

"

Questa pagina è a disposizione dei lettori (RLS, ma non solo) per inviare, necessariamente in forma sintetica, commenti, critiche, pareri, proposte, domande e quesiti (cui sarà fornita dalla redazione risposta), suggerimenti, ecc... su tutte le problematiche, sia tecniche che organizzative, che di ruolo, con cui il RLS si confronta quotidianamente.

Anche questa pagina, quindi, ha uno scopo principalmente di servizio e di collegamento con i RLS (anche se la redazione, ovviamente, si riserva un ruolo di filtro, privilegiando i temi di interesse generale).

"

## articolo 19

## S.I.R.S.

Via Gramsci 12  
Terzo piano, lato ovest  
40121 Bologna  
Fax 051/6079541

Sito internet:  
<http://www.sirs.provincia.bologna.it>

LEO MORISI  
Tel. 051/6079934  
E-mail: [leonildo.morisi@ausl.bologna.it](mailto:leonildo.morisi@ausl.bologna.it)

DANIELA PATELLI  
Tel. 051/6079936  
E-mail: [daniela.patelli@ausl.bologna.it](mailto:daniela.patelli@ausl.bologna.it)

ANDREA SPISNI  
Tel. 051/6079805  
E-mail: [andrea.spisni@ausl.bologna.it](mailto:andrea.spisni@ausl.bologna.it)

## articolo 19

Direttore responsabile:  
Antonio Apruzzese

Comitato Redazionale:  
Nicola Bagnoli (Punto 626 Cisl), Leopoldo Magelli (Provincia di Bologna), Leonildo Morisi (Sirs), Daniela Patelli (Sirs), Anna M. Zacchi (Provincia di Bologna)

Impaginazione:  
MEDIAMORPHOSIS

Stampa: Labanti e Nanni  
industrie grafiche s.r.l.

Direzione:  
Provincia di Bologna  
Via Zamboni 13  
40126 Bologna  
tel. 051/6598492  
fax 051/6598665

Iscrizione al tribunale  
di Bologna n° 729  
del 12/03/2003

## Quesito legale RLS

Un RLS ci ha posto un quesito inerente la possibilità di partecipare ad un seminario organizzato dal SIRS. Il suo datore di lavoro gli aveva negato l'autorizzazione perchè "non aveva ancora frequentato il corso di base" ed inoltre perchè, "non è facoltà di un RLS decidere se partecipare in quanto non è un suo diritto".

Alleghiamo uno stralcio della nostra risposta, e abbiamo rivolto il parere ad un legale l'avvocato Alberto Piccinini giuslavorista - Presidente dell'AGER (Avvocati Giuslavoristi dell'Emilia Romagna), che d'ora in poi ci aiuterà nel commentare qualche quesito specifico da voi posto.

.....Omissis ....

- Il fatto che lei non abbia ancora frequentato il corso per RLS, previsto dalla normativa vigente, non è una motivazione pertinente e congrua, tale da impedire la sua partecipazione ad un convegno, in quanto questa iniziativa potrà contribuire ad aumentare le sue conoscenze e rispondere al suo bisogno formativo in materia di salute e sicurezza, come cita l'art. 22 al comma 4 del D.Lgs. 626/94. Il punto discriminante è la sua nomina ufficiale ad RLS che è già avvenuta e riconosciuta dall'azienda in quanto lei è in attesa di partecipare al corso previsto per la sua figura;
- Ci risulta inoltre difficile capire come l'azienda possa sostenere che la partecipazione ad un convegno sul ruolo del RLS non sia un suo diritto. Primo perché l'argomento è di pertinenza con quanto previsto dal DM del gennaio 97 sui contenuti della formazione obbligatoria nei confronti dei RLS; inoltre, la sua partecipazione al convegno è configurabile come mezzo necessario per poter svolgere al meglio il suo ruolo ai sensi del comma 2 dell'art.19 del D.Lgs.626/94.

.....omissis.....

Ritengo che la risposta data dal SIRS di Bologna al quesito posto dal lavoratore eletto come R.L.S. che si è visto negare l'autorizzazione alla partecipazione ad un seminario sia ben motivata e del tutto conforme al dato normativo.

Trovo in particolare assai pertinente il richiamo all'art. 22, comma 4 del D. Lgs. n. 626/94 che, co-

me è noto, attribuisce al rappresentante per la sicurezza un vero e proprio "diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza (...)" tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi".

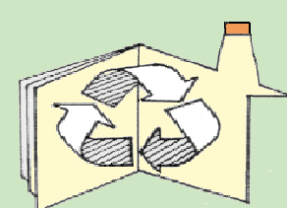
Se, quindi, al singolo lavoratore il datore di lavoro deve assicurare "una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza" è evidente che ciò risulta insufficiente per chi deve svolgere i propri compiti nell'interesse della collettività dei dipendenti.

