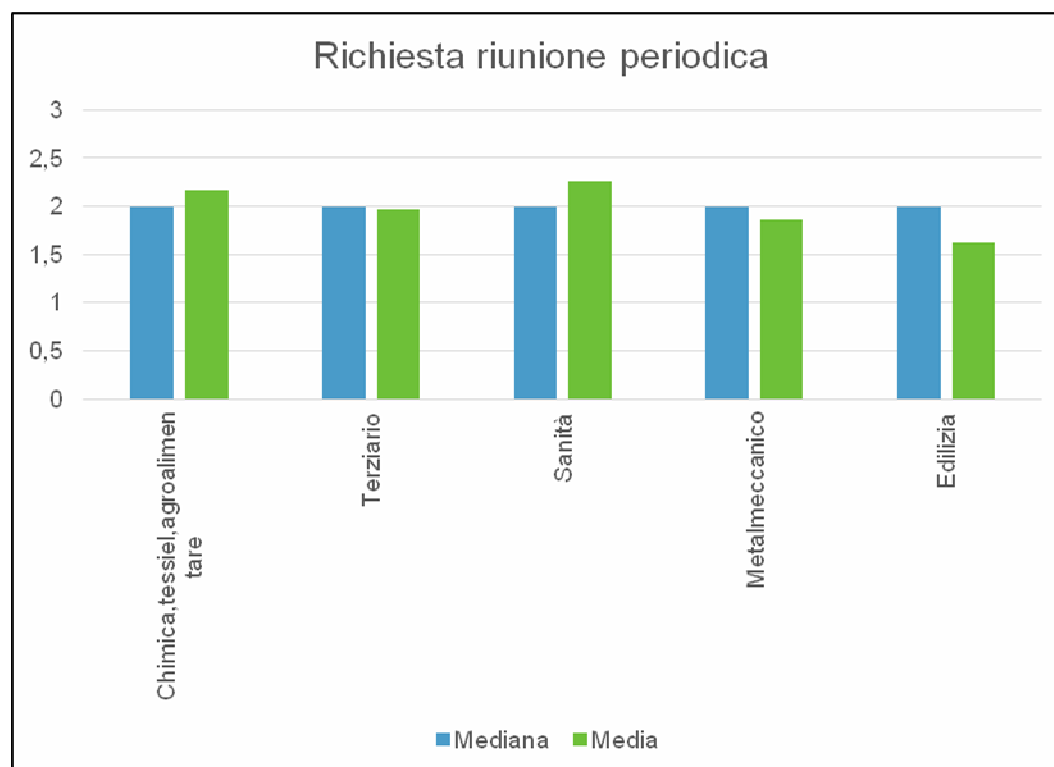
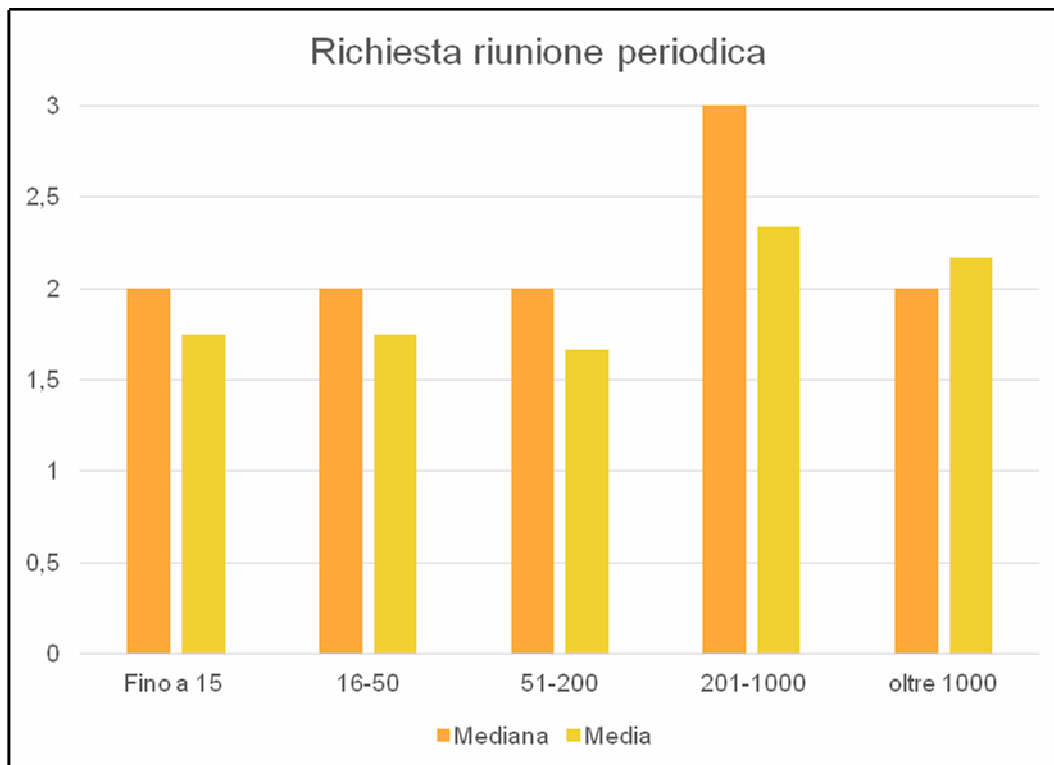


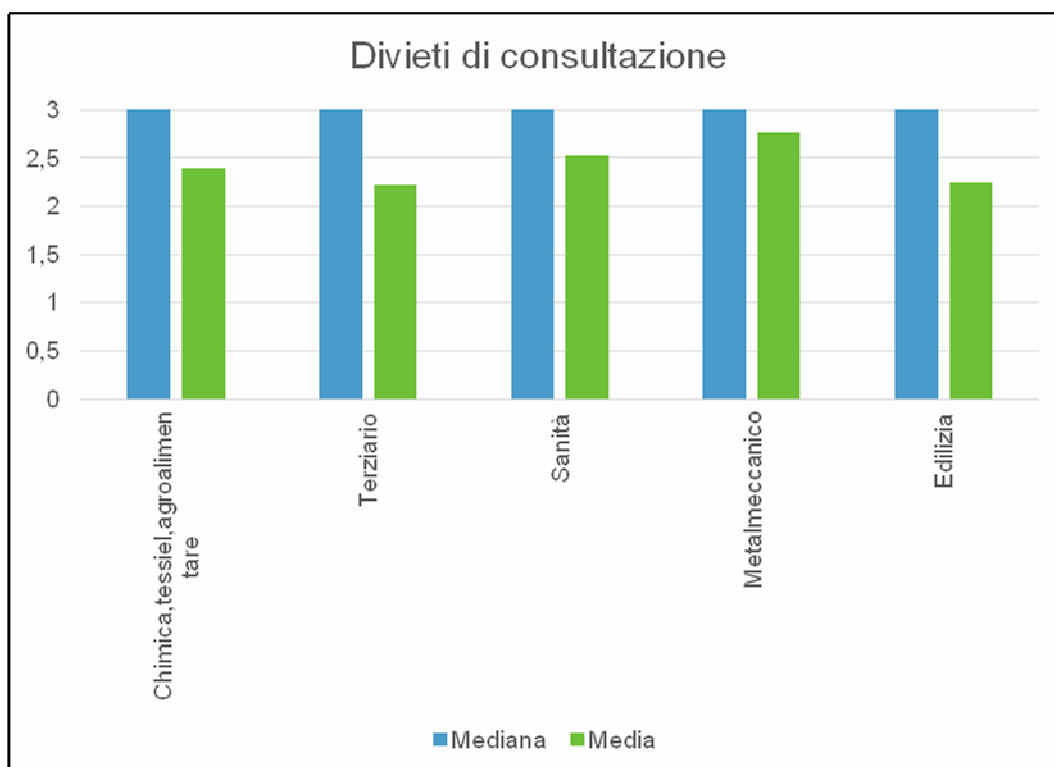
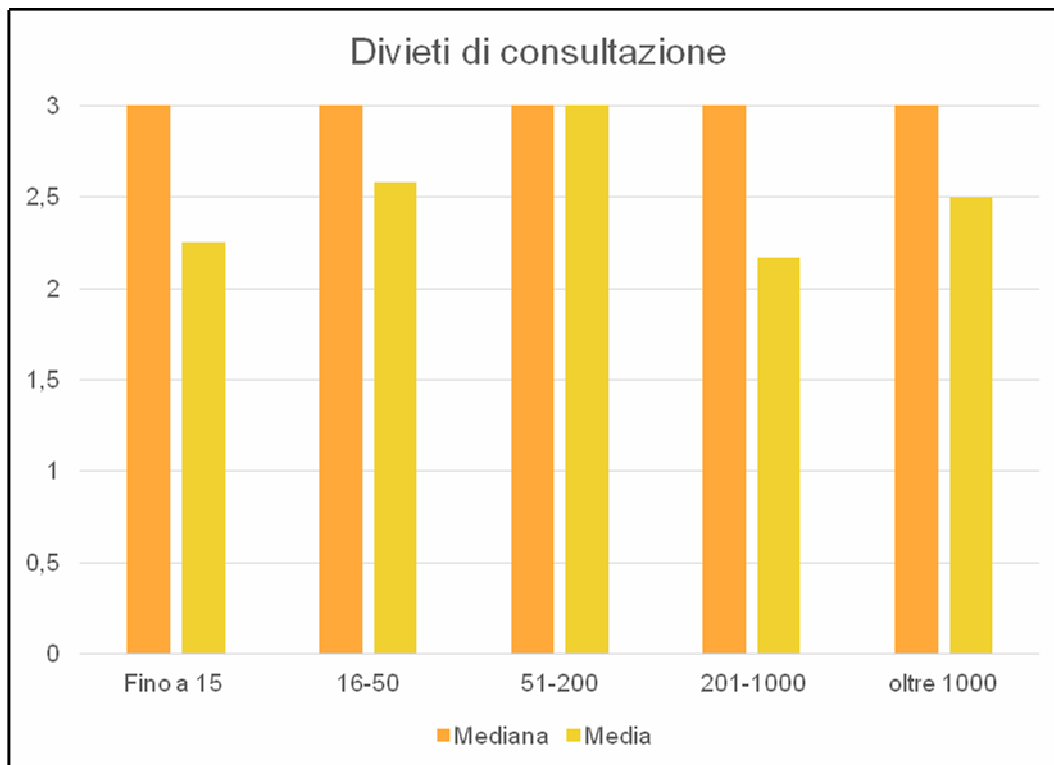


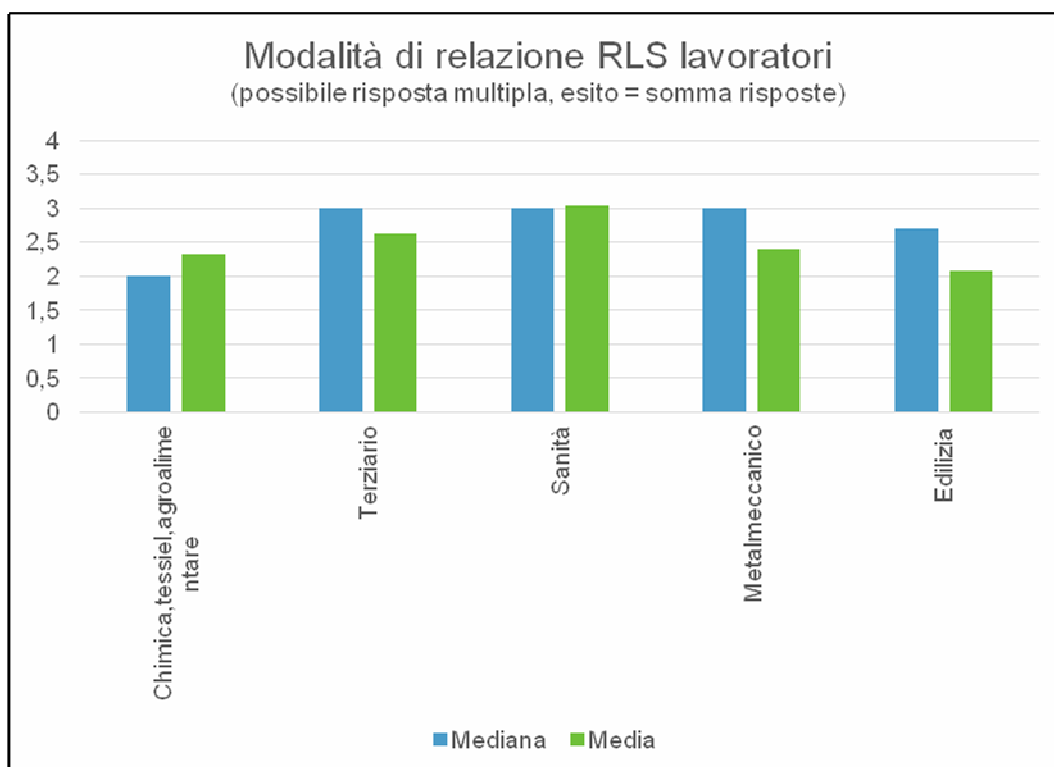
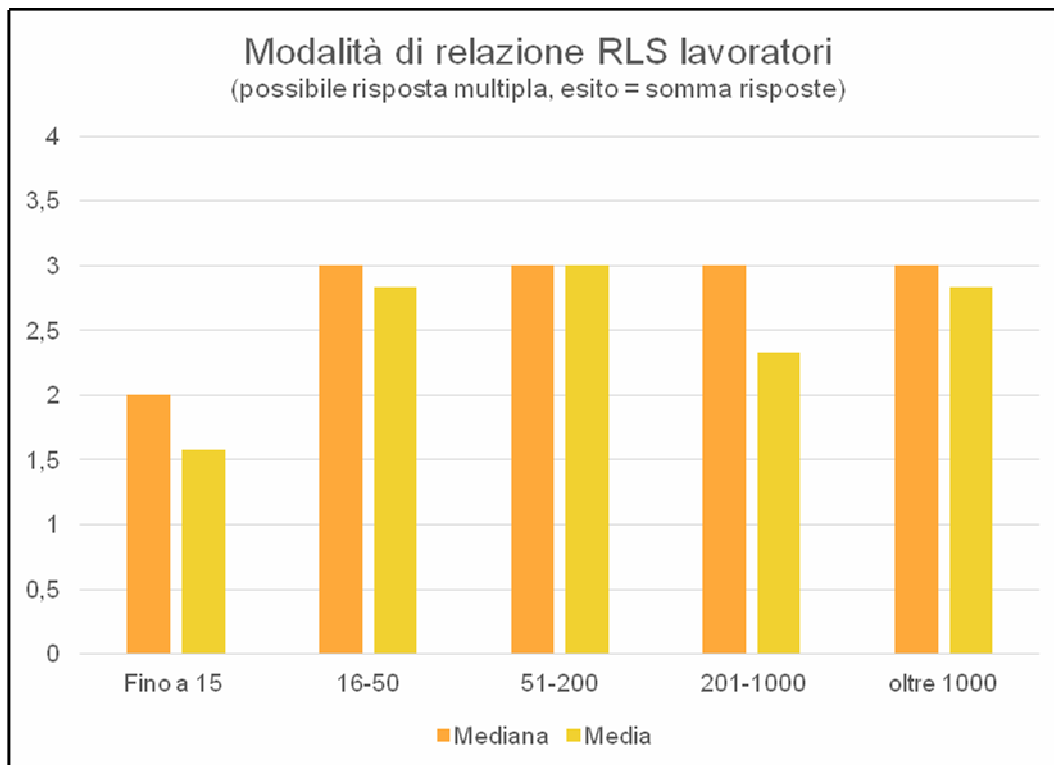


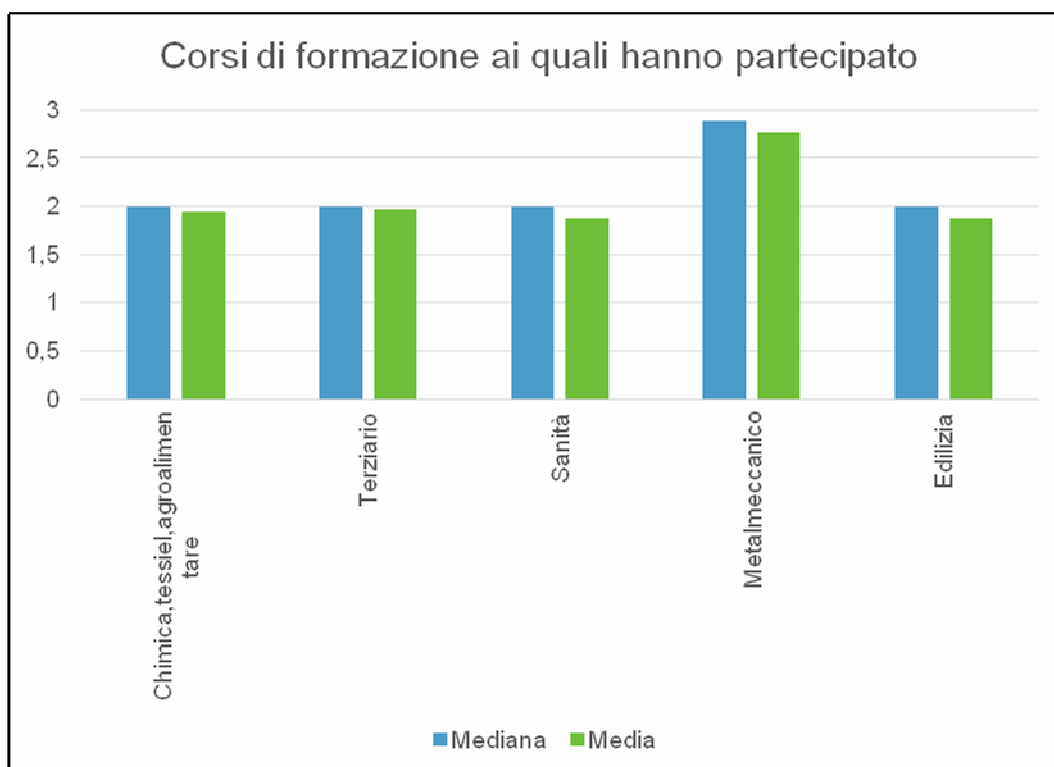
