

LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE ITALIANE, UN APPROCCIO SOCIALMENTE RESPONSABILE

LA RICERCA È STATA REALIZZATA DALLA FONDAZIONE PER LA DIFFUSIONE DELLA RESPONSABILITÀ
SOCIALE DELLE IMPRESE – (I-CSR)

La ricerca effettuata nell'ambito delle attività della Fondazione I-CSR è stata coordinata da un gruppo di lavoro composto da:

Alessandro Bressan - responsabile ricerca, Davide Dazzi - ricercatore, Samuela Felicioni - ricercatrice, Claudio Gagliardi - referente scientifico e Gino Rubini - ricercatore.

Un ringraziamento particolare alla Direzione Centrale Prevenzione dell'INAIL, il cui supporto tecnico ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo prefissato dalla ricerca ed ancora grazie a tutti gli stakeholder e le imprese che hanno "speso" parte del loro prezioso tempo per contribuire al completamento dello studio di seguito esposto.

CAPITOLO 1 – RESPONSABILITA’ SOCIALE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	4
1.1 Evoluzione del concetto di Responsabilità Sociale delle Imprese o Corporate Social Responsibility (CSR)	4
1.2 Il contesto Istituzionale della Responsabilità Sociale delle Imprese	9
1.3 La Responsabilità Sociale nelle Piccole e Medie Imprese italiane.....	14
1.4 Perché conciliare la Responsabilità Sociale delle Imprese con la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro	19
1.5 L’esperienza del progetto “Zero incidenti sul lavoro”	21
Bibliografia:	23
CAPITOLO 2 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: ANALISI DI UN PERCORSO	25
2.1 Salute e sicurezza sul lavoro: analisi di un percorso.....	25
2.2 Il quadro normativo europeo.....	25
2.3 Il quadro normativo italiano.....	28
2.3.1 Il Decreto Legislativo 626/94	28
2.3.2 Sicurezza sul lavoro: materia di legislazione concorrente Stato Regioni	31
2.3.3 Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro	32
2.4 Strumenti volontari sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.....	34
2.4.1 Strumenti europei di supporto alle imprese	35
2.4.1.1 Sistema di certificazione Ohsas 18001	35
2.4.1.2 Standard Safety Checklist for Contractors (SCC).....	36
2.4.1.3 Programma “Responsible Care”	36
2.5 Strumenti nazionali di supporto alle imprese.....	37
2.5.1 Sistema di gestione salute e sicurezza UNI-INAIL	37
2.5.2 Il modello OT24 dell’INAIL.....	38
2.5.3 I protocolli concertati di intervento del Ministero della Salute	39
2.5.4 Le buone prassi contrattuali	41
ALCUNE RIFLESSIONI SUL DECRETO LEGISLATIVO 81 DEL 2008	45
Bibliografia	52
CAPITOLO 3 ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO	54
3.1 L’andamento infortunistico in Italia	54
3.2 Gli infortuni sul lavoro in Europa	58
3.3 Gli infortuni sul lavoro nel mondo.....	64
CAPITOLO 4 - PIATTAFORMA DI BUONE PRATICHE NELL’ AMBITO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	65
Obiettivo.....	65
4.1 Costruzione della piattaforma	65
4.2 Condivisione, definizione e struttura della piattaforma di buone pratiche	65
4.3 Somministrazione dello strumento di indagine.....	67
4.4 I risultati dell’indagine Pilota.....	68
4.5 Le principali caratteristiche delle imprese rispondenti	69
4.6 La diffusione delle buone pratiche.....	78
4.7 Un confronto tra la diffusione delle buone pratiche e il giudizio degli stakeholder.....	80
4.8 Ipotesi di utilizzo applicativo della piattaforma di buone pratiche.....	85
ALLEGATI	88

CAPITOLO 1 – RESPONSABILITA' SOCIALE E SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

a cura di Alessandro Bressan

1.1 Evoluzione del concetto di Responsabilità Sociale delle Imprese o Corporate Social Responsibility (CSR)

Il tema della Responsabilità Sociale comincia ad essere affrontato nel mondo accademico e manageriale negli anni '50 e le caratteristiche di multidisciplinarietà e complessità della materia ci portano in prima battuta a proporre una sistematizzazione iniziale di natura teorica.

Un primo importante contributo per l'analisi della tematica è quello di Bowen, che già nel 1953 sottolineava la rilevanza, ai fini dell'orientamento delle decisioni aziendali, non solo dei risultati economici ma anche delle correlate conseguenze di tipo sociale. Nel suo lavoro la responsabilità sociale d'impresa viene definita come:

“It refers to the obligations of businessman to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”

(Bowen. H.R. 1953)

Bowen, secondo questa definizione, ritiene che l'impresa deve essere valutata sia per quanto attiene i risultati economici, sia per quanto riguarda le conseguenze di natura sociale che derivano dalla sua attività; questi aspetti sottolineano come sia necessario iniziare a considerare gli effetti che il fare impresa provoca sul territorio dove essa opera e non solo tener conto dei soli fini economici.

Negli anni '60/'70, prende forma un dibattito accademico internazionale sulla CSR che mette in risalto due opposte correnti di pensiero: l'una capeggiata da Friedman, secondo cui l'unica responsabilità dei manager e delle imprese è produrre profitto¹, e l'altra condivisa da Davis, Frederick e McGuire, secondo i quali il presupposto del fare business deve andare oltre responsabilità di natura economica e di quelle stabilite dalla legge.

Secondo Davis: *“businessmen's decisions and actions are taken for reasons at least partially beyond the firm's direct economic or technical interest”*².

Per McGuire *“Social responsibility in the final analysis implies a public posture toward society's economic and human resources and those resources are utilized for broad social ends and not simply for the narrowly circumscribed interests of private persons and firm”*³.

Per Frederick *“The idea of social responsibility supposes that the corporation has not only economic and legal obligations, but also certain responsibilities to society which extend beyond these obligations”*⁴.

¹ Milton Friedman “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits” The New York Times Magazine, September 13, 1970.

² Davis, K.(1960) “Can business afford to ignore social responsibilities?”, *California Management Review*, Spring p. 70.

³ W. Frederick 1960 “The Growing Concern over Business Responsibility”, *California Management Review*, Summer, p. 60.

⁴ v. J. McGuire, *Business and Society*, McGraw Hill, New York, 1963, p. 144

I postulati sopra descritti danno un primo quadro di riferimento all'idea di responsabilità sociale e sugli effetti che le attività d'impresa dovrebbero creare nei confronti della società, in particolare si vuole affermare il concetto che le imprese non hanno più il solo ruolo economico riguardante la produzione di reddito, ma assumono anche un ruolo che va oltre inteso, come ruolo sociale che supera le obbligazioni legali ed economiche.

Tuttavia, fino a questo momento nessuno degli autori citati aveva chiarito il concetto di responsabilità; lo stesso Bowen nei suoi studi non definiva in maniera diretta il concetto di responsabilità sociale.

Fu Davis il primo ad affermare che la Corporate Social Responsibility (CSR) comincia dove finisce la legge, secondo lui infatti un'azienda non può essere considerata socialmente responsabile se si attiene solo a quanto previsto dalla normativa⁵.

Gli anni '70 sono segnati in particolare da un'analisi dottrinale che approfondisce il tema della CSR seguendo 4 filoni:

- Caratteristiche dei *comportamenti delle imprese* che possono essere qualificati come socialmente responsabili (Carroll)⁶.
- Attenzione al peso del *contesto socio-culturale* di riferimento dell'impresa⁷.
- *Motivazioni* che portano l'impresa ad agire in maniera socialmente responsabile (*institutional principle, organizational principle, decision making*)⁸.
- *Attenzione al sociale* ed allo *sviluppo di procedure interne* capaci di fare proprie le istanze sociali e di incorporarle nel governo quindi, nelle politiche aziendali (*Corporate Social Responsiveness*)⁹.

E' proprio in questo contesto che Carroll nel 1979 elabora la definizione "quadripartita" di Responsabilità Sociale, cercando di accostare gli obiettivi economici a quelli sociali:

*"the social responsibility of business encompasses the economic, legal, ethical, and discretionary expectations that society has of organizations at given point in time"*¹⁰

Ma è nel 1991 che lo stesso Carroll chiarirà che i quattro tipi di responsabilità ("economic, legal, ethical and voluntary of philanthropic") vanno intesi in senso gerarchico di importanza, come illustra nella piramide delle responsabilità sociali (Figura 1)

Secondo questo schema risulta che la prima responsabilità dell'impresa è di carattere economico, mentre l'orientamento sociale della stessa dipende dal grado di importanza che viene dato alle tre componenti di carattere non economico. La capacità di realizzare il difficile bilanciamento tra le diverse tipologie di responsabilità consentirebbe all'impresa di consolidare nel lungo periodo la propria presenza sul mercato, in un contesto ambientale che evolve nella direzione di una sempre più stringente richiesta di responsabilità rivolta all'impresa.

⁵ Davis, K. (1973), "The case for and against business assumption of social responsibilities", Academy of Management Journal, n.16.

⁶ Carroll A. B. (1979) "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", Academy of Management Review, vol. 4.

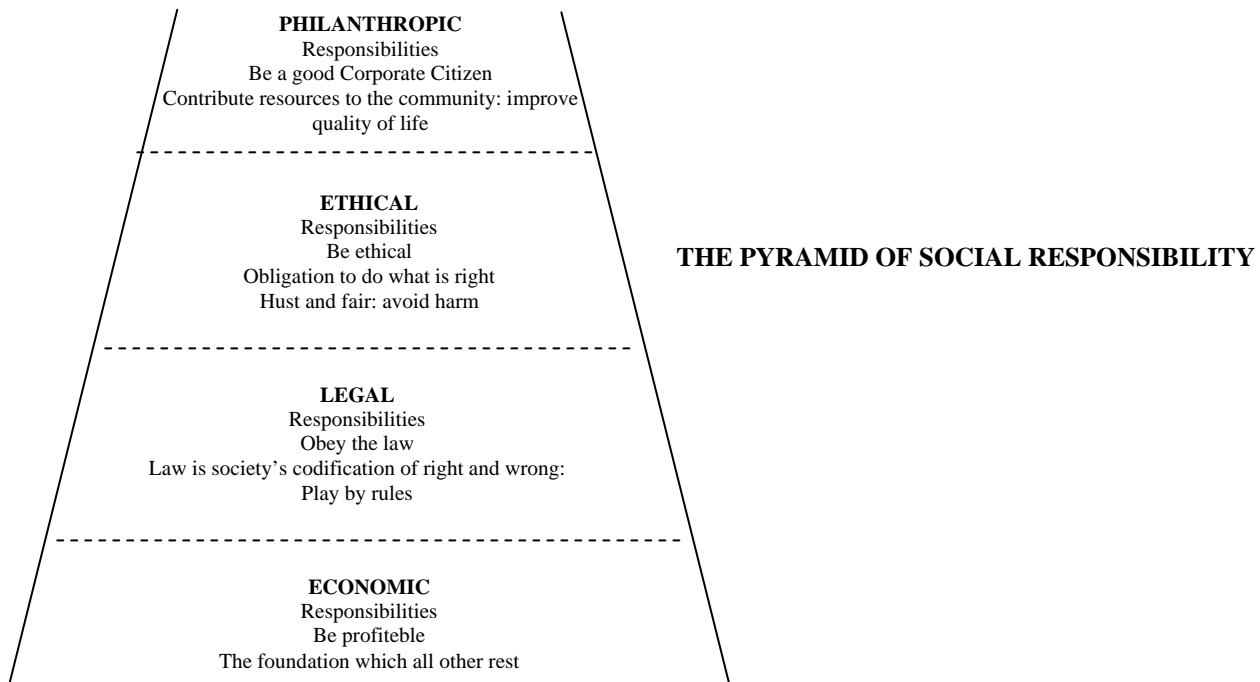
⁷ Cfr Committee for Economic Development (1971), "*Social Responsibilities of business corporation*" pag. 15 e segg.

⁸ Cfr. Wood D, J: (1991) "Corporate Social performance revisited" Academy of management review, n. 16.

⁹ Frederick (1994), p.154

¹⁰ Carroll 1979 cit. in Dorigatti Rusconi (2004) pag. 87

Figura 1: La piramide di responsabilità sociale nel modello di Carroll



Fonte: Carroll 1991

Gli anni '80 sono il periodo in cui si sono sviluppati tre importanti filoni di studio: la *stakeholder theory*, gli studi di *business ethics* e il concetto di *corporate social performance*.

Tra questi, il filone che prenderemo maggiormente in considerazione in questa parte è quello riferito alla teoria degli stakeholder; teoria manageriale¹¹ che individua i soggetti beneficiari dei comportamenti responsabili delle imprese e che rappresenta il punto iniziale per la riflessione sui meccanismi utilizzati dall'impresa per ottenere o perdere il consenso sociale, elemento che dalla metà degli anni ottanta caratterizza il fenomeno della responsabilità sociale.

Infatti, mentre in passato si esaminava la responsabilità dell'impresa legata all'impatto nel contesto sociale, con la teoria degli stakeholder viene dato risalto ai rapporti che l'impresa ha con i soggetti che ruotano intorno l'attività d'impresa, con i quali si cerca di instaurare un reciproco dialogo.

La prima teoria organica che prende in considerazione gli stakeholder nello studio della responsabilità sociale è quella attribuibile a Freeman che definisce gli stakeholder come ogni gruppo o individuo che può influire, o essere influenzato, dal raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione:

“those groups who can affect or are affected by achievement of an organization's purpose”.¹²

Nel suo scritto Freeman osserva che le richieste provenienti da proprietari, clienti, dipendenti e fornitori (gli stakeholder tradizionalmente considerati dai modelli di management) erano accompagnate dalle richieste provenienti da nuovi gruppi emergenti di stakeholder potenzialmente capaci di influenzare l'organizzazione quali Governi, autorità pubbliche, autorità locali, concorrenti, associazioni dei consumatori, ambientalisti, gruppi di interesse e media.