Affinché il RLS possa quindi assolvere, nel migliore dei modi, l'incarico a lui affidato, **è necessario che sia messo nelle condizioni di "ricevere una formazione adeguata, non inferiore a quella prevista dall'art. 22"** (art. 19 lett. g) legge cit. laddove il concetto di "adeguatezza", insieme alla non eshaustività del tipo di formazione previsto al comma 4 dell'art. 22 legge cit. ("...non inferiore") lascia presumere che tutte le iniziative pubbliche, organizzate da enti e/o organismi qualificati, esplicitamente indirizzate ai RLS su temi pertinenti al loro incarico, contribuiscano a quella formazione che **il datore di lavoro ha non solo la facoltà, ma il dovere di favorire e non ostacolare.**

Né può assumere alcuna rilevanza la circostanza che - nel caso specifico - il lavoratore, pur eletto RLS da circa sei mesi, non aveva ancora partecipato al corso di RLS: essa, anzi, **costituisce un'aggravante della condotta del datore di lavoro** che ha, fin dalla comunicazione dell'avvenuta elezione, l'obbligo di mettere a sua disposizione i mezzi ed il tempo necessario (senza perdita di retribuzione) per lo svolgimento dell'incarico e per l'esercizio delle sue funzioni e facoltà (art. 19 comma 2 legge cit., giustamente richiamato nella risposta del SIRS di Bologna) favorendolo, quindi, nelle più svariate opportunità di formazione.

Avv. Alberto Piccinini





**S.I.R.S.**  
Servizio Informativo  
Rappresentanti  
dei Lavoratori alla Sicurezza

Provincia di Bologna  
DSP Dipartimenti Sanità Pubblica  
delle Ausl della Provincia di Bologna  
CGIL CISL UIL  
della Provincia di Bologna

ANNO 3, NUMERO 5  
OTTOBRE 2003  
Bimestrale della Provincia di Bologna  
Spedizione in A.P. 70% aut.de/er - BO  
*In caso di mancato recapito inviare al C.M.P.  
di Bologna previo pagamento resi*

# articolo 19

BOLLETTINO DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLA RETE DI RLS DELLE AZIENDE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

## Sommario

- 1 **Novità importanti per il responsabile o addetto al SPPA**
- 2 **Stress da lavoro**
- 3 **Anche a Ferrara nasce un SIRS**
- 4 **Quesito legale RLS**

## Informazioni

FIRENZE  
11 dicembre 2003

**Presentazione report conclusioni sul monitoraggio nazionale 626**

per informazioni:  
Regione Toscana Direzione  
Generale del diritto  
alla salute e politiche di  
solidarietà - tel. 055 4383345

BOLOGNA  
18 novembre 2003

**Presentazione report dati regionali sul monitoraggio 626**

per informazioni:  
Regione  
Emilia-Romagna  
tel. 051 6397325

agenda

## Novità importanti per il responsabile o addetto al SPPA

" In questa pagina è riportata, a cura della redazione in forma molto sintetica, una selezione delle più recenti informazioni (norme di legge, circolari, contratti, documenti tecnici, seminari, convegni, corsi, iniziative editoriali...) di particolare interesse per i RLS. "

Il D.Lgs. n. 195/2003 ha inserito nel 626 l'articolo 8 bis, che precisa i requisiti richiesti per gli addetti e per il responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale e cioè uno specifico titolo di studio ed il possesso di un attestato di frequenza, "con verifica dell'apprendimento", a "specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative".

Come operatore SPPA, infatti, da oggi è necessario avere un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola secondaria superiore ed essere in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, mentre per diventare responsabile SPPA, occorre conseguire un ulteriore attestato di frequenza a specifici corsi di formazione anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. Inoltre i responsabili e gli addetti SPPA hanno l'obbligo di frequentare corsi di aggiornamento almeno ogni cinque anni.

Solo chi è in possesso di laurea triennale di "Ingegneria della sicurezza e protezione" o di "Scienze della sicurezza e protezione" o di "Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" è esonerato dalla frequenza ai corsi di formazione (ma non da quello per responsabile). Il nuovo

articolo 8 bis del D.Lgs. n. 626/94 è entrato in vigore il 13 agosto 2003, perciò al fine di sanare le nomine di addetti e RSPP effettuate in passato, è stata previsto che possono svolgere questa attività le persone nominate almeno sei mesi prima della data di entrata in vigore del presente decreto; tali soggetti sono però tenuti a conseguire l'attestato di frequenza ai corsi di formazione entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Coloro invece nominati entro gli ultimi sei mesi da questa data (dopo il 13/02/2003), possono svolgere l'attività solo se in possesso di un titolo di studio richiesto e abbiano frequentato corsi di formazione organizzati da enti e organismi pubblici o da altri soggetti ritenuti idonei dalle regioni. Tali corsi devono essere comunque rispondenti ai contenuti minimi di formazione indicati dal decreto DM del 16 gennaio 1997. Per coloro che già svolgono il compito di responsabili o addetti al servizio di prevenzione la clausola transitoria prevede l'esonero esclusivamente dal possesso del diploma di istruzione secondaria superiore, ma non dall'obbligo del corso di formazione. E' possibile che coloro i quali abbiano già frequentato corsi di formazione erogati da soggetti ritenuti idonei da parte delle regioni, non dovranno frequentare ulteriori corsi. Su questo ed altri aspetti controversi uscirà a breve una circolare ministeriale di chiarimento per la corretta interpretazione di questa ulteriore modifica del 626/94.