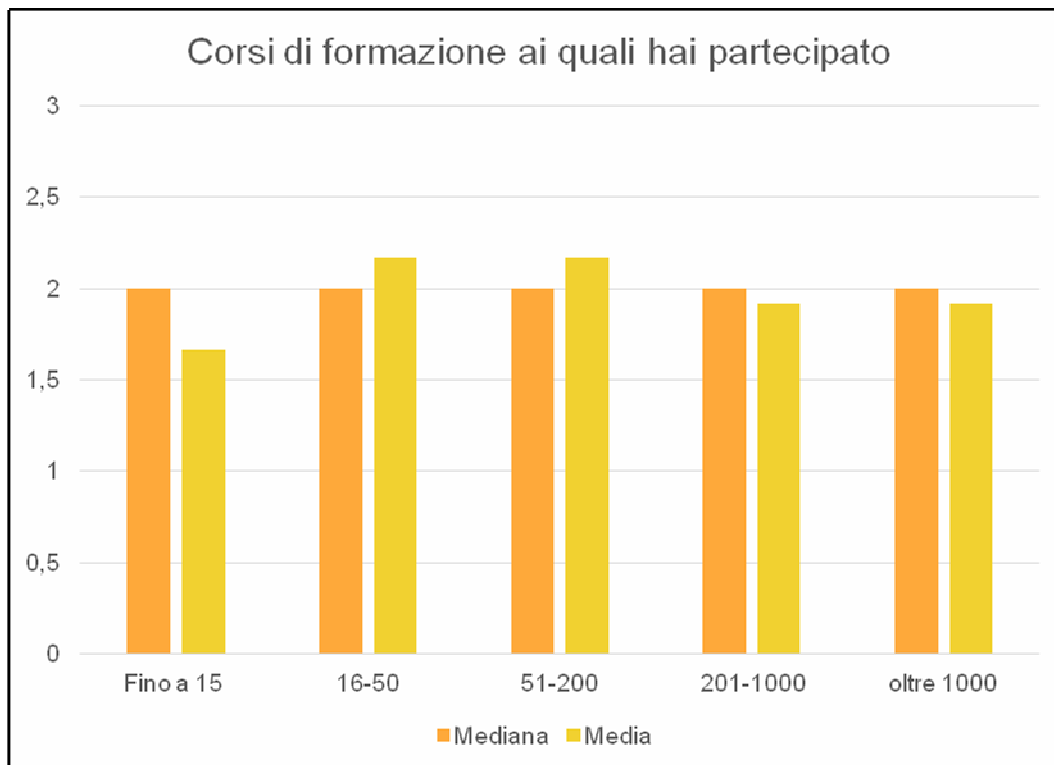


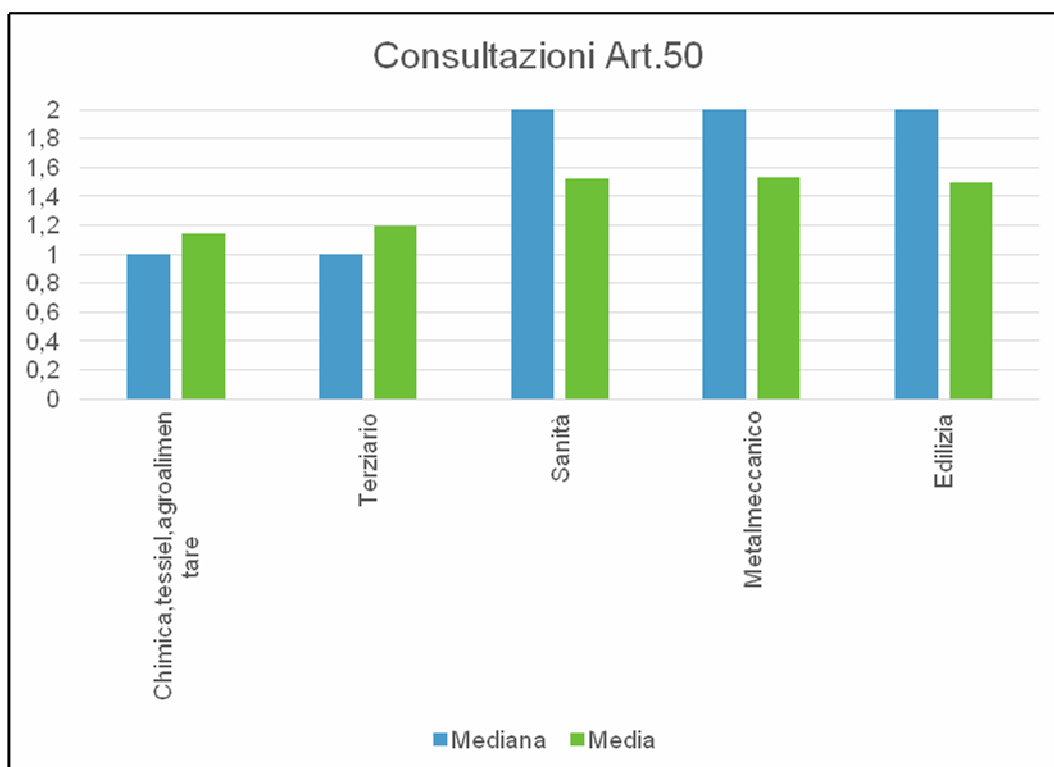
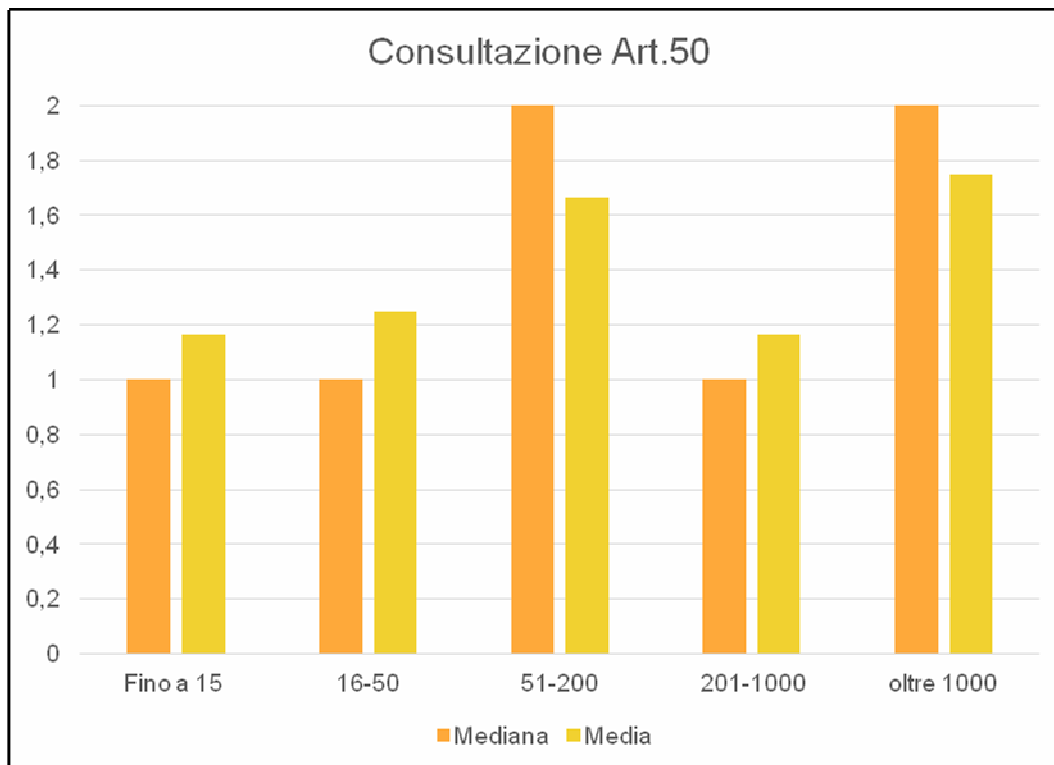


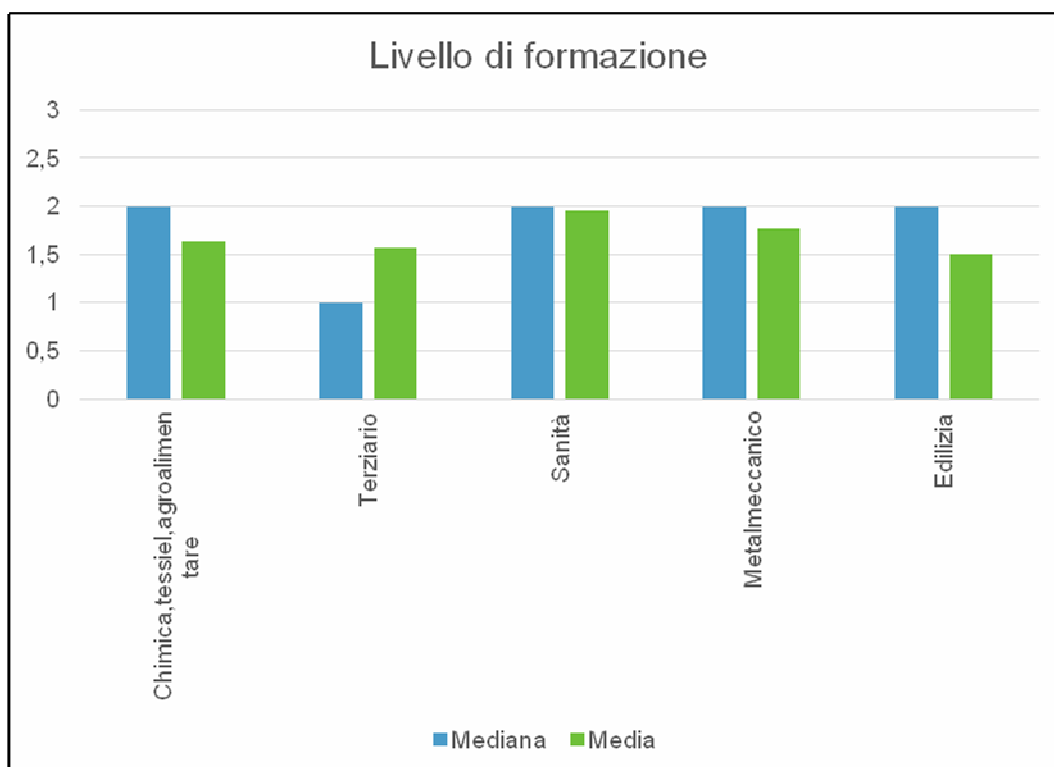
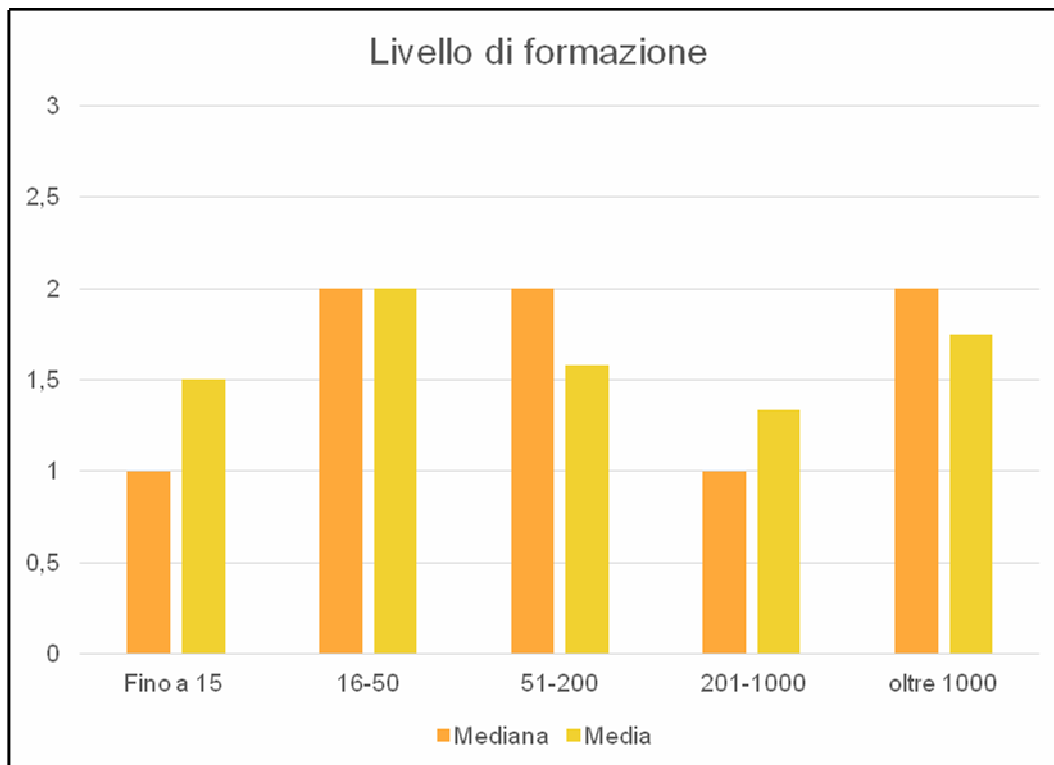


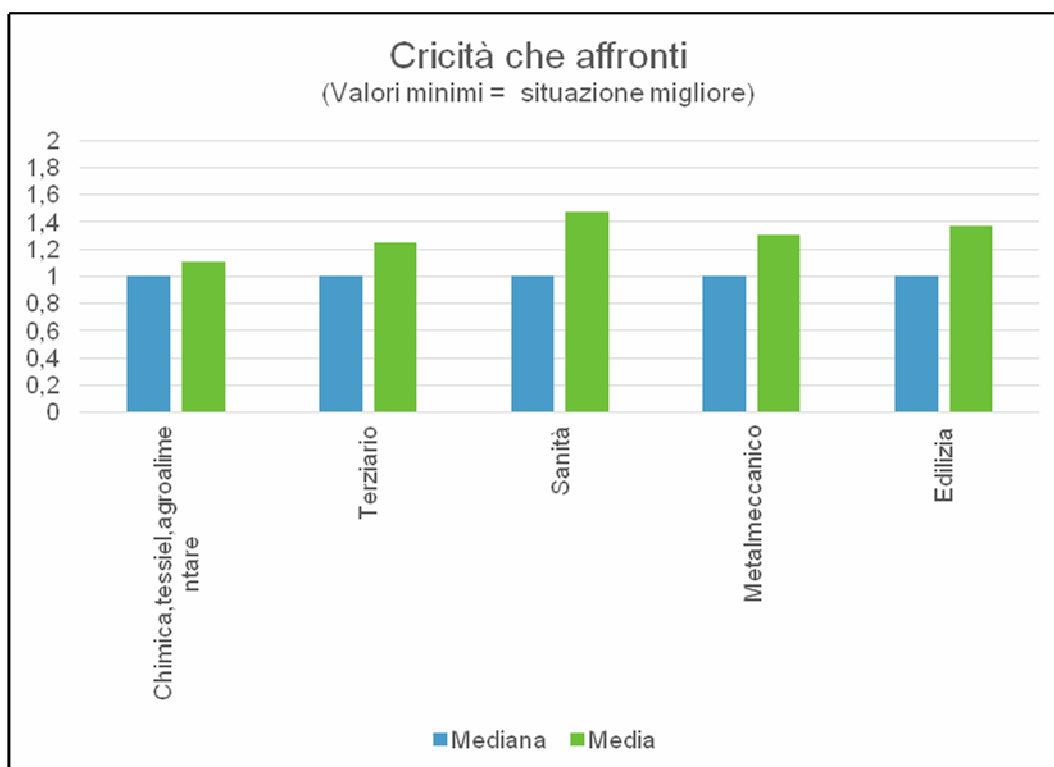
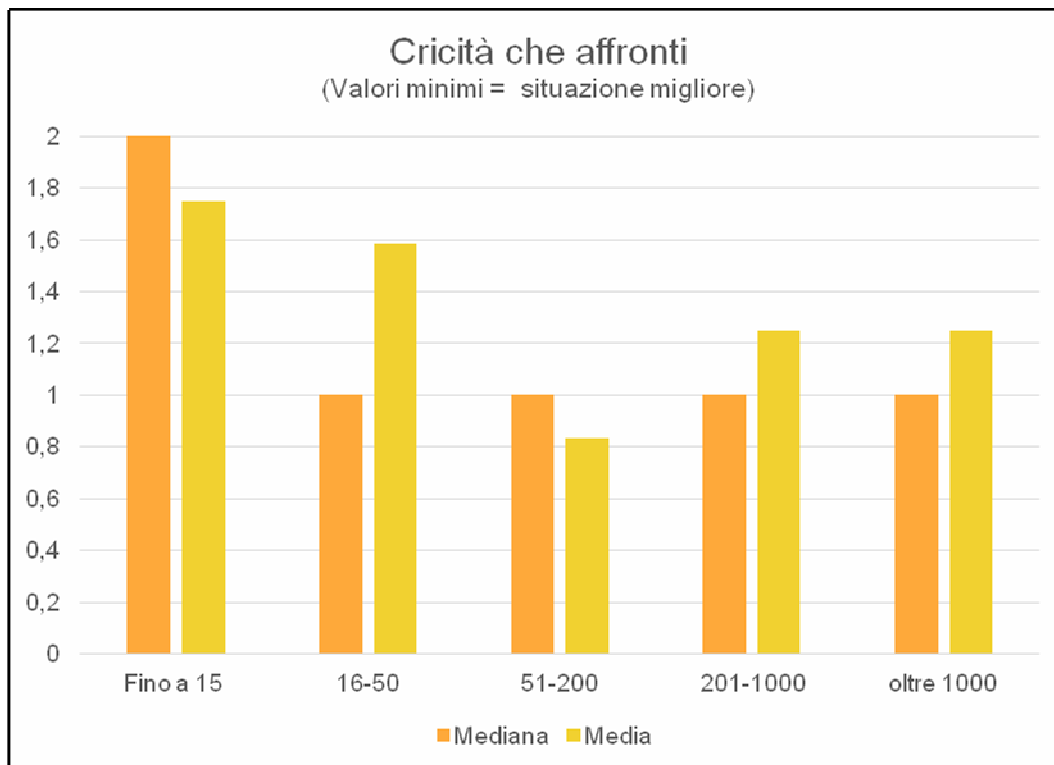












RINGRAZIAMENTI