¹¹ R. E. Freeman, Rusconi, Dorigatti, (2007) FrancoAngeli, “Teoria degli Stakeholder” pag. 23

¹² Freeman E.R. (1984), *Strategic management. A stakeholder approach*, Pitman, Boston,

La Corporate Social Responsibility viene inquadrata da Freeman come uno schema attraverso il quale le imprese integrano obiettivi economici, ambientali e sociali nel rispetto discrezionale delle relazioni con tutti i propri stakeholder, intendendo l'impresa come un soggetto che ha una serie di scambi di tipo cooperativo che coinvolgono un ampio numero di individui e gruppi organizzati in vario modo (i così detti Stakeholder).

Secondo tale teoria il successo dell'impresa dipende dall'equilibrio della soddisfazione offerta ai diversi soggetti partecipanti alla stessa, visione contrapposta a quella che concepisce l'impresa come una semplice attività economica finalizzata esclusivamente a fare profitti per gli shareholder.

Freeman in un suo recente studio ha proposto un nuovo significato all'acronimo CSR intendendolo come *Company Stakeholder Responsibility* estendendo in questo modo il concetto di responsabilità sociale. Infatti, con il termine "*Company*" identifica tutte le forme di creazione di valore e di commercio, secondo cui devono essere coinvolti tutti i tipi di aziende, non solo le corporation. Il termine "*Stakeholder*" sta a significare che lo scopo principale della responsabilità sociale è quello di creare valore per gli stakeholder chiave ed adempiere alle responsabilità che si hanno nei loro confronti. Infine il termine "*Responsibility*" intende considerare gli affari e l'etica come un tutt'uno.

Uno degli elementi di pregio della teoria degli stakeholder è che questa lega esplicitamente i temi della responsabilità sociale con le tematiche di gestione strategica d'impresa (Donaldson e Preston, 1995) in quanto:

- Per la sua precisione descrittiva la teoria degli stakeholder offre un modello che illustra l'impresa come una costellazione d'interessi in cooperazione e competizione;
- A livello strumentale la gestione degli *stakeholder* è vista come funzionale al raggiungimento degli obiettivi (redditività e crescita);
- Infine la validità normativa definisce la ragione per assumere la prospettiva degli stakeholder con riferimento a linee guida filosofiche e morali d'ordine superiore.

Negli ultimi 15 anni il concetto di CSR tende ad evolvere e ad arricchirsi, in particolare il fenomeno della globalizzazione e dell'internazionalizzazione portano alla necessità di ricontestualizzare le scelte strategiche e gestionali delle imprese in un orizzonte pluridimensionale di tipo relazionale e valoriale.

In questo periodo si va affermando:

- La consapevolezza che i comportamenti socialmente responsabili assumono rilevanza strategica in quanto contribuiscono in maniera significativa a consolidare la legittimazione dell'azienda, soprattutto con riferimento alla reputazione.
- Si inizia ad elaborare il concetto di sostenibilità inteso come approccio volto alla creazione di valore nel lungo periodo. In particolare si evidenzia come la sostenibilità si basi sul bilanciamento di tre dimensioni (*triple bottom line*¹³): dimensione economica, sociale ed ambientale di cui si cerca di perseguire la massimizzazione congiunta. In questo senso la CSR può essere definita come parte integrante della sostenibilità.
- Si affaccia il concetto di auditing sociale (Social Audit¹⁴) che tende a misurare e a valutare in maniera sistemica e periodica le performance sociali di un'impresa;

Zadec e Evans (1993) definiscono l'auditing sociale come:

A process of defining, observing and reporting measures of an organization's ethical behaviour and social impact against its objectives, with the participation of its stakeholders, and the wider community"

¹³ Termine coniato da Elkington (1997) ed adottato anche dal Global Reporting Initiative (GRI), facendo riferimento al passaggio da una a tre righe finali di un ipotetico conto economico.
Rif. Cit. in Rusconi – Dorigatti 2004 pag. 96.

¹⁴ Cfr. Mathews (1993 e 1997) cit. in Rusconi – Dorigatti 2004

In questo periodo, inoltre, viene data notevole rilevanza allo strumento delle buone pratiche che le imprese in particolare di piccole e medie dimensioni adottano per descrivere azioni e politiche di CSR. Questo ha permesso di attivare nell'ambito del tessuto imprenditoriale medio piccolo processi di emulazione che hanno contribuito alla diffusione di pratiche e politiche di CSR tra le aziende. L'importanza che le imprese danno alle buone pratiche di CSR deriva dal fatto che queste possano essere un importante fattore di crescita di valore sia per le imprese che per il contesto in cui sono presenti; infatti, un approccio che tenga conto delle richieste/aspettative degli stakeholder di un'impresa determina un miglior rapporto tra impresa, ambiente e territorio in cui l'azienda opera, determinando ricadute inevitabili anche sull'immagine e sulla reputazione della stessa azienda, fattori questi di forte valenza competitiva.

A livello empirico gli studi orientati alla ricerca di un legame significativo e dimostrabile della relazione tra l'applicazione concreta dei principi di responsabilità sociale e le sue performance finanziarie, da un punto di vista quantitativo, sono ancora vaghi. Tuttavia, anche le esperienze sul campo (vedi ad esempio la raccolta di buone pratiche sulla CSR effettuata nel 2005 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali¹⁵ o quella più recente effettuata da Unioncamere e Camera di Commercio di Roma¹⁶) ci dimostrano che l'adozione di un comportamento socialmente responsabile da parte delle imprese può avere delle ricadute positive sia dirette che indirette, ad esempio attraverso:

- **Miglioramento della gestione delle risorse umane:** pratiche socialmente responsabili nei confronti di lavoratori e dipendenti, possono contribuire alla creazione di ambienti di lavoro più sicuri, basati su una forte motivazione individuale ed in grado di attrarre e mantenere nel tempo il personale migliore, con un sostanziale aumento di impegno e produttività dei lavoratori.

- **Più efficiente gestione delle risorse naturali e riduzione dei costi:** l'esperienza dimostra che molte imprese hanno saputo coniugare, nel tempo, il miglioramento della gestione delle risorse naturali con un incremento dell'efficienza ed una contestuale riduzione dei costi, impattando positivamente sulla redditività e competitività. Ad esempio, iniziative volte alla riduzione degli sprechi e delle emissioni, alla riutilizzazione dei materiali, al riciclaggio ed all'abbattimento dei consumi idrici ed elettrici possono andare in questa direzione.

- **Più efficace gestione del rischio di impresa:** l'adozione di comportamenti socialmente responsabili permette alle imprese di gestire in modo più consapevole i molteplici rischi di impresa, da quelli potenzialmente devastanti per la stessa sopravvivenza dell'azienda (si pensi a disastri ambientali, scandali finanziari, ecc., in grado di minarne non soltanto l'operatività quotidiana e prospettica ma anche la credibilità e la reputazione), a quelli dalla portata più limitata per l'organizzazione, ma non per questo meno rilevanti per le persone che ne fossero colpite (si pensi, ad esempio, alle attività per la tutela e la protezione dei lavoratori).

- **Miglioramento di immagine e reputazione:** l'impegno e l'adesione a principi di responsabilità sociale può contribuire al rafforzamento della reputazione aziendale ed al miglioramento della sua immagine, anzitutto mediante un miglioramento della capacità di comprensione degli stakeholder (lavoratori, consumatori e clienti, comunità locale, Pubblica Amministrazione, etc.) e, conseguentemente, delle relazioni con tutti i portatori di interesse. Tutto questo si può tradurre in un rafforzamento del patrimonio intangibile dell'impresa ed in una potente leva di differenziazione rispetto ai concorrenti.

- **Miglioramento delle relazioni con le istituzioni finanziarie:** una più efficace gestione del rischio di impresa, ma anche il miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale, possono rendere meno oneroso il costo del finanziamento e più agevole il ricorso a tali fonti. Sempre più spesso, infatti, e questo accadrà ancor di più nel prossimo futuro, le istituzioni finanziarie ricorrono, nei propri processi di affidamento, anche a criteri di valutazione basati su valori intangibili e nell'apprezzamento del complessivo rischio aziendale.

¹⁵ Responsabilità sociale delle Imprese, Esempi di buone pratiche italiane, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2005)

¹⁶ Giornata dedicata alle buone pratiche di responsabilità sociale delle imprese, Unioncamere e Camera di Commercio di Roma (2007)

E' utile precisare che questo tipo di miglorie si possono verificare se l'esercizio di responsabilità sociale va oltre una semplice dichiarazione d'intenti, qualificandosi non tanto come azioni spot o l'elencazione di una serie di attività non collegate tra loro con valenza più che altro di natura sociale, ma come concetto di gestione, di governance, integrato nella strategia d'impresa sulla base delle specificità di ciascuna impresa. Un altro fattore che sta caratterizzando soprattutto lo scenario economico e competitivo contemporaneo e che ci porta a riflettere sull'applicazione che molte volte viene fatta del concetto di responsabilità sociale è rappresentato dagli scandali finanziari ed imprenditoriali. Questi hanno determinato, in particolare nelle "grandi corporation" una corsa ai ripari che ha spinto le imprese ad una maggiore trasparenza e chiarezza circa le informazioni fornite ai mercati, ai risparmiatori ed in ultima istanza alle istituzioni ed alla collettività.

Infatti, molto spesso l'uso improprio che si è fatto della CSR in questo periodo è legato allo sviluppo di molti report volontari redatti dalle imprese (ad esempio i bilanci sociali, ambientali o di sostenibilità etc) tesi a comunicare le attività di carattere socio ambientale sviluppate dalle stesse, con l'obiettivo di acquisire o cercare di riacquistare il consenso sociale e la fiducia degli stakeholder a seguito di azioni irresponsabili delle stesse. Infatti, come già precedentemente sottolineato, se la responsabilità sociale non è inserita negli strati più profondi della struttura aziendale andando a delineare il sistema di governance e la stessa strategia d'impresa può rivelarsi come un potente "boomerang" con ripercussioni negative per l'impresa.

Quanto detto si può riscontrare negli scandali societari susseguitisi dopo il 2000, dalla Enron, alla Vivendi, fino alla Parmalat e da non dimenticare la crisi sui mutui subprime che sta vedendo coinvolte le maggiori banche d'affari americane dimostrando come nell'economia dei paesi sviluppati esiste anche una forma di impresa che può essere definita come "irresponsabile"¹⁷.

Può essere definita irresponsabile quell'impresa che suppone di non dover rispondere ad alcuna autorità pubblica e privata, né agli obblighi di legge né all'opinione pubblica, in merito alle conseguenze in campo economico, sociale e ambientale delle sue attività (Gallino, 2005).

La corporate social responsibility se affrontata con il giusto approccio, potrebbe rappresentare uno strumento di successo per affrontare la nuova sfida della competitività ed innovazione in atto nel panorama Europeo ed Italiano. Infatti, le "best practice" implementate come strategia d'impresa possono migliorare, nel breve e nel lungo periodo, le prestazioni sociali ed ambientali dell'azienda mediante lo sviluppo di prodotti e servizi innovativi, la creazione di nuove conoscenze e competenze ed il coinvolgimento dei portatori di interesse. Inoltre come abbiamo già precedentemente analizzato la CSR risulta importante anche per i dipendenti ed i collaboratori delle imprese, dal momento che è in grado di contribuire alla creazione di ambienti di lavoro più stimolanti e gratificanti oltre che per i clienti ed i consumatori, sempre più interessati al profilo sociale ed ambientale dei prodotti che acquistano e delle aziende che li realizzano. Infine, e non da ultimo, la responsabilità sociale è importante per fornire un contributo al sistema economico italiano ed europeo che risulterà vincente nell'attuale confronto concorrenziale se riuscirà a valorizzare il proprio capitale umano, sociale, culturale ed ambientale e se saprà incentivare le imprese a guidare i processi innovativi anche verso obiettivi di sostenibilità, responsabilità ed eco-efficienza.

1.2 Il contesto Istituzionale della Responsabilità Sociale delle Imprese

L'inizio del XXI secolo rappresenta il periodo in cui le Istituzioni Europee ed Internazionali sentono l'esigenza di intervenire ed approfondire gli aspetti della Corporate Social Responsibility anche se i primi interventi soprattutto di organismi internazionali si sono registrati negli anni '70.

Già nel 1976, infatti, l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) adottò delle Linee guida rivolte alle imprese multinazionali su principi e norme volontarie per il comportamento responsabile delle imprese nell'adempimento delle leggi applicabili. Tali linee guida sono state rettificare

¹⁷ Luciano Gallino (2005) – *L'impresa irresponsabile*

nel 2000, elemento questo che mette in evidenza l'aspetto complesso ed innovativo della CSR durante l'arco temporale.

Nel nostro Paese sono i Punti di Contatto Nazionali (PCN) lo strumento di cui si avvale il Governo per dare concreta attuazione alle raccomandazioni delle "Linee guida dell'OCSE" istituiti formalmente nel 2002 in seno al Ministero dello Sviluppo Economico a seguito dell'adesione dell'Italia alla "Dichiarazione OCSE sugli investimenti internazionali e le imprese multinazionali".

Anche l'OIL (Organizzazione Internazionale per il Lavoro) fa risalire il suo primo intervento al 1977 quando pubblicò la prima versione della Dichiarazione Tripartita (rivista poi nel 1991 e 2001) contenente una serie di raccomandazioni in materia di politica generale, occupazione, formazione, condizioni di lavoro e di vita e relazioni industriali allo scopo di incoraggiare le imprese multinazionali a contribuire positivamente al progresso economico e sociale dei paesi dove operano, nonché di ridurre al minimo e risolvere gli impatti che le loro attività possono creare. Ad oggi, la Dichiarazione tripartita è l'unico strumento volontario per la responsabilità sociale delle imprese ad essere stato adottato con l'accordo di governi, organizzazioni degli imprenditori (incluse le imprese multinazionali) e organizzazioni sindacali. I suoi principi mirano ad orientare le strategie ed i comportamenti delle imprese e a promuovere un'azione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori e i governi nella realizzazione degli obiettivi del lavoro dignitoso.

Anche le Nazioni Unite nel 1999 intervennero nel dibattito sulla CSR attraverso il progetto del Global Compact che operativamente prese il via nel luglio 2000, e attraverso il quale l'ONU cerca di promuovere una cittadinanza d'impresa responsabile per far sì che il mondo del business possa contribuire a trovare delle soluzioni alle sfide della globalizzazione.

Secondo l'ONU infatti in questo modo il settore privato può contribuire, in partenariato con altri attori sociali, alla realizzazione dell'obiettivo preposto di divenire un'economia globale più inclusiva e più sostenibile.