Leonildo Morisi





# Stress da lavoro

"In questa pagina, in ogni numero del bollettino, viene sviluppato (a cura della redazione o avvalendosi del contributo di un esperto particolarmente qualificato) un tema di particolare interesse (che può anche essere da voi suggerito). La forma può essere quella dell'articolo breve, dell'intervista, di una serie di domande e risposte."

Parecchi anni fa una nota pubblicità televisiva nella striscia preserale; (allora si chiamava "Carosello" e i meno giovani sicuramente lo ricorderanno), pubblicizzava un prodotto contro "il ritmo della vita moderna". Si parla degli anni Sessanta - Settanta e già allora lo stress era ritenuto un problema legato ai ritmi frenetici di vita e di lavoro. Anche se l'essere umano ha una grande capacità di adattamento alle condizioni ambientali e alle regole che lo governano, negli ultimi anni le trasformazioni sempre più rapide e frequenti del mondo sociale e lavorativo, hanno sicuramente evidenziato una grossa difficoltà a metabolizzare tutti gli stimoli e le situazioni che ci troviamo ad affrontare nella nostra vita.

Non è un caso infatti che sempre più spesso ci troviamo a fare i conti con i danni provocati dallo stress in quanto strettamente connessi con il progresso tecnologico che non può essere fermato, per cui diventa necessario ripensare a nuove forme di organizzazione del tempo di lavoro più consone ai bisogni dell'uomo.

Certo lo stress può avere anche un effetto positivo sulle persone quando porta ad una risposta più adeguata e più redditizia nei confronti di stimoli che ci vengono dal mondo esterno, ma diventa negativo se esso perdura oltre le capacità di adattamento e di risposta di cui una persona dispone; ciò richiede un alto consumo energetico di tipo psicologico capace di produrre un logorio progressivo fino al punto di rottura delle difese anche fisiche.

Numerose sono le cause sul posto di lavoro che possono indurre stress negativo: l'affidamento di incarichi inferiori alle competenze specifiche, responsabilità troppo pesanti per la capacità della persona, rapporti di lavoro persecutori nei confronti di un lavoratore anche per banalità, difficoltà di relazione con colleghi e superiori che assumono atteggiamenti provocatori, condizioni di lavoro particolarmente negative per la presenza di rischi, turni di lavoro troppo lunghi e imprevedibili, la non certezza del lavoro, ecc..

E' facile comprendere come le cause che possono generare stress siano tali e tante per cui diventa difficile non venirne a contatto in un posto di lavoro; è necessario quindi conoscere e sapere come difendersi ed affrontare queste situazioni che se sottovalutate possono poi produrre effetti dannosi sulla salute di un lavoratore; effetti dannosi che non si limitano al solo ambiente lavorativo, **ma si riversano anche nell'ambito sociale e familiare di una persona**, in quanto questi problemi incidono sulla qualità dei rapporti con amici e parenti.

Non è facile giudicare il reale impatto dello stress nelle diverse situazioni lavorative, in quanto la capacità di risposta e di adattamento a questi stimoli è molto soggettiva e legata al grado di tensione percepita e quindi alla risposta che ogni singolo lavoratore è capace di dare.

Vi sono comunque dei segnali, diciamo di "avvertimento", che possono mettere in guardia il lavoratore e farlo riflettere se gli stimoli a cui è sottoposto sono positivi o stanno producendo un sovraccarico non più sostenibile: stanchezza cronica, maggiore irritabilità, maggiore aggressività, ansia e preoccupazioni ingiustificate, disturbi del sonno, depressione e abbattimento, ecc..

Se questi sintomi, una volta presentatisi, dovessero aumentare nel tempo sia come numero che come intensità senza alcuna giustificazione legata ad altra patologia, allora è il caso di rivolgersi alle persone competenti ed in particolare al RLS della propria azienda per individuare e valutare le cause di questo malessere.