Desidero ringraziare tutti coloro che hanno reso possibile la realizzazione di questo progetto di tesi, non come un evento finalizzato a sé ma come il coronamento di un percorso lungo tre anni pieno di sacrifici, alcune delusioni ma anche di molte gioie.

Inizio con il ringraziare il mio relatore Antonio Maselli e il mio correlatore Arrigo Tassi, con i quali ho trascorso gli ultimi sei mesi del mio percorso di studio, queste persone mi hanno seguito in tutte le fasi del progetto di tesi aiutandomi a perfezionare e a definire in modo sempre migliore i contenuti e la struttura del mio elaborato, rendendosi sempre disponibili nel seguirmi nella stesura, facendomi sempre affrontare le varie difficoltà con gioia e serenità, grazie alla professionalità e simpatia con la quale si dedicavano a me;

Altra persona che desidero ringraziare è Antonio Freddo dirigente di F.O.R. s.r.l. sempre disponibile ad aiutarmi in qualsiasi momento, per l'apertura a fornire la base statistica sulla quale è stato effettuato lo studio e per l'aiuto nell'elaborazione del questionario;

Desidero inoltre ringraziare la mia fidanzata che fin dal primo momento mi ha aiutato in questo cammino, condividendo insieme gioie e tristezze, aiutandomi negli studi e affiancandomi in tutti i momenti;

Come dimenticare di loro, I miei amici di lunga data e non solo, coloro che inizialmente erano colleghi ma poi sono diventati amici, con i quali si sono condivise mille esperienze;

Ed in fine ma non di meno importanza, anzi, i miei genitori, i miei fratelli, i miei nonni e tutti i parenti che anche se non presenti sempre fisicamente mi hanno sempre spinto a dare il meglio di me aiutandomi a superare tante difficoltà facendo sì che io potessi raggiungere i miei obiettivi nel migliore dei modi tra alti e bassi, momenti belli e momenti brutti ma sempre credendo in me.

Grazie di cuore a tutti.