In particolare il Global Compact è un progetto internazionale volto a diffondere e supportare dieci principi universali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente ed alla lotta alla corruzione; non è uno strumento regolatore, non impone e non controlla il comportamento o le attività delle imprese piuttosto confida sull'opinione pubblica, sulla trasparenza e su una nuova consapevolezza degli interessi individuali delle imprese, del mondo del lavoro e della società civile, per avviare e condividere un'azione sostanziale basata sul rispetto dei principi universali.

In Italia concreto sostegno al Global Compact è stato dato dal Ministero degli Affari Esteri attraverso un finanziamento al progetto "Sviluppo Sostenibile attraverso il Global Compact" che rappresenta una forma innovativa di sostegno e promozione della suddetta iniziativa della dichiarazione Tripartita dell'ILO sulle Multinazionali e delle Linee Guida dell'OCSE. La segreteria tecnica del Network italiano del Global Compact in capo fino a settembre 2006 all'ILO è stata assegnata a FONDACA (Fondazione per la cittadinanza attiva) che avrà il compito nel prossimo futuro di continuare a diffondere ed implementare tale progetto.

I Paesi del G8, in occasione dell'incontro svoltosi in Germania a giugno del 2007, hanno trattato il tema della Responsabilità Sociale inserendolo nella dichiarazione finale: "Crescita e responsabilità nell'economia mondiale" in cui vengono affrontati i problemi della dimensione sociale della globalizzazione e della responsabilità sociale delle imprese.

In particolare nel documento finale, se da un lato viene sottolineata l'importanza di principi e strumenti di responsabilità sociale quali la Dichiarazione Multinazionale dell'OIL, le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e il Global Compact dell'ONU, dall'altro si reputa necessario svolgere una raccolta degli standard più rilevanti in tema di responsabilità sociale d'impresa per dare a questi più visibilità e fare maggiore chiarezza sui principali strumenti presenti sul mercato.

Anche gli otto grandi:

- riconoscono il forte potenziale della CSR nei confronti dello sviluppo sostenibile e del miglioramento della qualità della vita dei dipendenti, delle comunità dove le imprese operano;
- invitano le imprese sia di grandi che di piccole dimensioni presenti nei Paesi del G8 ad occuparsi di responsabilità sociale e a rafforzare il loro impegno anche attraverso lo scambio di buone pratiche;
- reputano importante promuovere la cultura della responsabilità sociale nelle piccole e medie imprese;
- Incoraggiano le imprese dei paesi del G8 ad osservare e promuovere le Linee Guida dell'OCSE per le Multinazionali, l'applicazione della dichiarazione Tripartita dell'OIL relativa alle imprese Multinazionali ed alle politiche sociali ed infine l'adozione delle linee guida del Global Compact quale ulteriore iniziativa di responsabilità sociale.

Un forte impulso al dibattito e alle iniziative di sviluppo della CSR e di definizione di un “framework Europeo per la CSR” va riconosciuto senza dubbio alla Commissione Europea che nel 1995 fece il suo primo intervento nell’ambito della CSR, quando Jacques Delors, allora Presidente della Commissione Europea, sollecitò un gruppo di aziende alla firma del “Manifesto delle Imprese contro l’esclusione sociale”. Il documento pone la solidarietà tra i valori chiave della cittadinanza d’impresa, insieme alla lotta contro l’esclusione sociale e al rispetto dei diritti umani.

Il successivo passo fu fatto all’inizio del ventunesimo secolo, quando, durante il Consiglio Europeo di Lisbona, la corporate social responsibility viene esplicitamente presa in considerazione come uno degli strumenti strategici per realizzare quegli obiettivi che ancora oggi uniscono gli sforzi di tutti i paesi europei. Infatti, il Consiglio Europeo individuò per l’Europa “un obiettivo strategico per un nuovo decennio: diventare l’economia della conoscenza più competitiva e più dinamica del mondo, capace di una crescita economica sostenibile accompagnata da un miglioramento quantitativo e qualitativo dell’occupazione e da una maggiore coesione sociale”¹⁸

Nel 2001 con la pubblicazione del Libro Verde “*Promuovere un quadro europeo per la responsabilità Sociale delle Imprese*”, la Commissione Europea propose in maniera esplicita e concreta i propri convincimenti in materia di CSR esortando gli stati membri a farsi promotori entro i propri confini della diffusione della CSR tra le imprese, i consumatori e la società civile.

La Commissione Europea, a seguito del forte dibattito innescato fino a questo momento, fornisce una definizione di responsabilità sociale intendendola come “*l’integrazione su base volontaria, da parte delle imprese delle preoccupazioni sociali ed ecologiche nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate (stakeholder)*”¹⁹ sottolineando, sia in questo documento che nella successiva comunicazione del 2002, che essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là degli stessi investendo “di più” nel capitale umano, nell’ambiente e nei rapporti con gli stakeholder.

Con la pubblicazione del suo libro Verde la Commissione Europea ha formalmente avviato e stimolato il dibattito su questo tema con i Paesi dell’Unione e con gli Stakeholder europei. Infatti a seguito della pubblicazione di questo documento sono giunti alla Commissione numerosi commenti che hanno portato la stessa esattamente un anno dopo, a pubblicare la Comunicazione sulla CSR “*Responsabilità sociale delle imprese: contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*”²⁰.

Inoltre per agevolare il percorso avviato nel 2002, la Commissione Europea istituì il CSR Multi-Stakeholder Forum, una piattaforma di dialogo allargata, presieduta dalla Commissione e composta da parti sociali, istituzioni e società civile, nella cui missione erano incluse la promozione della conoscenza della

¹⁸ Conclusioni del Consiglio europeo straordinario di Lisbona del 23-24 marzo 2000

¹⁹ Libro Verde della Commissione Europea, “Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese”, Bruxelles 18/07/2001, COM (2201) 366 definitivo

²⁰ Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile (Bruxelles, 2/7/2002), COM (2002347) def.

CSR e la verifica dell'opportunità di stabilire dei principi guida condivisi per le pratiche e gli strumenti di CSR. Dopo circa due anni di attività e dibattito, nell'autunno del 2004, il Forum ha redatto il suo report conclusivo terminando così il suo mandato. Alla luce anche delle considerazioni e delle raccomandazioni del Forum contenute nel suo resoconto, la Commissione Europea nel marzo 2006 ha elaborato una seconda Comunicazione *“il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese”* con l'obiettivo di rilanciare i concetti di responsabilità sociale delle imprese sensibilizzando gli stati membri allo scambio delle best practice, al sostegno delle iniziative di inclusione degli stakeholder, all'informazione trasparente dei consumatori e puntando sulla ricerca, sull'educazione e sul coinvolgimento delle piccole e medie imprese come strumenti e motore di una condivisione della CSR nel tessuto economico europeo.

In particolare per il nostro Paese e per la stessa Europa il dialogo sulle Piccole e Medie Imprese (PMI) assume forte rilevanza non solo perché il tessuto imprenditoriale delle PMI rappresenta circa il 90% dell'intero sistema ma anche per la riconosciuta capacità di esprimere, in forma non strutturata, uno spiccato orientamento alla cooperazione ed alla coesione sociale. Infatti, spesso le PMI sono caratterizzate nell'ambito delle azioni di CSR ad agire secondo un impulso dell'imprenditore svincolato da considerazioni immediate di tipo economico finanziario; particolarità questa riscontrata anche in una ricerca condotta tra il 2004 -2005 da Unioncamere dove si evidenzia come la maggior parte delle imprese italiane (soprattutto di piccole e piccolissime dimensioni) adotta azioni in ambito CSR *“inconsapevolmente”*.

Anche il Parlamento Europeo in un suo intervento del marzo 2007 sulla responsabilità sociale delle imprese²¹ dà forte rilevanza al tessuto delle PMI valutando positivamente quanto già fatto dalla Commissione Europea sottolineando l'importanza di continuare anche nel futuro nel processo di coinvolgimento diretto e capillare delle imprese per cercare di diffondere ancor di più la cultura sulle tematiche socialmente responsabili.

Inoltre il Parlamento Europeo ritiene che il potenziamento della responsabilità sociale ed ambientale delle imprese, collegato al principio della responsabilità imprenditoriale rappresenti un elemento essenziale del modello sociale europeo, della strategia europea per lo sviluppo sostenibile utile per rispondere alle sfide sociali della globalizzazione segno questo di come l'aspetto multi-disciplinare della CSR se attuato può contribuire ad un generale miglioramento dell'intero sistema socio-economico europeo.

Sulla scia del percorso iniziato a livello Europeo anche in Italia si assiste ad un intervento del Governo sul tema della Responsabilità Sociale, ma prima di approfondire questo discorso è utile ricordare che comunque il dibattito sugli aspetti socio-ambientali e sull'etica nel nostro paese iniziò molto prima, coinvolgendo in particolare studiosi ed imprenditori.

Tra questi ultimi c'è sicuramente la figura di Adriano Olivetti che può essere definito un pioniere di questi temi. Per capire quale sia stata la portata delle anticipazioni di Olivetti basti vedere il *“libro verde”* della Commissione Europea datato 2001 dove, come abbiamo visto, si raccomanda alle imprese di adottare una serie di pratiche socialmente responsabili.

Nell'azienda guidata da Olivetti, queste pratiche erano una realtà quotidiana sin dagli anni trenta per non parlare degli sviluppi avuti negli anni successivi quando l'azienda ebbe le maggiori soddisfazioni.

Il prof. Luciano Gallino, direttore dal 1960 al 1970 del Servizio ricerche Sociologiche e Studi sull'organizzazione della Olivetti in un suo scritto²² ricorda che per l'ingegner Olivetti l'impresa doveva produrre ricchezza; creare occupazione, diffondere sul territorio, nelle comunità, nei paesi, nei luoghi circostanti i frutti del lavoro, i ricavi del successo conseguito sul mercato. Olivetti, credeva che l'impresa dovesse redistribuire gran parte dei profitti facendoli ricadere per diverse vie sulla comunità circostante,

²¹ Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 marzo 2007 sulla Responsabilità Sociale delle Imprese: un nuovo partenariato” 2006/2133 (INI)

²² *“L'impresa Responsabile, un'intervista su Adriano Olivetti”* di Luciano Gallino – Edizioni di Comunità, 2001

non soltanto attraverso più alti salari bensì promuovendo, attraverso diversi canali, lo sviluppo locale e la diffusione della cultura d'impresa.

Oltre questi aspetti Olivetti, enfatizzava l'importanza dell'innovazione tecnologica e la necessità che l'impresa dovesse essere internazionale per misurarsi su più mercati in modo da mantenersi competitiva negli anni. Questi indirizzi strategici adottati da Adriano Olivetti nel suo modo di operare sono ancora oggi un notevole esempio di qualità d'impresa che non guarda solo al profitto ma che considera la "fabbrica" come elemento per aumentare lo sviluppo quantitativo e qualitativo dei propri fattori produttivi capitale e lavoro.

In questa direzione, si può affermare che Olivetti capì prima di altri che le due leve a disposizione dell'impresa per operare efficientemente erano l'organizzazione scientifica della produzione associata all'acquisizione e all'utilizzo di impianti specializzati e una gestione sociale della forza lavoro in grado di valorizzare le relazioni di prossimità impresa-ambiente evidenziando in questo il forte senso di responsabilità nei confronti dei suoi dipendenti.

Ai tempi di Olivetti nessuna istituzione politica prese in considerazione questi aspetti, si dovette attendere il 2003 anno in cui il Governo Italiano in occasione della terza Conferenza Europea sulla CSR²³, ha voluto dare il proprio contributo alla campagna di diffusione della CSR ottemperando così all'invito, rivolto ai Governi dalla Commissione Europea, nella sua Comunicazione del 2002, di definire e attuare azioni e strategie mirate alla promozione di pratiche socialmente responsabili nei propri Paesi.

La proposta italiana, promossa attraverso il Progetto CSR-SC dall'allora Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, consisteva nel fornire uno strumento volontario – Social Statement - di supporto per le organizzazioni che volevano implementare politiche di CSR e successivamente comunicarle ai propri stakeholder. Caratteristica distintiva del Progetto era l'attenzione dedicata alle piccole imprese.

La sfida è stata quella di coinvolgere appieno questa tipologia di aziende attraverso la diffusione dei concetti legati alla CSR ed adeguati esempi di buone pratiche volti ad accrescere la consapevolezza sui vantaggi che i comportamenti socialmente responsabili possono determinare.

L'attenzione e la sensibilità per il sistema delle PMI e il bisogno di attivare un processo volto al coinvolgimento degli stakeholder ha portato nel 2003 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali alla firma di un protocollo d'intesa con l'Unione delle Camere di Commercio Italiane al fine di contribuire alla diffusione della CSR in tutto il territorio nazionale in particolare nei confronti del sistema delle PMI. Nello specifico Unioncamere ha aperto degli sportelli CSR all'interno delle Camere di Commercio con l'obiettivo di fornire supporto informativo e formativo in ambito di Responsabilità Sociale alle imprese. Ad oggi gli sportelli CSR sono circa 70 dislocati equamente sul territorio italiano; questi ancora oggi contribuiscono alla crescita ed allo sviluppo del concetto di CSR principalmente attraverso soprattutto lo scambio e la diffusione di buone pratiche, elementi questi che danno maggior concretezza alla comprensione del concetto di responsabilità sociale in particolare nei confronti delle piccole e piccolissime realtà imprenditoriali.

Anche in Italia come in alcuni Paesi Europei la CSR nel 2004 divenne esplicita materia di una Direzione Generale (Direzione Generale per la famiglia, i diritti sociali e la responsabilità sociale delle imprese) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, segno questo di come l'importanza e la rilevanza della materia determini anche un'azione concreta e formale.