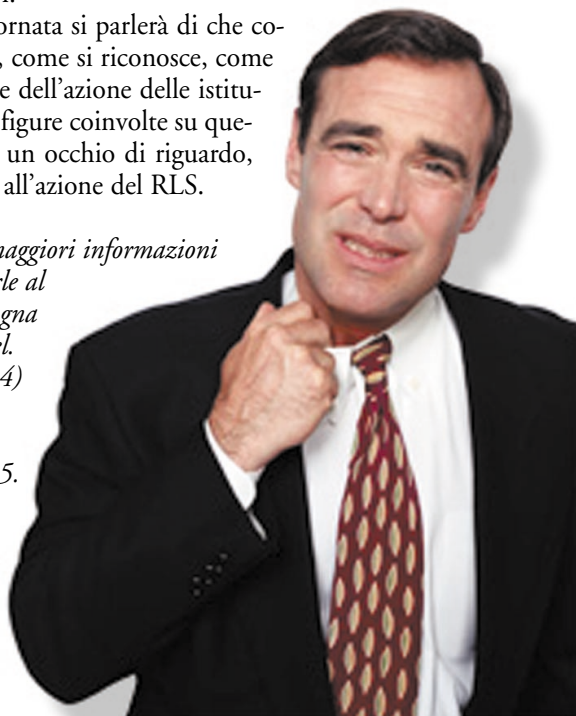
Affrontare lo stress lavorativo implica necessariamente cambiare la situazione esistente attraverso due passaggi fondamentali: il primo è di tipo soggettivo e passa attraverso la modifica delle proprie aspettative e la riduzione dell'importanza del lavoro tra le proprie priorità, l'altro è invece di tipo organizzativo in quanto il rimuovere le situazioni potenzialmente stressanti richiede una trasformazione profonda a livello organizzativo; pensiamo ad esempio solo alla gestione dei tempi di lavoro ed alla rotazione delle mansioni, la formazione adeguata ai compiti ed alle responsabilità, ecc.; tutti aspetti questi su cui hanno voce in capitolo sia i RLS che le RSU.

Proprio su queste tematiche, che investono la sfera della salute di un gran numero di lavoratori, **il SIRS di Bologna ha in programma per il 10 di novembre un seminario per discutere con i RLS** e con chi fosse interessato, di tutti questi aspetti; come sempre il nostro obiettivo è quello di fare chiarezza su un aspetto complesso, che presenta numerose sfaccettature e che può essere causa di danni alla salute dei lavoratori.

In questa giornata si parlerà di che cosa è lo stress, come si riconosce, come si combatte e dell'azione delle istituzioni e delle figure coinvolte su questi temi con un occhio di riguardo, ovviamente, all'azione del RLS.

Chi volesse maggiori informazioni può richiederle al SIRS di Bologna (D. Patelli tel. 051/6079934) oppure a A Spisni tel. 051/6079805.

Leonildo Morisi



# Anche a Ferrara nasce un SIRS

"Le finalità del nuovo organismo in questa intervista a Marco Corazzari, responsabile per la Cgil di 'Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro'"

Dopo Bologna, anche a Ferrara sta nascendo un SIRS: segno evidente di una maggiore attenzione di lavoratori e organizzazioni sindacali sul tema della sicurezza. Ne abbiamo parlato con Marco Corazzari della Cgil di Ferrara, fra i più attivi nel promuovere la nuova struttura e responsabile del dipartimento 'Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro'.

**Come si è arrivati a questa decisione e quali pensa debbano essere i più rilevanti campi d'azione del SIRS di Ferrara?**

La proposta fu avanzata oltre un anno in occasione di un seminario sulla figura del medico competente organizzato da Fiom, Fim e Uilm. Fra gli altri, furono proprio gli RLS ad accogliere con particolare interesse l'idea in quanto rispondeva alla necessità di fornire loro un supporto certo e qualificato: in poche parole fare sentire meno solo l'RLS. Fu dato mandato ai responsabili confederali di "Salute e sicurezza in ambiente di lavoro" di redigere una prima ipotesi di lavoro per costituire un SIRS a Ferrara e ora siamo arrivati alla fine di quel percorso.

Devo dire che dal SIRS di Bologna abbiamo avuto importanti ed utili suggerimenti che ci hanno permesso di costruire una proposta come CGIL, CISL e UIL, da presentare a quelli che abbiamo ritenuto essere i nostri interlocutori naturali: lo SPSAL e la Provincia di Ferrara. Nel concreto abbiamo messo a disposizione 3 RLS (uno per organizzazione) per aprire uno sportello di consulenza. Con il dott. Minisci dello SPSAL, in particolare, abbiamo trovato subito un buon livello di intesa, anche perché in passato avevamo avuto occasione di lavorare insieme.

Il primo obiettivo che ci poniamo è diventare un utile servizio, ed anche un punto di riferimento per gli RLS (e non solo) della nostra provincia. Per questo però bisogna farsi conoscere, soprattutto da quelle centinaia di RLS di piccole aziende che spesso non hanno rappresentanza sindacale e sono abbandonati a se stessi: questa credo sia la prima grande sfida da affrontare e da vincere.

**A livello locale pensate di creare una rete di rapporti e collegamenti per lavorare efficacemente con altri soggetti che in materia hanno competenze e responsabilità?**

CGIL, CISL e UIL di Ferrara non sono state alla finestra nel corso di questi anni. Abbiamo svolto alcune iniziative provinciali rivolte agli RLS quasi sempre in collaborazione con l'USL e abbiamo certificato i corsi di formazione (le 32 ore obbligatorie). Inoltre è stato elaborato un progetto formativo, che viene certificato da ISPSEL e dagli organismi paritetici provinciali di industria, commercio, artigiani e cooperazione di Ferrara, oltre che dallo SPSAL che è stato parte attiva del progetto. In futuro è necessario coinvolgere

maggiormente una serie di soggetti: fra questi gli Enti Locali - e non solo la Provincia - l'Inail nella redazione di piani particolareggiati di prevenzione ed anche lo stesso sindacato, il che significa le categorie, con più attenzione ai temi della salute e sicurezza nelle piattaforme aziendali. Infine, dobbiamo sforzarci di essere più propositivi all'interno degli organismi paritetici (grandi dimenticati da tutti). Credo che rispetto a queste cose il SIRS possa essere un ottimo strumento non sostitutivo, ma piuttosto una specie di propulsore nelle azioni di prevenzione.

**Qual è la situazione della sicurezza nei luoghi di lavoro nel ferrarese? Esistono situazioni particolarmente critiche?**

Dai dati INAIL, la nostra provincia nel 2002 ha avuto quasi 10.500 infortuni denunciati (è un dato costante negli ultimi anni), dei quali 1.000 nell'artigianato; 1.400 in agricoltura; 6.750 nell'industria; 1.240 nell'amministrazione pubblica. Ben 3.180 riguardano donne e sono i 8 casi mortali, soglia purtroppo già abbondantemente superata nel 2003. Sappiamo che i dati sugli infortuni vanno sempre presi con le pinze ed analizzati approfonditamente. Resta comunque il fatto che non ci sono stati miglioramenti negli ultimi anni: sono aumentati gli infortuni al femminile e quelli nel tragitto casa-lavoro; stesso discorso per le piccole aziende artigiane. E poi dobbiamo ancora capire meglio cosa sta accadendo nei nuovi lavori.

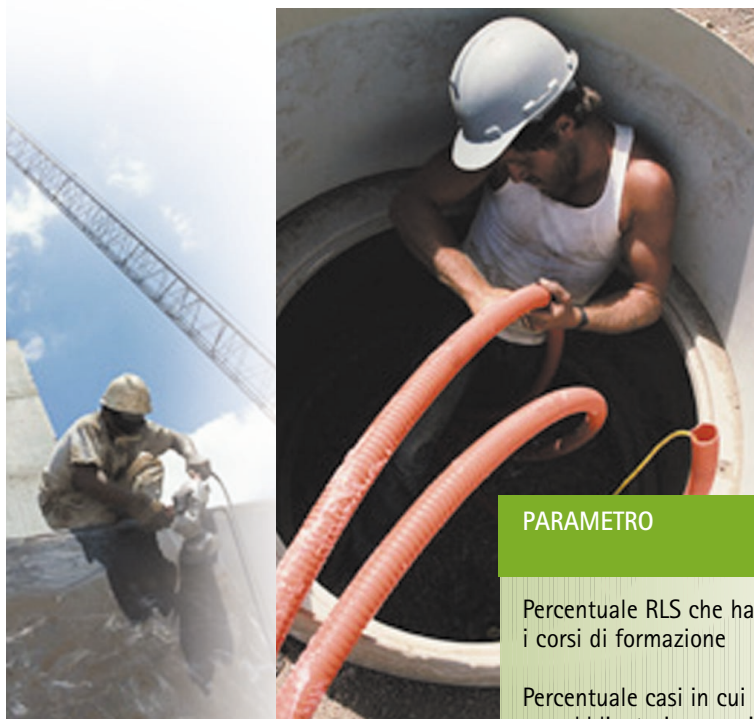
**Per chi volesse contattarvi, avete una sede e dei recapiti?**

La Provincia di Ferrara si è impegnata a trovarci una sede nell'anno nuovo; per ora abbiamo un indirizzo di posta elettronica (sirs.ferrara@libero.it) ed un numero verde - l' 800-171214 - al quale risponderemo in alcuni giorni della settimana. Siamo altresì presenti con una nostra pagina sul sito web del SIRS di Bologna. E' prioritario per noi farci conoscere dalla più ampia platea di addetti ai lavori e per questo nei prossimi mesi svolgeremo un grande lavoro di informazione con iniziative specifiche e materiali informativi che distribuiremo a RLS ed RSU.

Antonio Apruzzese







tiva rispetto agli obiettivi" e non anche quella "riunione ben preparata", la situazione ritorna ad essere molto simile : 57% contro 47%.

### Conclusioni

Una più attenta ed analitica lettura dei dati derivati dalle due indagini permette quindi di evidenziare come le differenze che sembravano emergere da una lettura più veloce e superficiale siano invece molto limitate e perfettamente spiegabili, tenendo conto della diversa metodologia di lavoro seguita.

| PARAMETRO                                                                      | INDAGINE SIRS (QUESTIONARI) | INDAGINE MONITORAGGIO 626 |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Percentuale RLS che ha seguito i corsi di formazione                           | 82%                         | 83%                       |
| Percentuale casi in cui la riunione annuale, pur obbligatoria, non si è tenuta | 10%                         | 10%                       |
| Percentuale di casi in cui la riunione di prevenzione si è tenuta              | 90%                         | 90%                       |

quando sinteticamente descritto dai dati del monitoraggio e quanto più analiticamente rilevato dai questionari SIRS : i dati sono veramente quasi sovrapponibili nel loro significato.