Inoltre il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per supportare lo sviluppo della CSR da un punto di vista scientifico ha istituito con legge finanziaria del 2005 (art. 1 comma 160 della Legge 30 dicembre 2004, n. 311) la Fondazione per la Diffusione della Responsabilità Sociale, centro che in questi anni ha contribuito allo sviluppo della tematica da un punto di vista tecnico scientifico supportando in particolare il tessuto delle piccole medie imprese e lo sviluppo della conoscenza delle generazioni future. Il dibattito avviato dalla Commissione Europea ha portato in alcuni Paesi europei significativi sviluppi che hanno

²³ Il ruolo delle politiche pubbliche nella promozione della CSR (evento della Presidenza italiana dell'Unione Europea, 2003)

profondamente modificato, il concetto, le pratiche gli approcci ed i quadri di riferimento della responsabilità sociale.²⁴

In particolare tali cambiamenti hanno preso forma in Francia e nel Regno Unito; in Francia con le *Nouvelles réglementations économiques*²⁵, un corpus organico di norme intese a riformare il diritto commerciale e societario mentre nel Regno Unito con il *Companies Act*²⁶ approvato nell'ottobre del 2006 dal Parlamento inglese all'interno del quale compaiono alcuni articoli specifici inerenti la responsabilità sociale delle imprese.

Anche oltreoceano è avvenuto un altro importante intervento normativo negli Stati Uniti che fa riferimento alla *Sarbanes-Oxley Act*²⁷ definita anche Sox o SarbOx; si tratta di un complesso di norme che ha inteso disciplinare in modo più stringente l'operato delle imprese, degli amministratori e di coloro che pur avendo grande influenza nella gestione finanziaria delle società statunitensi non dovevano in precedenza rendere conto nel modo in cui la esercitavano (ad esempio, i revisori dei conti interni, le società di revisione esterne, i legali della società e gli analisti).

La Sox intensifica i vincoli, gli obblighi ed i controlli in merito alla correttezza gestionale ed operativa delle imprese di diritto USA, nel caso sia che operino in patria sia nel caso operino, al di fuori dei confini nazionali.²⁸

Questi aspetti ci fanno riflettere su come il concetto di responsabilità sociale è molto complesso e risulta molto "arduo" racchiuderlo in una normativa di legge, anche se come abbiamo visto in alcuni Paesi la tendenza risulta essere questa. Noi ci auguriamo che la Commissione Europea riattivi un percorso di confronto su questo temi in modo da dare un segnale politico importante per la continuazione dello sviluppo e della crescita di una cultura d'impresa che potrà favorire lo sviluppo e la crescita dell'economia europea.

1.3 La Responsabilità Sociale nelle Piccole e Medie Imprese italiane

Nel corso degli ultimi anni come abbiamo precedentemente illustrato il tema della corporate social responsibility si è affermato, sia nello scenario nazionale che in quello internazionale, grazie alla forte attenzione delle istituzioni, dell'opinione pubblica, degli studiosi e dei ricercatori. Nello specifico, però, la CSR è stata ampiamente analizzata ed affrontata soprattutto nella visione delle grandi imprese, quasi sempre di matrice multinazionale e molto meno nell'ottica delle Piccole e Medie Imprese (PMI). A questo proposito, infatti la dimensione d'impresa ha un impatto rilevante sul grado della definizione e messa in campo di strategie e modelli di CSR, dal momento che le PMI presentano caratteristiche che le rendono sensibilmente differenti dalle imprese di maggiori dimensioni che gestiscono con maggiore consapevolezza e finalità strategica le politiche di responsabilità sociale.

Questo tipo di approccio sistemico infatti non risulta affrontato dalla maggior parte delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni che generalmente svolgono pratiche legate alla responsabilità sociale in modo più "inconsapevole", impulso questo che molto spesso nasce dall'orientamento ideale dell'imprenditore, svincolato da considerazioni immediate di tipo economico-finanziario.

²⁴ "Prospettive della Responsabilità sociale delle imprese, il contesto internazionale, le aree di intervento – Luciano Gallino, dicembre 2007; relazione presentata il 19 dicembre 2007 in occasione dell'incontro di preparazione della prima conferenza nazionale sulla CSR.

²⁵ Assemblea Nazionale, *Loi no. 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux Nouvelles réglementations économiques* e successivi decreti interpretativi ed attuativi

²⁶ Parlamento del Regno Unito, *Companies Act 2006*, Sezione 172 punto 1) da a) ad f).

²⁷ Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub. L. No. 107-204, 116 stat. 745

²⁸ La Sox si applica a tutte le società emittenti che operano sui mercati dei capitali statunitensi, indipendentemente dalla loro nazionalità, e riguarda quindi società statunitensi, anche non quotate, con un patrimonio superiore a 10 milioni di dollari ed un numero di azionisti superiore a 500, ovvero a società estere, anche non quotate con gli stessi requisiti di patrimonializzazione ma con, in questo caso, almeno 300 azionisti residenti negli USA, la SOX si applica inoltre a società non statunitensi, anche non quotate, ma controllate da società quotate americane, nonché a società di revisione non USA che svolgono attività di certificazione dei bilanci di emittenti quotate presso una borsa americana.

La mancanza di consapevolezza non vuol dire che le PMI non pratichino iniziative riconducibili alla CSR, anzi contrariamente a quanto si possa pensare le PMI hanno una concezione di impresa fortemente correlata alla responsabilità sociale; una ricerca svolta nel 2001 dalla Direzione Generale Enterprise and Industries della Commissione Europea evidenzia come oltre il 50% delle imprese europee svolga attività socialmente responsabili. Anche in Italia ad esempio sono state condotte innumerevoli studi ed indagini che hanno affermato come la nostra realtà imprenditoriale sia ricca di imprese sensibili ai temi sociali ed ambientali.

E' proprio per questo motivo che molto spesso si tende a definire la CSR nelle piccole e medie imprese come sommersa – *Sunken CSR*²⁹ - intendendo con questo che anche se le PMI sono attivamente e volontariamente coinvolte nelle aree della CSR spesso il processo verso politiche di responsabilità sociale è:

- scarsamente sistematico
- non integrato nei processi strategici in modo formale
- con limitata visibilità all'esterno
- con scarsa comunicazione

elementi questi che ancora una volta sottolineano la notevole differenza che può creare l'aspetto dimensionale nella definizione di politiche aziendali in questo caso legate alla responsabilità sociale.

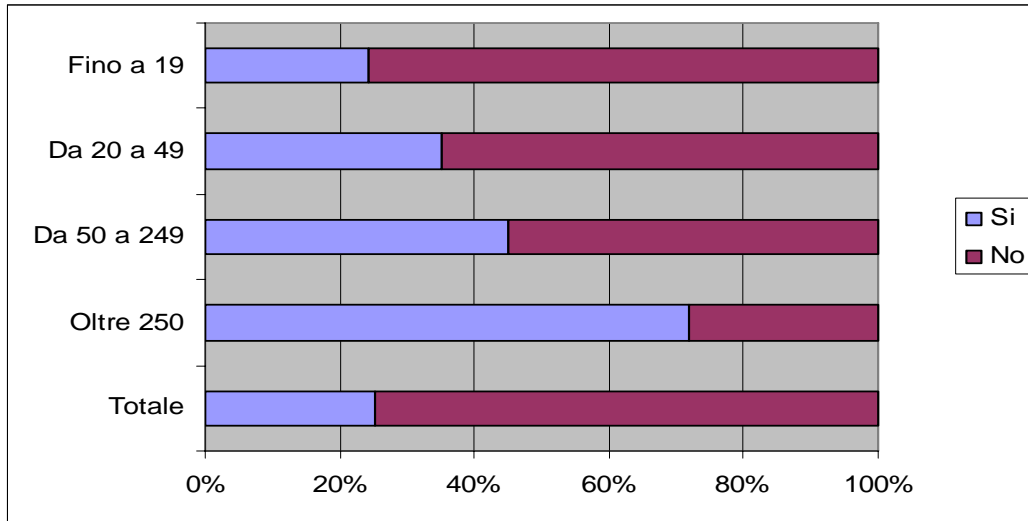
Se ci accingiamo a focalizzare l'attenzione nel nostro Paese, dove il tessuto produttivo è caratterizzato dalla straordinaria prevalenza di PMI (circa l'81,3% delle imprese italiane ha meno di 250 dipendenti, contro una media del 66% nell'UE) la cui dimensione media in termini di addetti, rispetto ad altri Paesi europei, è significativamente inferiore (in media le PMI italiane impiegano 3,9 dipendenti rispetto ai 6 della media dei quindici Paesi Membri dell'UE, e nello specifico ai 10 dell'Olanda, ai 9 della Danimarca, agli 8 della Svezia e della Germania, ai 7 della Francia, ai 6 della Gran Bretagna e del Belgio ed ai 5 della Spagna), risulta particolarmente rilevante capire come le PMI affrontano il tema della CSR.

In questa direzione si sono sviluppate numerose ricerche e tra queste la più recente e la più significativa (circa 2000 aziende e 1500 famiglie intervistate) è quella condotta nel corso del 2004-2005 da Unioncamere. Infatti, come si può osservare dal (Grafico 1), che tende ad individuare il grado di conoscenza della CSR si nota come l'elemento conoscitivo varia dal 24,4% delle imprese con un massimo di 19 dipendenti al 71,8% di quelle con oltre 249 dipendenti; le medie imprese quelle che hanno dai 20 ai 249 dipendenti si attestano su valori superiori alle piccole e medie, ma assai lontane dalle grandi.

Il dato delle piccole imprese (24,4%) è molto vicino al valore medio del campione analizzato (25,2%), risultato questo facilmente comprensibile se messo in relazione con le caratteristiche del sistema produttivo italiano dove, come abbiamo visto, la presenza delle piccole e piccolissime realtà imprenditoriali è molto elevata.

²⁹ Perrini (2006) e Perrini-Russo-Tencati (2006)

Grafico 1 – La conoscenza della Responsabilità Sociale delle Imprese: dati per classi dimensionali

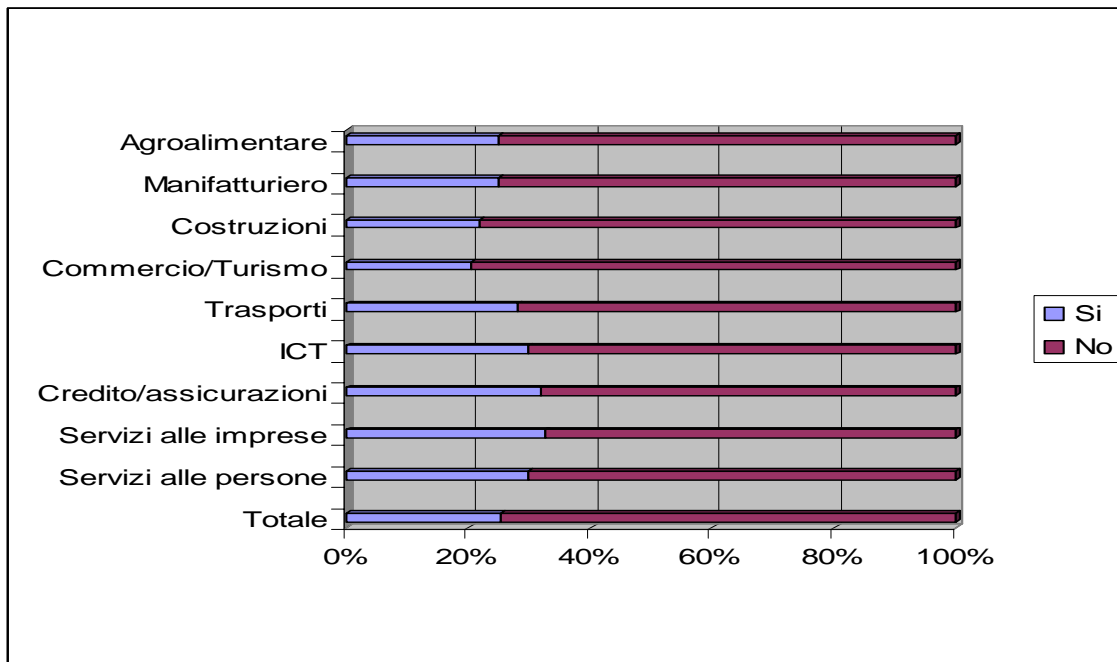


Fonte: Unioncamere

Un'ulteriore analisi condotta nella ricerca di Unioncamere ha preso in riferimento la conoscenza della CSR a livello macrosettoriale. Dal Grafico 2 possiamo osservare come i dati più rilevanti e comunque superiori al 30% riguardano le imprese di Credito 39%, di Servizi alle imprese 32,5%, Servizi alle persone 30,3% e di ICT 30,4%; mentre il settore dei Trasporti con il 28,5%, quello Agroalimentare con il 25,3% e quello Manifatturiero con il 25,1% si attestano su valori in linea o di poco superiori alla media; il settore delle Costruzioni e quello del Commercio e Turismo evidenziano valori inferiori alla media (in particolare il settore del Commercio e Turismo con il 20,6%).

Possiamo affermare che la sensibilità di alcuni settori rispetto ad altri è dovuta a differenti fattori, pensiamo ad esempio all'influenza dei consumatori, alle campagne di promozione delle associazioni di categoria, agli input provenienti dalla concorrenza internazionale o infine alle stesse caratteristiche del settore produttivo.

Grafico 2 – La conoscenza della Responsabilità Sociale delle Imprese: dati per macro-settori



Fonte: Unioncamere

Un ultimo dato rilevante, utile per il nostro lavoro di ricerca, fa riferimento agli ambiti di responsabilità sociale che le imprese reputano di maggiormente interesse con riferimento sia all’aspetto dimensionale che settoriale (

Tabella 1).

Anche in questo caso l’aspetto dimensionale influisce notevolmente sulle decisioni aziendali ed in particolare in seno alle politiche di responsabilità sociale; infatti possiamo vedere che in media gli ambiti aziendali maggiormente interessati ad attività di CSR sono l’ambiente, la sicurezza sul lavoro ed il rapporto con i dipendenti.

In particolare, le imprese di piccole e medie dimensioni tendono ad essere più sensibili ai temi legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Tabella 2). Se incrociamo questo dato con quelli della tabella 2 inerente i risultati macro-settoriali, ci accorgiamo che la salute e la sicurezza sul lavoro è un tema rilevante per alcuni settori chiave e sensibili della nostra economia, quali ad esempio l’agroalimentare, il manifatturiero o le costruzioni, anche se in media questo è un tema di notevole interesse per tutti i settori sia per gli aspetti legislativi a cui le imprese sono soggette, sia perché coinvolge una parte fondamentale delle imprese “i dipendenti”.

Tabella 1– Ambiti maggiormente interessati dalla CSR: dati per classi dimensionali

	fino a 19	da 20 a 49	da 50 a 249	oltre 250	Totale
Tutela ambiente	30,8	32,4	32,1	36,9	30,9
Sicurezza sul lavoro	30,3	35,6	35,5	36,4	30,6
Tutela diritti lavoratori	13,8	15,4	21,9	19,2	14
Pari opportunità	1,1	1,4	3,1	3,9	1,2
Diritti umani	6,2	9,2	10,7	5,2	6,3
Iniziative umanitarie	19,5	22,1	10,9	18,1	19,5
Iniziative locali	15,3	11,9	10,6	14,8	15,1
Trasparenza aziendale	10,6	14,1	20,7	33,6	11
Rapporto dipendenti	23,3	29,9	35,6	38,2	23,8
Rapporto fornitori	9,8	8,1	13,1	11,8	9,8
Rapporto Clienti	7,2	11,4	6,6	10,9	7,3

Fonte: Unioncamere

Tabella 2 – Ambiti maggiormente interessati dalla CSR: dati per macro-settori (in percentuale sul totale delle risposte)

	Agroalimentare	Manifatturiero	Costruzioni	Commerci/Turismo	Trasporti	ICT	Credito/Assicurazioni	Servizi alle Imprese	Servizi alle persone	Totale
Tutela ambiente	36,4	28,2	29,1	34,5	37	22,6	9,1	25,2	35,2	30,9
Sicurezza sul lavoro	25,4	32,6	43,1	27,4	44,1	19,8	12,7	23,6	25,2	30,6
Tutela diritti lavoratori	15,9	13,6	15,6	12,7	20,3	13,8	11,8	12,8	15,1	14
Pari opportunità	0,8	1	0	1,2	1,6	4,5	1,6	1	2,6	1,2
Diritti umani	9,3	3,6	2	6,4	9,1	10,6	8,3	9,7	12,4	6,3
Iniziative umanitarie	20,9	17,9	11,6	21	15,7	24,8	31,2	25,6	21,8	19,5
Iniziative locali	12,8	15,6	17,6	15,1	15,7	20,4	17,5	12,7	11,3	15,1
Trasparenza aziendale	13,3	6,9	9,3	14,3	7,7	12,6	17,5	12	9,2	11
Rapporto dipendenti	22,5	25,7	23,9	21,8	21,6	34,8	30,2	24,1	23,3	23,8
Rapporto fornitori	16,6	9,1	12,1	10,4	4	1,3	4,9	10,4	7,4	9,8
Rapporto Clienti	14,1	6,3	6,7	6,8	10,9	6,4	16,3	7,8	7,2	7,3
Principi Etici	2,4	4,5	2,1	5,4	2,8	1,6	3,2	4,5	2,7	4
Rapporto azionisti	0,8	0	0	0	0,1	1,3	0,8	0	0	0,1

Fonte: Unioncamere

La forte rilevanza che le PMI rivestono per il nostro Paese richiede pertanto uno sforzo in termini di attenzione e di diffusione della cultura della responsabilità sociale, dal momento che, come per le grandi imprese, anche per le PMI un approccio che tenga conto di comportamenti socialmente responsabili può avere importanti riflessi sulla competitività e sull'innovazione.

Pensiamo ad esempio a vantaggi di tipo sia diretto che indiretto mediante il miglioramento della gestione delle risorse umane, una più efficace gestione delle risorse naturali e riduzione dei costi, una gestione più efficace del rischio d'impresa, miglioramento della relazioni con le istituzioni finanziari oppure un miglioramento di immagine e reputazione.

Diviene quindi fondamentale fornire alle PMI indicazioni e strumenti per l'implementazione di politiche, processi, comportamenti socialmente responsabili che possano contribuire alla sostenibilità delle performance di lungo periodo e da questo punto di vista un forte contributo potrà essere sicuramente fornito dal sistema delle camere di commercio e da centri di ricerca come la Fondazione I-CSR che hanno tra le proprie finalità quella di supportare in particolare le piccole e piccolissime realtà imprenditoriali in questa nuova sfida "globale".

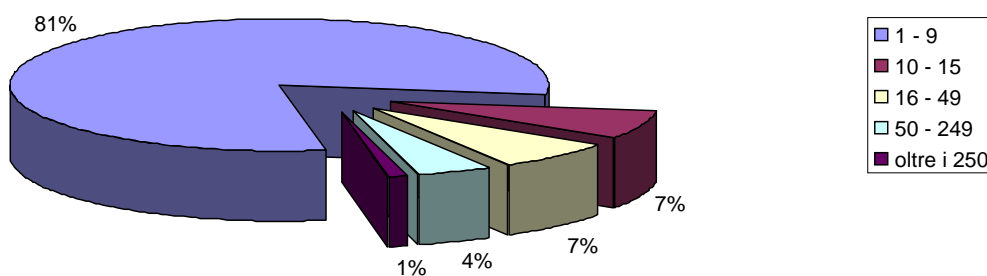
1.4 Perché conciliare la Responsabilità Sociale delle Imprese con la Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro

A primo impatto il nesso tra Responsabilità Sociale e Salute e Sicurezza non è di diretta intuizione, soprattutto se si pensa che il principio fondante della responsabilità sociale è quello della volontarietà, mentre la salute e sicurezza fonda le proprie basi su esplicite norme di legge. Tuttavia in questo capitolo cercheremo di illustrare la connessione tra questi due argomenti facendo riferimento a quanto il tema della responsabilità sociale possa contribuire alla diffusione di una cultura d'impresa che miri alla prevenzione degli infortuni sul lavoro soprattutto se consideriamo che nonostante si registri una riduzione, gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono ancora una delle questioni irrisolte nella nostra economia.

La connessione di questi due temi è presente anche nel Decreto legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 nel quale viene più volte richiamato il termine di responsabilità sociale sia attraverso una definizione sia come modo di fare impresa per prevenire gli incidenti sul lavoro.³⁰

Secondo questa impostazione le norme ed i comportamenti adottati su base volontaria ad esempio: certificazioni, codici di comportamento, iniziative educative preventive e altre azioni volte alla promozione e prevenzione della salute e sicurezza che vanno oltre la normativa legislativa andrebbero ad affiancarsi agli obblighi giuridici esistenti, senza sostituirsi ad essi, ma determinando una tendenziale e proficua sovrapposizione fra ciò che è richiesto dalla norma e ciò che l'impresa è disposta volontariamente a fare. Questo intervento legislativo giunge in un momento estremamente delicato, contrassegnato da un numero elevato di infortuni soprattutto nel tessuto delle imprese con meno di 15 dipendenti dove, come illustra il Grafico 3 si raggiunge quasi il 90%; questo ha fatto seguito alla volontà, all'urgenza, alla necessità e all'obbligo morale di tutti di intervenire, ciascuno secondo il proprio ruolo e con le proprie specificità.

Grafico 3 - Numero infortuni per dimensione aziendale



Fonte: “Indagine integrata per l'approfondimento dei casi di infortunio mortale”, Rapporto di ricerca a cura di Ispesl, Inail e Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome – maggio 2006

Anche nella strategia comunitaria per la salute e sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale delle imprese riveste un ruolo significativo, qualificandosi come uno degli “strumenti strategici” per il consolidamento

³⁰ 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.

della cultura della prevenzione. E' proprio secondo questo approccio innovativo che intendiamo far coincidere CSR e Salute e Sicurezza sul lavoro, crediamo infatti che diffondere queste tematiche attraverso azioni volte a sviluppare ed incrementare una cultura d'impresa preventiva possa contribuire, soprattutto per le generazioni future, ad un miglioramento e ad una diminuzione degli incidenti sul lavoro.

Un ulteriore elemento da considerare, ripreso sia dalla strategia comunitaria in tema di CSR che dal Libro Verde della Commissione Europea è legato alle buone pratiche; secondo questo approccio la Salute e la Sicurezza è uno dei settori privilegiati, informazione questa che risulta anche dai dati di Unioncamere (Tabella1) dove questo ambito rappresenta uno dei campi di maggiore interesse per l'attuazione di politiche di CSR per le Imprese, soprattutto di piccole e medie dimensioni.

Da qui possiamo intendere che l'attenzione ed il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro è importante non solo da un punto di vista etico/sociale legato allo stato di salute dei lavoratori, ma anche per una prospettiva economica che contribuisce a garantire il successo e la sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.

In particolare per le aziende di piccole dimensioni, gli infortuni sul lavoro possono avere un forte impatto finanziario e mentre alcuni oneri come ad esempio i giorni di assenza dal lavoro o il mancato profitto possono essere prontamente tradotti in termini monetari, i costi provenienti dagli infortuni sul lavoro che sono meno visibili o non sono facilmente quantificabili sono di difficile previsione trovando in una politica di "prevenzione" man forte per la situazione finanziaria dell'impresa.

In questa prospettiva le imprese non devono limitarsi a conoscere i costi ma devono essere anche consapevoli dei benefici correlati ad una gestione appropriata della sicurezza e della salute sul lavoro. Una gestione efficiente ed integrata della Salute e Sicurezza è senza dubbio strettamente collegata all'eccellenza ed alla redditività dell'impresa, ad esempio:

- I lavoratori in buona salute sono più produttivi e garantiscono un rendimento di più elevata qualità.
- Un minor numero di infortuni sul lavoro e di malattie professionali significa un numero minore di assenze e quindi meno spese e maggiore continuità dei processi produttivi.
- L'ottimizzazione delle attrezzature e dell'ambiente di lavoro in base alle necessità del processo lavorativo e una corretta manutenzione determinano una maggiore produttività, una qualità più elevata e un minor numero di rischi dal punto di vista della salute e della sicurezza.
- Una riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali significa anche meno risarcimenti al lavoratore e meno casi di responsabilità civile.

Un altro elemento utile ad "incoraggiare" le imprese a preoccuparsi di salute e sicurezza dei propri dipendenti è rappresentato dagli incentivi economici i quali possono supportare l'impresa nell'implementazione di politiche sulla salute e sicurezza sul lavoro che possono essere erogati sotto forma di:

- sussidi, sovvenzioni e finanziamenti statali – ad esempio sostegno del Governo alle imprese perché queste investano in macchinari sicuri o modelli organizzativi di organizzazione del lavoro;
- incentivi basati sui regimi fiscali o sulle strutture fiscali - sgravi fiscali ai datori di lavoro che investono in attrezzature più sicure rispetto alle prescrizioni minime di legge;
- la regolazione dei premi assicurativi – che ha come obiettivo quello di creare un collegamento tra il premio assicurativo versato da un'azienda ed i risultati dell'azienda stessa dal punto di vista della sicurezza e della salute.

E' importante ribadire ancora una volta che la salute e sicurezza intesa nell'ambito della responsabilità sociale significa prendersi cura sia della sicurezza e della salute dei dipendenti al di là degli obblighi di legge sia valutare le implicazioni esterne di un tale comportamento ad esempio selezione dei fornitori, aspettative dei clienti o la reputazione acquisita dall'azienda; questi comportamenti possono influenzare sia il rapporto tra l'azienda e i propri stakeholder ma soprattutto possono determinare importanti impatti sugli aspetti socio economici del territorio in cui l'azienda opera.

1.5 L'esperienza del progetto “Zero incidenti sul lavoro”

Molte realtà imprenditoriali per prevenire e combattere gli infortuni sul lavoro si fanno carico di sviluppare progetti che vanno oltre quanto stabilito per legge che possono riguardare, ad esempio, l'istallazione di attrezzature di controllo dei rischi di lavoro, la creazione e disseminazione di manuali operativi sulle politiche di salvaguardia del rischio sul luogo di lavoro, politiche volte alla prevenzione sull'assunzione di droghe o alcol, fornitura di attrezzature inerente la sicurezza personale l'introduzione di servizi di consulenza in ambito di prevenzione del rischio o malattie per gli impiegati, l'implementazione di corsi sulla sicurezza.

Uno di questi progetti molto presente all'estero e poco in Italia è denominato “zero incidenti sul lavoro” e basa il proprio approccio sul rispetto della vita umana e sul principio della prevenzione.

Infatti, anche se l'obiettivo potrebbe risultare molto ambizioso, un metodo di questo genere basato sulla consapevolezza e sulla prevenzione potrebbe contribuire alla riduzione degli incidenti sul lavoro; (Italcementi, ha dichiarato che in 7 anni ha ridotto l'indice di frequenza degli infortuni del 78%, grazie all'introduzione di un progetto " Zero infortuni").

I principi alla base di una metodologia di questo genere sono:

1. Il principio Zero incidenti

Con questo principio si tende a sottolineare la missione dell'organizzazione nei confronti del fenomeno degli incidenti sul lavoro;

2. Il principio delle azioni preventive

Con il termine azione preventiva si cerca di individuare, capire e risolvere ogni elemento che possa recare potenziali incidenti e causare disagi per il lavoratore.

3. Il principio della partecipazione

Con il principio della partecipazione si intende che tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione, dal management, allo staff sino ai lavoratori siano parte attiva nel processo di individuazione dei rischi esistenti nel luogo di lavoro, solo così si può arrivare alla risoluzione del problema.

Perché si possa attivare un approccio di questo tipo con le caratteristiche che abbiamo illustrato è necessario che ci siano anche dei presupposti, in particolare è necessario che:

- ci sia una positiva attitudine del top management: questo elemento è il punto di partenza, un po' come la filosofia di un approccio socialmente responsabile. Infatti, se esiste una certa sensibilità da parte del top management e pertanto questi aspetti rientrano nelle politiche dell'impresa il primo passo è stato fatto;
- la salute e sicurezza rientri nei piani strategici aziendali e quindi che venga introdotta nella così detta linea di management;
- vengano adottate iniziative concrete ed operative nell'ambito dei luoghi di lavoro.

Non esiste una metodologia o una schema predefinito da seguire per attivare un approccio di questo tipo, qui di seguito cercheremo di dare alcuni esempi pratici di azioni e strumenti che possono essere adottati nell'ambito di progetti “Zero incidenti sul lavoro”.