### La riunione annuale di prevenzione

Dai questionari SIRS emerge che la riunione annuale di prevenzione nelle aziende con più di 15 addetti (al di sotto di questo numero di addetti non è obbligatoria per legge come iniziativa del datore di lavoro) viene tenuta regolarmente nell'82% dei casi, viene tenuta ma non tutti gli anni in un altro 8% di casi e non viene tenuta nel 10% dei casi.

Dai dati del monitoraggio emerge che nelle aziende oltre 200 addetti non si tiene nel 5% dei casi, in quelle tra i 20 ed i 199 non si tiene nel 12% dei casi (integrando i dati, si ottiene un valore del 10%) : la situazione è dunque esattamente sovrapponibile.

Emergono invece notevoli differenze circa la qualità della riunione stessa : infatti dai risultati del questionario SIRS emerge che nel 43% dei casi la riunione ha solo un carattere burocratico e formale, mentre nel 57% essa è efficace ed operativa. Dai risultati del monitoraggio emerge invece un quadro più confortante : solo nel 20% la riunione ha solo un carattere burocratico e formale, mentre nell'80% dei casi essa ha un aspetto positivo (per essere più esatti, nel 33% dei casi essa è ben preparata, mentre nel 47% è operativa rispetto agli obiettivi).

Potrebbe quindi sembrare che ci sia molta differenza tra i due risultati : in realtà, se consideriamo, nell'ambito del monitoraggio, come positiva la sola voce "riunione opera-

tiva rispetto agli obiettivi" e non anche quella "riunione ben preparata", la situazione ritorna ad essere molto simile : 57% contro 47%.

A riprova di ciò sta il fatto che, per i parametri più oggettivi (e quindi meno influenzabili dal diverso approccio delle due indagini) i risultati sono praticamente uguali : riportiamo solo i tre esempi più significativi nella tabella sopra riportata.

La coincidenza sostanziale, quindi, dei risultati di due indagini condotte da soggetti diversi e con metodi diversi conferma con forza il significato degli elementi, positivi e negativi, evidenziati, senza tornare a ripetere cose già dette nel corso delle relazioni al convegno e nelle conclusioni dello stesso, consente di definire con documentata precisione l'area delle più rilevanti criticità su cui intervenire.



Leopoldo Magelli  
Leonildo Morisi

# Questione di punti di vista ? ovvero:

**Come i RLS vedono sé stessi e come sono visti dagli operatori SPSAL - Alcuni commenti ai dati presentati nel convegno del 6 giugno 2003**

### Premessa

Nel recente seminario del 6 giugno 2003 presso l'Hotel Carlton di Bologna sulla situazione dei RLS nella nostra provincia, probabilmente ha destato un po' di perplessità il fatto che tra i dati presentati dal dr. Morisi, frutto di un'indagine compiuta tramite uno specifico questionario tra i RLS delle aziende della provincia di Bologna, e quelli presentati dal dr. Magelli, ricavati dal monitoraggio regionale sull'applicazione del 626, effettuato dagli operatori degli SPSAL, si evidenziassero delle differenze, a volte anche non marginali.

Forse qualcuno ha pensato che o gli uni o gli altri di questi dati (o addirittura entrambi!) fossero sbagliati, o quantomeno inesatti o imprecisi : abbiamo quindi ritenuto necessario, come autori delle due succitate relazioni, riprendere in esame insieme i dati stessi e cercare di fornire una spiegazione di queste differenze, alcune volte solo apparenti, altre invece reali.

Faremo ciò prendendo in esame alcuni dei punti più critici, ma è opportuno premettere alcune considerazioni sulle modalità di raccolta dei dati stessi, elemento che già di per sé rende conto di alcune differenze, intrinseche al meccanismo stesso con cui sono stati prodotti.

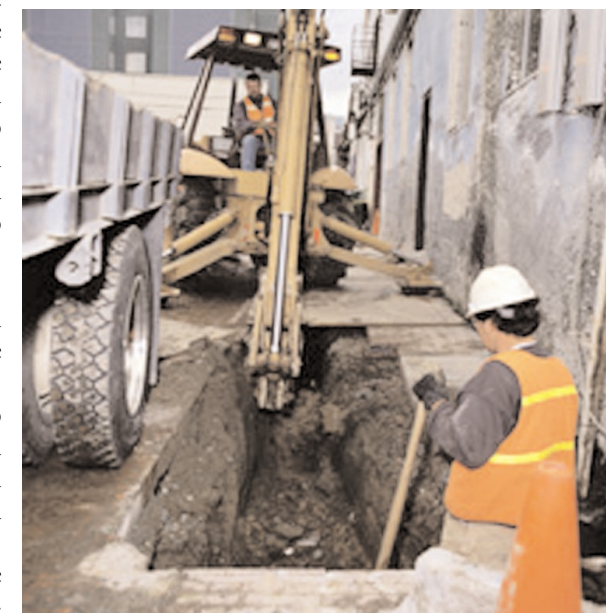
I dati presentati dal dr. Morisi erano il frutto dell'elaborazione delle risposte fornite da 258 RLS ad un questionario predisposto ad hoc dal SIRS (su un totale di circa 800 questionari inviati ai RLS presenti nell'indirizzario del SIRS) : in questo caso, quindi, non si trattava di un campione casuale, ma di un campione sele-

zionato, all'interno di un insieme ulteriormente selezionato. Infatti, si presume che un RLS che non incontra alcun problema all'interno della sua azienda (o che ritiene di non averne, o che non si accorge di averne) sia meno interessato a rivolgersi al SIRS : quindi l'insieme dei RLS che accedono al SIRS è un insieme di RLS che, in buona parte, incontrano dei problemi nel loro operare quotidiano.