- definizione all'interno dell'azienda di una politica della sicurezza orientata a trasmettere e rendere evidente la volontà aziendale d'intervento attraverso un'attività di coinvolgimento

di tipo “top –down”

- Creazione di una figura specifica il cui obiettivo è quello di gestire e progettare le attività in ambito di Salute e Sicurezza come può essere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Attività formativa che coinvolga e sensibilizzi tutto il personale, si pensi ad esempio ad attività di training che illustrino i possibili rischi presenti in azienda e dove si simulino situazioni reali di possibili accadimenti, oppure pensiamo a corsi di lingua che aiutino i lavoratori stranieri alla comprensione di messaggi presenti in azienda;
- Iniziative di comunicazione interna che involino e motivino il personale; un esempio molto utile in questo caso potrebbe essere l’uso di figure che illustrino i possibili pericoli e come fare per evitarli;
- Realizzazione di progetti interni che coinvolgano non solo la sede principale ma anche sedi secondarie;
- Realizzazione di studi interni per l’individuazione delle cause degli incidenti e infortuni;
- Prevedere azioni di dialogo con i lavoratori (piattaforme intranet oppure “cassetta delle idee”)

L’adottare una metodologia ed una cultura del lavoro di questo genere oltre a salvaguardare la salute e sicurezza dei propri dipendenti mira a prevenire anche un carico oneroso per l’azienda che potrebbe derivare da fenomeni infortunistici. Possiamo concludere dicendo che un’adeguata cultura di prevenzione da parte delle imprese ed una maggiore attenzione al rischio connesso all’attività del fare da parte dei lavoratori rappresentano due dei pilastri per la riduzione ed il contenimento degli infortuni.

Bibliografia:

- Carroll A. B. (1979) "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance", *Academy of Management Review*, vol . 4.
- Commissione delle Comunità Europee (2001), *Libro Verde. Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles.
- Commissione delle Comunità Europee (2002), *Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, Bruxelles.
- Commissione delle Comunità europee (2006), *L'attuazione del partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese*, Bruxelles.
- Davis K. (1973), "The case for and against business assumption of social responsibilities", *Academy of Management Journal*, n.16.
- Davis K.(1960) "Can business afford to ignore social responsibilities?", *California Management Review*, Spring, 1960, p. 70
- Donaldson T, Preston L.E. (1995b), "The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence and implications", *Academy of Management Review*, n. 1.
- Donaldson T., Preston L.E. (1995), "The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications", *Academy of Management Review*, 20, pp. 65-91.
- Fondazione I-CSR, (2007), *Atti del convegno. La CSR come La CSR come strumento per diffondere la Cultura della Salute e Sicurezza sul Lavoro*, Roma.
- Frederick W.C 1994, "Corporate social responsiveness refers to the capacity of a corporation to respond to social pressures", 'From CRS to CRS', *Business & Society*, vol. .33, issue, 2
- Frederick W.C. (1986), "Toward CSR3: why ethical analysis is indispensable and unavoidable in corporate affairs", *California Management Review*, n. 28.
- Frederick W.C. (1998), "Moving to CSR4. What to pack for the trip", *Business & Society*, vol.37, n.1.
- Freeman R. E., Rusconi G. e Dorigatti M. (2007), *La teoria degli Stakeholder*, Franco Angeli.
- Freeman R.E. (1984), *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Pitman, Boston.
- Friedman M., *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits The New York Times Magazine*, September 13, 1970
- Gallino L., (2001), *L'impresa responsabile*, Edizioni di Comunità.
- Gallino L., (2005), *L'impresa irresponsabile*, Giulio Einaudi Editore.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2003), *Progetto CSR-SC. Il contributo italiano alla campagna di diffusione della CSR in Europa*, Roma.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2005), *Responsabilità sociale delle imprese. Esempi di buone pratiche italiane*, Roma.

OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), (2002), *Linee guida destinate alle imprese multinazionali, Documento sottoscritto il 27 giugno*.

ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite), (2003), *Convention des Nations Unies contre la corruption*, New York.

Perrini F. (2006) (a cura di), “Responsabilità sociale dell’impresa” in *Management*, Volume n. 10, il Sole 24 Ore, Università Bocconi Editore, La Repubblica,.

Perrini F. (2006), “Corporate Social Responsibility: nuovi equilibri nella gestione d’impresa”, *Economia e Management*, n. 2, aprile.

Rusconi G. Dorigatti M. (2004), *La Responsabilità Sociale d’impresa*, FrancoAngeli.

Sciarelli, S. (1999), “Responsabilità sociale ed etica d’impresa: una relazione finalizzata allo sviluppo aziendale”, *Finanza Marketing e Produzione*, n. 1.

Unioncamere/Centro Studi, (2003), *I modelli di Responsabilità Sociale nelle Imprese Italiane*, FrancoAngeli.

Unioncamere/Centro studi (2006), *La Responsabilità Sociale delle Imprese e gli orientamenti dei Consumatori*, FrancoAngeli.

Salute e Sicurezza

Agenzia Europea per la Sicurezza e la salute sul Lavoro, (2005), *Responsabilità Sociale delle Imprese e Sicurezza sul Lavoro*, Agenzia Europea per la Sicurezza e la salute sul Lavoro.

Ecotec ltd, (2005), *Obstacles preventing worker involvement in health and safety*, Health and Safety Executive.

INAIL (Istituto Nazionale per l’Assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro), (2008), *Rapporto Inail 2007 e 2008*, INAIL.

Technopolis Ltd, Emerging Markets Economics Ltd, (2005), *Promoting health and safety as key goal of the Corporate Social Responsibility agenda*, Health and Safety Executive.

CAPITOLO 2 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: ANALISI DI UN PERCORSO

a cura di Davide Dazzi e Samuela Felicioni

2.1 Salute e sicurezza sul lavoro: analisi di un percorso

Nelle prossime pagine si intende offrire un contributo sul quadro normativo del tema salute e sicurezza sia a livello europeo che nazionale. Partendo dalla direttiva quadro europea 391/1989 e dalle strategie europee per la salute 2002-2006 e 2007-2012, si vuole tracciare l'evoluzione dell'approccio normativo e dei diversi orientamenti che la Commissione Europea ha assunto rispetto al tema in questione. Una volta definito il contesto europeo, si procede con una disamina dell'apparato normativo a livello nazionale. Il punto di partenza è il decreto legislativo 626/94 in attuazione di diverse direttive europee. Oltre ad un approfondimento di carattere contenutistico, il contributo prenderà in esame i punti di forza e di debolezza derivanti dal monitoraggio nazionale sulla sua applicazione. Procedendo lungo una linea temporale si prendono in esame i momenti normativi più significativi che hanno caratterizzato la gestione e l'attribuzione di competenze in materia fino ad arrivare alla recente formulazione di Testo Unico (2008). L'approfondimento si propone di mettere in rilievo non solo i contenuti normativi ma anche gli aspetti critici e le diversità di approccio. Oltre alla dimensione normativa legata alla sicurezza, vengono presi in considerazione alcuni strumenti di carattere volontario adottati dalle imprese per migliorare le condizioni di lavoro oltre la soglia di prescrizioni vincolanti.

2.2 Il quadro normativo europeo

Un approccio globale al benessere sul lavoro, da un punto di vista fisico, morale, sociale, e che non può essere misurato solo dall'assenza di infortuni e malattie professionali, è da sempre una priorità della Comunità Europea; si stima che circa i due terzi delle direttive in ambito di politica sociale trattino di questa tematica, sebbene l'impegno europeo abbia vissuto alti e bassi e cambi di strategia nel corso degli anni.

La competenza europea per entrare nel merito del tema salute e della sicurezza sul lavoro è definita dal trattato che istituisce la Comunità europea. L'articolo 136 recita infatti che *“la Comunità e gli Stati Membri...hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro”*; per farlo l'art. 137 prevede che la Comunità sostiene e completa l'azione degli Stati membri per il *“miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori”*, un provvedimento che trae origine nell'Atto Unico Europeo entrato in vigore nel 1987. L'adozione dell'Atto Unico Europeo ha dato un nuovo impeto alle misure di salute e sicurezza adottate dalla Comunità Europea: l'articolo 118 A prevede un livello di sicurezza minimo per i lavoratori, uguale per tutti i Paesi membri ed autorizza il Consiglio, che delibera a maggioranza qualificata nel quadro della procedura di cooperazione, ad adottare prescrizioni minime per promuovere *“il miglioramento...dell'ambiente di lavoro, per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori”*. Dunque in base a tale principio gli Stati membri devono aumentare il proprio livello di protezione se esso risulta essere più basso delle prescrizioni minime delineate dalle direttive e al contempo tale principio non impedisce agli Stati membri di mantenere o introdurre misure più restrittive per la tutela della sicurezza sul lavoro.

Il periodo successivo all'adozione dell'Atto Unico Europeo è stato particolarmente vivace e fruttuoso: corrisponde al periodo in cui ha origine la Direttiva Quadro 89/391, riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Con essa la Comunità Europea definisce un sistema di gestione e organizzazione delle attività di prevenzione e protezione dei rischi sul lavoro che coinvolge tutti i soggetti che a vario titolo sono coinvolti nel mondo del lavoro; essi sono chiamati a svolgere un ruolo attivo nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di sicurezza volte a garantire l'integrità psicofisica dei lavoratori. Alla base vi è l'assunzione della necessità di adattare il lavoro all'uomo e la prevenzione diventa l'elemento cardine attorno al quale far ruotare l'organizzazione del lavoro.

Quattro sono le caratteristiche principali della direttiva quadro:

innanzitutto la normativa comunitaria si caratterizza per una visione generale dell'ambiente di lavoro, essa infatti non fa esclusivo riferimento a rischi di tipo fisico, ma anche allo stress e al benessere legato all'organizzazione del lavoro. In secondo luogo la normativa europea raramente impone standard generali specifici; in genere lo strumento della direttiva definisce gli obiettivi generali e lascia decidere agli Stati membri con quali mezzi raggiungerli, attribuendo un ruolo importante ai contratti collettivi nel far sì che la formulazione degli standard su salute e sicurezza tenga conto di tutte le specifiche condizioni. La terza caratteristica della direttiva consiste nella sua strategia: l'approccio è di tipo preventivo grazie al processo innovativo di valutazione del rischio. Infine la quarta ed ultima caratteristica consiste nell'insistenza della normativa su una partecipazione intensiva dei lavoratori nell'implementazione e nel rafforzamento della norma attraverso il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

E' così che la direttiva quadro si pone come punto di svolta e di riferimento di un nuovo sistema di prevenzione, obbligatorio per gli Stati membri, e dal quale derivano ulteriori direttive entrate in vigore dal 1 gennaio 1993. Tuttavia, una valutazione della Commissione Europea sulle prime sei direttive emanate in tema di salute e sicurezza sul lavoro ha messo in evidenza che se da un lato esse hanno contribuito al miglioramento delle condizioni di lavoro, della prevenzione, e anche della competitività e dell'occupazione, dall'altro, nel processo di recepimento, alcuni Stati membri hanno dimostrato lacune, ritardi, fraintendimenti che hanno reso necessario l'avviamento di procedure di violazione nei confronti di tali Paesi, tra cui l'Italia³¹. Dalla valutazione emergono alcune difficoltà generali che consistono nella mancanza di una partecipazione attiva da parte dei lavoratori ai processi operativi, nell'assenza di disposizioni restrittive precise circa la sorveglianza della salute, nell'assenza di criteri comuni di valutazione degli ispettorati nazionali del lavoro, nella mancata coerenza di alcune disposizioni soprattutto relativamente all'informazione, consultazione, partecipazione dei lavoratori, nell'assenza di un sistema statistico armonizzato a livello europeo in materia. La valutazione ha rilevato anche alcune difficoltà specifiche relative alla direttiva quadro e che sono prevalentemente espressione delle Piccole e medie imprese (PMI): obblighi e formalità amministrative, carichi finanziari e tempo necessario per tali obblighi, problemi di comprensione ed interpretazione della norma.

Dunque, sebbene le normative europee si applichino in ugual misura a tutti gli Stati membri e godano di supremazia sulla legislazione nazionale, esse devono tener conto dei diversi contesti nazionali. La scarsa implementazione e applicazione delle norme europee è diventata una preoccupazione importante della politica comunitaria in campo di salute e sicurezza sul lavoro: il fallimento da parte degli Stati membri di conformarsi con la legislazione europea ha portato la Commissione a reclamare tali violazioni davanti alla Corte europea di Giustizia.

Le iniziative promosse dall'Unione Europea tendono alla costruzione progressiva di una nuova cultura della sicurezza come naturale conseguenza dello sviluppo di un nuovo assetto produttivo dell'impresa, centrato sull'ottimizzazione dei processi produttivi da conseguire attraverso l'attenzione al tema della qualità del lavoro, del benessere del lavoratore e al tema dell'impatto ambientale.

È in questo contesto che la Commissione ha deciso di adottare una strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul lavoro, al fine di agevolare l'applicazione della normativa già in vigore e dare nuovi impulsi. A tal riguardo la Comunicazione della Commissione europea "Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006"³² propone di allargare il tema della salute e sicurezza sul lavoro al più ampio concetto di benessere sul lavoro, prendendo in considerazione l'insorgenza di nuove tipologie di rischi e i cambiamenti in atto nel mondo del

³¹ Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro* 89/391 (direttiva quadro), 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (attrezzature di protezione individuale), 90/269 (movimentazione manuale di carichi) e 90/270 (attrezzature munite di videoterminale), COM (2004) 62 del 5.02.04.

³² Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione, Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 del 11.03.02.

lavoro, e di favorire il consolidamento di una cultura di prevenzione dei rischi i cui principi attuativi passino dalla combinazione di strumenti quali il ruolo dell'istruzione e della formazione, l'anticipazione dei rischi e la sensibilizzazione dei datori di lavoro sulla tematica della sicurezza.

Al fine di soddisfare questi aspetti la strategia comunitaria propone di seguire tre direttrici: adeguare il quadro giuridico e istituzionale, incoraggiare la spinta al progresso (mediante il dialogo sociale, la diffusione delle buone prassi, una maggiore responsabilità sociale delle imprese, incentivi economici, la promozione di partenariati tra i soggetti che si occupano della gestione della sicurezza) e, infine, integrare la tematica della salute e della sicurezza sul lavoro nelle altre politiche comunitarie. Si ritiene infatti che l'obiettivo del benessere sul lavoro non possa essere conseguito utilizzando la sola politica per la salute, in quanto esso è strettamente legato ad altri approcci comunitari, ad esempio la strategia per l'occupazione e quella per la salute pubblica.

La relazione sulla valutazione della strategia comunitaria relativa alla salute e sicurezza sul lavoro 2002-2006 ha evidenziato un progresso effettivo in tutti gli Stati membri ma evidenzia le criticità ancora in essere (ingente costo economico degli infortuni; concentrazione degli infortuni in alcuni settori quali l'agricoltura, i trasporti e le costruzioni; categorie di lavoratori sovraesposte ai rischi; aumento di malattie, quali i disturbi muscolo-scheletrici e problemi psicosociali) e mette in luce alcuni altri temi strettamente legati alla salute e alla sicurezza che assumono un'importanza crescente: invecchiamento della popolazione attiva, aumento del lavoro indipendente, fenomeno del subappalto, diffusione Pmi, crescita dei flussi migratori.

La Commissione dopo la Decisione 1672/2006 del 24 ottobre 2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale (Progress), in cui dedica una specifica sezione al miglioramento delle condizioni di lavoro (art. 6, sezione 3), ha elaborato un'ulteriore Comunicazione *“Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul lavoro”*³³. La strategia si pone l'obiettivo di ridurre di almeno un quarto gli infortuni in Europa attraverso un insieme di azioni attivate a livello comunitario e nazionale. Otto sono i punti cardine della Comunicazione:

- garantire l'applicazione e l'implementazione della normativa comunitaria attraverso il suo rafforzamento negli ambiti più rischio e per le categorie di lavoratori più vulnerabili;
- sostenere le Pmi nell'applicazione della normativa in vigore attraverso buone prassi, formazione, semplificazione degli strumenti, incentivi economici, etc;
- adattare e semplificare il contesto giuridico all'evoluzione del mondo del lavoro;
- incentivare lo sviluppo di strategie nazionali con la consultazione e partecipazione attiva delle parti sociali;
- favorire nuovi approcci alla sicurezza sul lavoro, sia nei lavoratori che nei datori di lavoro, mediante la formazione in tutti i livelli del ciclo di istruzione e in tutti i settori;
- studiare nuovi metodi per identificare e valutare potenziali nuovi rischi attraverso la ricerca;
- monitorare i progressi e i risultati raggiunti;
- adeguare gli standard di salute e sicurezza sul lavoro ai livelli internazionali.

Dure sono state le critiche a questa comunicazione da parte del mondo sindacale, secondo cui la Commissione non fa fatto passi in avanti rispetto alla precedente Comunicazione, nonostante siano trascorsi 5 anni. In un contesto europeo più ampio (Eu 27) si teme soprattutto un allineamento verso il basso degli standard relativi a salute e sicurezza sul lavoro, si lamenta la mancanza di proposte di direttrici

³³ Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, COM (2007) 62 del 21.02.07.

mirate su due importanti problemi quali i tumori ed i disturbi muscolo-scheletrici, si ritiene che la comunicazione sia maggiormente incentrata alle “*esigenze del lavoro flessibile*” e che “*sembra considerare la salute sul lavoro soprattutto come una variabile della produttività e della competitività delle imprese*”³⁴

2.3 Il quadro normativo italiano

2.3.1 Il Decreto Legislativo 626/94

A livello nazionale il tema della sicurezza sul lavoro è stato disciplinato in primo luogo da alcuni articoli del codice civile e del codice penale, oltre che da alcuni articoli della Costituzione italiana. Altri importanti provvedimenti sono stati adottati nella metà degli anni 50 con due decreti del Presidente della Repubblica (547/55 e 303/56) che regolano i requisiti di igiene, sicurezza e manutenzione dell’ambiente di lavoro e di macchine e impianti. Tali decreti rappresentano tuttora due importanti punti di riferimento in materia.

Altri sono stati i provvedimenti adottati nel corso del tempo (dal testo unico del 1965, allo Statuto dei lavoratori del 1970, etc), ma è con il decreto legislativo 626 del 19 settembre 1994 che in Italia la normativa in materia si caratterizza, almeno in termini teorici, in maniera innovativa. Si parla di carattere innovativo del decreto perché esso sembra segnare il passaggio da una logica di riparo dei danni provocati alla logica della prevenzione, mentre “partecipazione” sembra essere la parola chiave. Il decreto, recependo la Direttiva Quadro europea sulla salute e sicurezza e diverse altre direttive europee³⁵, contribuisce al superamento di una prevenzione di tipo oggettivo³⁶ in cui il legislatore forniva indicazioni puntuali sui parametri da rispettare, e afferma un sistema di tutele incentrato sul tema della prevenzione intesa, nell’art.2, come “il complesso delle disposizioni o misure affrontate o previste in tutte le fasi dell’attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel *rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno*”. Da un lato il decreto elenca, nell’art. 3, le misure generali per la protezione dei lavoratori da attuare in tutti i settori lavorativi in cui vi sia anche un solo lavoratore subordinato³⁷; dall’altro definisce un sistema di gestione della sicurezza con l’individuazione di tutti gli attori che intervengono a vario titolo nei processi lavorativi. Tali soggetti vengono dunque individuati, responsabilizzati e chiamati a svolgere un ruolo attivo. Essi sono:

³⁴ Vogel, L., *Rappresentanza, un valore ignorato dalla CES* in “2087”, n. 2, febbraio 2007 e Rubini, G., *Il miglioramento delle condizioni di lavoro tramite le relazioni industriali* in Istituto per il Lavoro, settimo rapporto regionale su salute e sicurezza, *Sistema integrato di sicurezza e di miglioramento della qualità della vita lavorativa in Emilia-Romagna*, in corso di pubblicazione.

³⁵ Il decreto, integrato e modificato a più riprese, recepisce le seguenti direttive: 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE e 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE.

³⁶

³⁷ Le misure generali di tutela elencate sono: “*valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza; eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo; riduzione dei rischi alla fonte; programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell’azienda nonché l’influenza dei fattori dell’ambiente di lavoro; sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso; rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo; priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale; limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio; utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro; controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici; allontanamento del lavoratore dall’esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti alla sua persona; misure igieniche; misure di protezione collettiva ed individuale; misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato; uso di segnali di avvertimento e di sicurezza; regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine e impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alle indicazioni dei fabbricanti; informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; istruzioni adeguate ai lavoratori”.*

- il datore di lavoro come soggetto pienamente responsabile della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori. Per la prima volta il decreto fornisce la definizione di datore di lavoro differenziandola in base alla natura privata o pubblica dell'attività ed esplicita il legame tra responsabilità e i poteri decisionali e di spesa. Il datore di lavoro è dunque colui che ha il compito di programmare e disporre le risorse economiche, umane ed organizzative, necessarie per applicare le misure di sicurezza in vigore. Tra i suoi obblighi figurano: la valutazione e l'aggiornamento di tutti i rischi³⁸; l'elaborazione del documento di valutazione dei rischi, la designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione, l'organizzazione di una riunione periodica di prevenzione e protezione dei rischi;
- i dirigenti e i preposti, in base ad eventuali specifiche deleghe in materia;
- gli attori del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), ovvero *“l'insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzato all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali nell'azienda”*: il Responsabile e gli addetti del Servizio prevenzione e protezione (RSPP e addetti SPP), nella veste di collaboratori tecnici del datore di lavoro per la tutela della salute e sicurezza in azienda;
- il medico competente, nei casi in cui in azienda vi siano lavorazioni che comportano rischi per la salute dei lavoratori e per le quali è obbligatoria la sorveglianza sanitaria;
- i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLs), introdotti nell'art. 18, ai quali vengono riconosciuti una serie di diritti (di essere consultati, di essere informati, ad una formazione adeguata e specifica, ad esercitare un controllo costante sul rispetto delle misure di prevenzione) e doveri di effettiva partecipazione e di attenersi alle informazioni e formazione ricevute in materia;
- i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori, soggetti esterni ma in relazione con l'organizzazione del lavoro, che devono garantire il rispetto delle norme di sicurezza e igiene del lavoro;
- le imprese appaltatrici o i lavoratori autonomi cui vengono affidati i lavori, per ciò che concerne la cooperazione e il coordinamento con il datore di lavoro committente sulle misure adottate.

Il recepimento della normativa europea da parte del decreto 626 ha dunque introdotto alcune novità nella realtà italiana e in alcuni casi il decreto rimanda la definizione di alcuni aspetti alla contrattazione collettiva. E' così che negli anni successivi traggono origine alcuni accordi interconfederali tra le parti sociali. Nel primo, siglato il 22 giugno 1995 tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, le parti definiscono funzioni, compiti e caratteristiche dei RLs, con la distinzione nel riferimento ad imprese che occupano più o meno di 15 dipendenti: modalità elettive, durata in carica, permessi, attribuzioni, accesso ai luoghi di lavoro, modalità di consultazione, informazione e documentazione, formazione e riunioni. La seconda parte dell'Accordo regola invece il funzionamento e i compiti dell'Organismo Paritetico Nazionale che si occupa della promozione e della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali, della formazione diretta dei componenti di questi ultimi, fissa le linee guida e le posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, promuove e coordina interventi formativi, promuove scambi di informazioni e valutazioni applicative della normativa. Traccia, infine, i compiti e le funzioni degli Organismi Paritetici Regionali (OPR) e Provinciali (OPP). Il secondo Accordo in applicazione del d.lgs.626/94 è stato siglato nel settembre 1996 tra confederazioni sindacali e associazioni artigiane³⁹. Con tale accordo le parti sociali del settore artigiano e delle piccole imprese, al fine di recepire ed attuare il d.lgs 626/94 in termini di modelli territoriali d'intervento e applicazione, dichiarano la volontà di ricorrere alla bilateralità e alla mutualità. Viene così sancita la nascita degli Organismi Paritetici Territoriali (Opta) con il compito di promuovere la prevenzione anche con azioni

³⁸ La valutazione dei rischi consiste in un processo di individuazione dei pericoli e di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo le probabilità e il danno conseguenti a potenziali infortuni e malattie professionali.

³⁹ *Accordo interconfederale Intercategoriale nazionale in attuazione del d. lgs. 626/94 tra Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil*, 3 settembre 1996, disponibile all'Url: <http://www.ebna.it/ambiente/pdf/AccordoInterconfederaleIntercategoriale.pdf>.

finalizzate alla tutela e alla sicurezza in specifici comparti produttivi: gli Opta hanno funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative nei confronti dei Rls, dei lavoratori ed, eventualmente, dei datori di lavoro, e sono sedi nelle quali vengono definiti i fabbisogni e gli obiettivi della formazione stessa. L'Accordo, che stabilisce le modalità di funzionamento attraverso cui espletare tali compiti, nasce "con la volontà di dare un segnale alle istituzioni, rispetto alla necessità di sostenere la "modernizzazione", imposta dalle norme comunitarie, attuando scelte organizzative e relazionali non penalizzanti, dal punto di vista dei costi, bensì piuttosto di sostegno nei confronti degli imprenditori artigiani"⁴⁰.

Ad otto anni dall'entrata in vigore del decreto 626, il Coordinamento delle Regioni e delle Province Autonome ha promosso un monitoraggio della sua applicazione⁴¹ realizzato su un totale di 8.943 aziende appartenenti a tutti i settori produttivi e rappresentative di tutte le classi di dimensione aziendale. Le imprese scelte facevano parte di un campione stratificato di aziende con un numero di addetti superiore alle cinque unità e distribuite per il 33% nella fascia delle piccolissime imprese, per il 25% nella fascia dai 10 ai 19 lavoratori, per il 32% da 20 a 199 e il 10% nella fascia con più di 200 addetti.

Tabella 3 - Quadro degli interventi sul territorio nazionale

Regione	N. interventi	N. lavoratori	Tot. Aziende del campione	% aziende monitorate
Emilia-Romagna	1.087	73.919	1.061	102%
Lazio	622	55.462	837	74%
Liguria	328	25.247	433	76%
Lombardia	1.494	276.493	1.659	90%
Marche	1.309	38.968	1.234	106%
Molise	65	2.446	91	71%
P.A. Trento	127	3.864	120	106%
Piemonte	791	102.902	795	99%
Puglia	468	51.971	498	94%
Sardegna	68	7.811	315	22%
Sicilia	495	41.612	547	90%
Toscana	851	50.848	953	89%
Umbria	434	11.264	400	109%
Totale	8.138	742.832	8.943	91%

Fonte: Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio del D. Lgs. 626/94, Tipografia Moderna, Bologna, novembre 2003

Si tratta del primo esempio di ricerca su una scala così ampia in materia; difatti il progetto è stato inserito anche nel testo di Carta 2000⁴² in qualità di intervento attivo della Pubblica Amministrazione in materia di prevenzione sul luogo di lavoro ed è stato approvato dal Ministero della Sanità come programma speciale

⁴⁰ Cfr. www.ebna.it

⁴¹ Realizzato da dodici regioni e una provincia autonoma: Provincia Autonoma di Trento, Lombardia, Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Marche, Lazio, Puglia, Sicilia, Sardegna, Molise.

⁴² Documento di programmazione (Genova, 1999), i cui obiettivi erano iscritti all'interno di un percorso graduale di realizzazione di un sistema di prevenzione incardinato sul principio partecipativo di imprese, parti sociali e amministrazioni pubbliche.

di interesse interregionale. La metodologia, omogenea a livello nazionale, ha previsto una serie di azioni fortemente correlate tra loro, pensate per consentire agli operatori coinvolti di esprimere un giudizio che rispecchiasse il più possibile la realtà esaminata. Al fine di svolgere l'indagine, gli operatori dei servizi di prevenzione delle Asl hanno utilizzato uno strumento di rilevazione comune costituito da nove schede che rappresentano i nove temi compresi nell'ambito del titolo I del decreto 626/94 e concernenti gli aspetti dell'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale, la valutazione dei rischi, il programma delle misure di prevenzione, l'informazione e la formazione dei lavoratori, la consultazione e la partecipazione dei Rls, le procedure di lavoro e la gestione delle emergenze, i lavori in appalto e la sorveglianza sanitaria.