E' altrettanto verosimile, poi, che abbiano deciso di rispondere al questionario coloro che, all'interno di questo campione, vivono le situazioni più critiche: dunque, la situazione complessiva che emerge da questi dati non è una situazione "media", ma una situazione fortemente orientata verso una condizione di criticità nello svolgimento della propria funzione. Non stupirebbe quindi che ciò che emerge da questo campione fosse, in generale e con poche eccezioni, meno positivo di quello che emerge dai dati del monitoraggio regionale, che ha scelto in modo del tutto casuale le aziende in cui intervenire, meglio cogliendo quindi una situazione media, per il bilanciamento casuale di contesti positivi e negativi.

D'altra parte, però, i RLS che hanno sistematici rapporti con il SIRS sono certamente meglio consapevoli dei propri diritti e delle regole del gioco, e più attrezzati per farle rispettare, e questo elemento potrebbe viceversa far pendere la bilancia in senso opposto, mostrando una situazione migliore.

C'è poi un altro aspetto da considerare : chi risponde ad un questionario descrive in modo del tutto soggettivo la sua situazione, e la risposta è il portato esclusivo e non mediato né filtrato dell'opinione







della persona stessa. Al contrario, nell'indagine di monitoraggio dell'applicazione del 626, era l'operatore SPSAL che compilava la scheda dello strumento informativo, riportando la sua opinione, che derivava dal colloquio con i diversi soggetti aziendali (non solo il RLS, ma anche il datore di lavoro, i dirigenti e/o i preposti, il RSPP, il medico competente) dall'esame della documentazione aziendale: il quadro finale aveva quindi maggiori caratteristiche di "obiettività e neutralità" (pur senza poter escludere ovviamente una componente di soggettività dell'operatore, peraltro mitigata ed attenuata dal fatto che gli operatori in genere operavano almeno in coppia). Anche questo elemento tecnico incide quindi sul dato finale, ed è un'altra giustificazione oggettiva dell'esistenza di differenze tra i risultati delle due indagini.

Questa premessa non intende certo affermare la superiorità e maggiore validità di un'indagine rispetto all'altra: vuole solo rendere conto delle differenze metodologiche che non possono non avere un impatto sui risultati che emergono dalle indagini stesse.

Ma i risultati sono poi così diversi tra loro, a parte le premesse fino ad ora sviluppate? Non ci pare, e cercheremo di dimostrarlo analizzando alcuni processi e momenti di particolare importanza: la consultazione, la formazione ed informazione, il sistema di relazioni, la riunione annuale. Abbiamo utilizzato, per l'indagine di monitoraggio, i dati regionali e non quelli provinciali, perché le differenze tra i due livelli sono minime, ed i dati regionali sono stati analizzati attraverso un'elaborazione più completa ed accurata.



### La consultazione dei RLS

Per questo aspetto peculiare dell'attività dei RLS emergono alcune presunte differenze che, se confermate, sarebbero importanti, che vanno esaminate in dettaglio.

1. Per quel che riguarda la consultazione ai fini della predisposizione della valutazione dei rischi, dai questionari emerge una pratica di consultazione garantita (o sempre o qualche volta) complessivamente nel 72% dei casi; nell'indagine del monitoraggio 626 emerge che in 375 aziende i RLS sono stati consultati (su 714 aziende in cui sono presenti, ovvero il 53% circa). Sembra che ci sia una grossa differenza (questa volta, tra l'altro, descrivendo un quadro migliore nel questionario autocompilato rispetto all'indagine SPSAL); in realtà, se prendiamo in esame, tra i questionari, solo quelli in cui la risposta è "SI" (tralasciando quindi le risposte "qualche volta"), la percentuale scende al 43%: i valori delle due indagini quindi si avvicinano molto, e questa volta la situazione "migliore" la si riscontra nell'indagine di monitoraggio.
2. Anche la consultazione sulla programmazione degli interventi presenta alcune apparenti discrepanze: mentre dai questionari emerge una percentuale di consultazione (tra "SI" e "QUALCHE VOLTA") del 74%, dall'indagine di monitoraggio emergono tre elementi diversi: il programma degli interventi è reso noto ai RLS nell'84% dei casi (ma questa è informazione, non consultazione), il RLS è stato coinvolto o interessato nelle stesura del programma nel 57% dei casi, ed è stato infine formalmente consultato nel 62% dei casi: come al precedente punto 1), la situazione appare leggermente migliore nei risultati del questionario, ma il tutto si capovolge se consideriamo solo le risposte "SI", che sono il 40%; rispetto a questo dato, la differenza tra le due indagini è significativa, ed il quadro del monitoraggio appare nettamente migliore.
3. Esattamente il contrario succede per la consultazione per i nominativi del RSPP, dei componenti SPP e dei lavoratori addetti alle emergenze che avviene secondo i risultati del questionario nel 61% dei casi, secondo i dati del monitoraggio invece solo nel 42% (ed abbiamo scelto il dato migliore, quello relativo agli addetti SPP). Una possibile spiegazione di questa diversità, che appare una delle più rilevanti differenze tra le due indagini, può essere proprio legata alla differente struttura del campione: è ipotizzabile fondatamente che RLS che si rapportano sistematicamente con il SIRS e sono più consapevoli dei loro diritti, siano più puntuali ed attenti nel sollecitare le imprese a rispettare correttamente le prassi di consultazione. Questa considerazione vale anche per i due punti precedenti 1) e 2), per i quali, lo abbiamo segnalato, se si sommano le risposte "SI" e "QUALCHE VOLTA" la situazione appare sempre migliore nei risultati dei questionari. Lo stesso trend, seppure con differenze percentuali meno accentuate, lo si ritrova per la consultazione sulla formazione degli addetti alle emergenze.

Quindi, concludendo questo paragrafo, le differenze tra le

due indagini appaiono in realtà modeste: a grandi linee i dati esprimono le stesse tendenze, e semmai il dato appare migliore per i risultati dei questionari che per quelli del monitoraggio, vuoi per quanto appena ricordato al punto 3), ovvero la maggior attenzione e consapevolezza degli RLS utenti del SIRS, vuoi per il fatto che, probabilmente, gli operatori SPSAL sono stati più esigenti nell'attribuire un giudizio positivo alla situazione rilevata.

Quello che però è importante è il fatto che, al di là di qualche punto differenza in percentuale, la criticità della situazione appare pienamente confermata nell'una e nell'altra indagine.

### L'informazione e la formazione

Per quel che attiene all'informazione ed alla formazione, non si rilevano grosse differenze tra le due indagini. Per l'informazione, il questionario del SIRS prendeva in esame molte più voci della scheda del progetto di monitoraggio, per cui prenderemo in esame solo le due voci comuni:

1. I risultati del questionario SIRS evidenziano un 65% di RLS che ricevono le informazioni sulla valutazione dei rischi, ed un altro 23% che le ricevono solo parzialmente, per un totale complessivo dell'88%, del tutto sovrapponibile al 93% emerso dai dati del monitoraggio.
2. L'informazione sugli atti dell'organo di vigilanza arriva ai RLS che hanno risposto al questionario SIRS complessivamente ("SI" e "POCHE VOLTE") nel 68% dei casi, mentre ai RLS delle aziende oggetto del monitoraggio arriva nel 61% dei casi: ancora una volta, le differenze sono irrilevanti.
3. Venendo invece alla formazione, si è preso in esame il parametro "formazione dei RLS": l'82% dei RLS che hanno risposto al questionario SIRS è stato oggetto/soggetto di corso di formazione al ruolo; tale percentuale si modifica in modo irrilevante nelle aziende oggetto del monitoraggio; è infatti dell'83%.

Quindi, per ciò che attiene a formazione ed informazione le due indagini forniscono risultati del tutto sovrapponibili.

### Il sistema di relazioni tra azienda e RLS

Per questo aspetto non è possibile un confronto diretto tra singole domande/risposte del questionario SIRS e della scheda di monitoraggio, mentre è possibile una comparazione del "clima" che traspare dalle risposte fornite nei due casi. Infatti dai dati del monitoraggio traspare un clima giudicato nel complesso positivo, se è vero che nel 70% circa dei casi sono state compilate le voci "l'attività del RLS viene stimolata" o "esiste una collaborazione sistematica tra RLS e azienda".

Nel questionario SIRS alcune voci testavano, in termini diversi, la qualità del clima. Ne ricordiamo alcune:



- Le osservazioni e proposte che il RLS rivolge all'azienda sono recepite ed attuate, almeno parzialmente, nel 79% dei casi
- I rapporti tra il lavoratore e la gerarchia aziendale, dopo la nomina del lavoratore a RLS, sono rimasti immutati nel 73% dei casi (a fronte di un 27% di casi di peggioramento)
- L'accesso alle informazioni sulla sicurezza e la salute in azienda e la possibilità di verificare se l'azienda ha correttamente attuato le necessarie misure preventive e protettive è garantito nel 90% dei casi, mentre al contrario l'accesso ai luoghi di lavoro è liberamente consentito solo al 60%, ed anche un po' meno per quel che riguarda l'accesso alla documentazione
- I RLS hanno la possibilità di chiedere informazioni al RSPP nell'84% dei casi, ai dirigenti nel 72%, al medico competente nel 71%, ai consulenti esterni quasi nel 60% dei casi.

Ebbene, è difficile rilevare una discrepanza sostanziale tra