Il rapporto conclusivo che raccoglie una sintesi di tutti i dati rappresenta un articolato insieme di conoscenze sui livelli di applicazione del decreto, individuandone criticità e punti di forza. I risultati emersi delineano un quadro non omogeneo che muta in base alle dimensioni e alla localizzazione dell'azienda. In generale, fra gli elementi positivi rintracciabili a seguito dell'applicazione del decreto figurano la presenza, in quasi tutte le imprese, del Servizio di prevenzione e protezione e lo svolgimento della valutazione dei rischi; la discreta attuazione, anche se più in termini formali che sostanziali, dei suoi principi partecipativi (gli Rls sono presenti nel 71% del campione ma si tratta prevalentemente di una consultazione formale); una buona gestione della sorveglianza sanitaria che viene effettuata nel 94% delle aziende per le quali vige l'obbligo; buoni livelli di applicazione del decreto in un numero abbastanza significativo di pmi (il 28% del campione ha raggiunto un livello di applicazione almeno sufficiente).

Tra gli elementi di criticità riscontrati figurano invece:

- maggiori difficoltà di applicazione nelle pmi rispetto alle grandi aziende. Anche fra queste ultime persistono carenze, anche se limitate, nell'applicazione del decreto;
- sono stati individuati punti deboli dell'organizzazione e dei processi aziendali per la prevenzione nelle attività di formazione, programmazione degli interventi, procedure di sicurezza. Le aziende infatti mostrano forti carenze rispetto agli obblighi di formazione dei lavoratori e ciò è trasversale a tutte le aziende, indipendentemente dalla dimensione;
- si riscontra una maggiore adesione agli aspetti formali e burocratici del decreto a scapito di una vera attuazione dei principi ispiratori;
- la gestione della sicurezza viene praticata come aggiuntiva alla gestione aziendale, con pochi elementi di integrazione; ciò porta il sistema di prevenzione a gravare quasi esclusivamente sulle attività del Servizio di prevenzione e, dunque, ad una de-responsabilizzazione della dirigenza aziendale.

In alcuni casi si è parlato di “recepimento passivo” della direttiva comunitaria 391/89 per la lontananza culturale della realtà italiana rispetto all'esperienza dell'Europa del Nord che aveva ispirato la direttiva quadro; nonostante ciò i risultati del monitoraggio contribuiscono ad individuare gli ambiti in cui agire per favorire un'applicazione diffusa ed efficace in tutte le realtà aziendali, a partire dalle pmi.

2.3.2 Sicurezza sul lavoro: materia di legislazione concorrente Stato Regioni

In tema di lavoro, ed in particolare per quanto riguarda i principi contenuti nella Costituzione, lo Stato mantiene una fonte legislativa primaria, tuttavia in alcune specifiche aree, a seguito di norme quadro, sono state conferite alle Regioni o agli enti locali consistenti fasi di gestione dei processi applicativi di carattere legislativo e amministrativo. Con il d.lgs. 469/97 vengono attribuite alle Regioni, e alle Province, quelle competenze relative ai servizi per l'impiego ed alla gestione del mercato del lavoro nonché a quegli interventi che ricadono sotto la categoria delle politiche attive del lavoro. Le finalità del decentramento gestionale delle politiche del lavoro rispondono al principio europeo di sussidiarietà avviata in Italia dalla cosiddetta “Bassanini”, per avvicinare e calibrare le politiche sulle specifiche necessità territoriali. Si dà quindi il via ad un processo teso a riportare sotto un unico soggetto decentrato le competenze regolatrici in tema di lavoro e di formazione professionale, sviluppando un approccio sistemico.

Rispetto al tema della sicurezza sul luogo di lavoro, il rapporto di competenze legislative Stato-Regioni è stato oggetto, e continua ad esserlo, di accesi dibattiti. In base alla legge costituzionale del 18 ottobre

2001, n. 3, la riforma del Titolo V della costituzione, la “tutela e sicurezza sul lavoro” diventa materia di legislazione concorrente tra Stato e Regioni, pur nel rispetto dei principi fondamentali della Costituzione e dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario ed internazionale. Allo Stato rimane l’esercizio della competenza specifica relativa “*alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale*” e alla individuazione dei principi fondamentali di riferimento.

La giurisprudenza costituzionale, pur evidenziando qualche tentennamento di fronte all’ambigua formula “tutela e sicurezza sul lavoro”, assai più ampia e non necessariamente coincidente con la materia “salute e sicurezza”, ha ridimensionato il campo certo di applicazione della norma alla materia della disciplina relativa ai servizi per l’impiego e collocamento, già oggetto di trasferimento ad opera del d.lgs. 469 del 1997, non comprendendovi invece la normazione dei rapporti intersoggettivi tra datore di lavoro e lavoratore in quanto facenti parte dell’ordinamento civile⁴³. Da questa condivisione di fondo, si sviluppa una divergenza tra quanti ritengono che la competenza regionale debba limitarsi ad una dimensione amministrativa del lavoro e altri orientati ad una dimensione politico-legislativa. I sostenitori del primo punto di osservazione escludono che la sicurezza sul lavoro possa essere materia di legislazione regionale in quanto si innescherebbe un processo di *dumping* sociale. I sostenitori del secondo punto di osservazione, al contrario, vedrebbero con favore una legislazione regionale in tema di sicurezza in quanto avrebbe maggiore aderenza ed efficacia rispetto alle specifiche esigenze territoriali o settoriali.

Le esperienze di legislazioni regionali⁴⁴ successive alla riforma del Titolo V della Costituzione in materia di “tutela e sicurezza del lavoro” sono collocabili nell’ambito delle competenze già conferite alla Regioni in virtù del dlgs. 469/97, orientando le proprie discipline verso una estensione delle politiche attive del lavoro o una riorganizzazione dei servizi per l’impiego. Relativamente al tema della sicurezza sul lavoro, le Regioni hanno pressoché assunto un’impronta programmatica nel loro agire legislativo, non rischiando sovrapposizioni di competenze con il livello statale. Caso a parte è da ritenersi la sentenza di illegittimità costituzionale, da parte della Corte Costituzionale, rispetto alla legge sul mobbing (legge 116, 11 luglio 2002) della Regione Lazio. Nel rispetto dei fini Costituzionali e dei principi fondamentali, alle Regioni, come alcuni giuslavoristi⁴⁵ sostengono, è consentito intervenire per migliorare o integrare i livelli di protezione, ma senza interferire con l’obbligo di sicurezza riferito all’art. 2087 del codice civile, la cui competenza, riguardando il rapporto di lavoro resta e quindi l’ordinamento civile, ricade sullo Stato.

2.3.3 Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul lavoro

Agli inizi del 2008 è stato emanato il D. Lgs. 81/08, il cosiddetto “Testo Unico” (T.U.), che attua la delega conferita al Governo dalla L. 123/07 (art.1) in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL). Il nuovo decreto, articolato in 13 titoli, 306 articoli e 51 allegati, ha una valenza sia di raccolta della normativa in materia che di revisione⁴⁶, unificazione, innovazione.

Il testo esordisce con la disciplina dei principi comuni e con il sistema organizzativo della sicurezza, a partire dalla definizione del processo di valutazione dei rischi, per poi volgere l’attenzione alla definizione e ampliamento dei soggetti della sicurezza, e seguire con la disciplina delle lavorazioni che comportano movimentazione manuale dei carichi e l’uso di attrezzature munite di videoterminale. Prosegue con

⁴³ Petrillo C., *Davvero necessaria la nazionalizzazione della materia “tutela e sicurezza del lavoro?”* in “Amministrazione in Cammino”, 2007

⁴⁴ Emilia-Romagna (2005), Friuli Venezia Giulia (2005), Marche (2005), Sardegna (2005), Toscana (2005)

⁴⁵ Si veda ad esempio Lai, M., *Note a Margine della legge ordinaria “La Loggia” di attuazione del titolo V della costituzione*, 2003.

⁴⁶ L’art. 304 prevede che dall’entrata in vigore del nuovo D. Lgs. 81/08 siano abrogati: il D.P.R. 547/55, il D.P.R. 164/56, il D.P.R. 303/56 (ad eccezione dell’art. 64), il D. Lgs. 277/91, il D. Lgs. 626/94, il D. Lgs. 493/96, il D. Lgs. 494/96, il D. Lgs. 187/05, l’art. 36 bis, commi 1 e 2, del Decreto legge 223/06 convertito con modifiche dalla L. 248/06, gli art. 2, 3, 5, 6, 7 della L. 123/07. Il punto d) del comma 1 dell’art. 304 chiude con la previsione di abrogazione di “ogni altra disposizione legislativa e regolamentare nella materia disciplinata dal Decreto Legislativo medesimo incompatibili con lo stesso”.

l'individuazione di alcuni settori lavorativi e lavorazioni che presentano rischi di particolare rilievo, di lavorazioni che comportano l'esposizione ad agenti fisici, biologici, a sostanze pericolose e ad ambienti nei quali si possono creare atmosfere esplosive.

Il titolo primo contiene una fra le principali novità, ovvero l'ampliamento del campo di applicazione delle disposizioni a tutti i settori di attività, a tutte le tipologie di rischio e a tutti coloro che, a qualunque titolo, operano in azienda, ovvero tutti i lavoratori e le lavoratrici, anche con forme contrattuali cosiddette atipiche e più deboli o senza retribuzione (art. 3).

Il T.U. stabilisce, inoltre, che la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro ed il relativo documento devono essere revisionati in conformità con quanto previsto negli art. 28 e 29, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Un'importante novità consiste nell'obbligo, per il datore di lavoro, di valutare anche i rischi collegati allo stress lavoro-correlato, elemento che richiama esplicitamente l'accordo quadro siglato a livello europeo nel 2004⁴⁷, e di indicare nel documento anche le misure di prevenzione e protezione individuate e le procedure per l'attuazione delle misure stesse.

La recente legge di riordino del sistema sicurezza sul lavoro valorizza il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza. Da un lato si prevede che la valutazione dei rischi e il relativo documento debbano essere realizzati previa consultazione del Rls e successivamente a lui consegnati (art. 50), dall'altro viene creata la figura del rappresentante dei lavoratori di sito produttivo per specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più imprese o cantieri (art. 49) e si prevede il rafforzamento del rappresentante per la sicurezza a livello territoriale -Rlst- (art. 48). Quest'ultimo infatti *“esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rls”* e ha diritto ad una formazione particolare in tema di SSL in riferimento ai rischi specifici presenti negli ambienti di lavoro in cui esercita la rappresentanza. Tale formazione passa dalle precedenti 32 ore ad almeno 64 ore (entro tre mesi dalla data di elezione o designazione), cui sono da aggiungere 8 ore di aggiornamento annue.

Il rafforzamento della figura del Rlst viene supportato dalla costituzione di un fondo di sostegno presso l'INAIL (art. 52). Tale fondo si rivolge infatti *“alle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi o, almeno, di pari livello”* con l'obiettivo di sostenere e finanziare le attività degli Rlst, degli organismi paritetici e la formazione dei datori di lavoro delle pmi, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi.

Un importante segnale viene anche rivolto agli appalti e alle pratiche orientate al massimo ribasso (art.26 in merito agli obblighi dei datori di lavoro connessi ai contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione). Si disciplinano l'interferenza e l'interazione di due sistemi organizzativi di sicurezza, quello del committente e quello dell'appaltatore, e l'obbligo, da parte del committente, di predisporre un unico documento di valutazione dei rischi. Nelle gare di appalto e nella valutazione delle procedure di affidamento di appalti pubblici, gli enti aggiudicatori sono chiamati a valutare l'adeguatezza e sufficienza del valore economico non solo rispetto al costo del lavoro ma anche al costo per la sicurezza, che deve essere indicato e soprattutto deve risultare *“congruo rispetto all'entità e alle caratteristiche dei lavori, dei servizi e delle*

⁴⁷ A quattro anni dall'accordo quadro europeo tra Unice, Ueapme, Ceep e Ces sullo stress lavoro-correlato, il 9 giugno 2008 le parti sociali italiane hanno siglato un accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo. L'articolo 3 fornisce un chiarimento su cosa le parti intendono, in maniera condivisa, per stress da lavoro: *“lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro”*. L'articolo 4 dell'accordo interconfederale mette in luce che l'individuazione di un eventuale problema di stress lavoro correlato può comportare un'analisi su fattori come l'eventuale inadeguatezza nella gestione dell'organizzazione e dei processi di lavoro, condizioni di lavoro e ambientali, comunicazione e fattori soggettivi.

forniture” e comunque il costo relativo alla sicurezza non può essere soggetto a ribasso d’asta. L’articolo prevede dunque, sia per ciò che concerne gli appalti pubblici che quelli privati, l’obbligo di indicare i costi della sicurezza del lavoro nel contratto di appalto, pena la nullità dello stesso. Tale obbligo, derivante dal sistema degli appalti pubblici, anche nel sistema degli appalti privati è volto ad evitare alle parti di confondere le cifre che il committente deve come costo del servizio con i costi che l’appaltatore deve sostenere per la tutela della sicurezza dei propri dipendenti. L’effettiva spesa dell’appaltatore in merito alla sicurezza può inoltre essere oggetto di verifica ispettiva sia preventiva che a seguito di infortunio, e dunque essere anche oggetto di giudizio penale.

A livello istituzionale il T.U. prevede l’istituzione del sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro – Sinp - (art.8), della Commissione Consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro (art.6) e del Comitato per l’indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art.5). Il coordinamento delle attività di vigilanza, affidato in via transitoria e in una logica di sussidiarietà al livello provinciale dalla L. 123/07, è nuovamente attribuito ai comitati regionali di coordinamento (art. 7), così come già previsto dal D.Lgs 626/94 e ribadito dal D.P.C.M. del 21.12.07 sul coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza.

In tema di vigilanza sulla tutela dei lavoratori e per il contrasto al lavoro irregolare, il decreto riconferma sostanzialmente il sistema delle competenze già previsto dalla normativa precedente (D. Lgs. 223/06 e L. 123/07) (art. 13, 14). A partire dal D.Lgs. 223/06 (il cosiddetto “decreto Bersani”), infatti, si sono introdotti elementi che coniugano il tema della sicurezza del lavoro al tema del lavoro sommerso in quanto espressioni diverse della medesima cultura della irregolarità costruita lungo la via bassa alla competitività, e quindi incentrata solo su dinamiche di costo. La sospensione dell’attività dei cantieri, introdotto con il D.Lgs. 223/06 per il solo settore dell’edilizia, è uno strumento di forte contenuto sanzionatorio la cui conseguenza non si esaurisce nella comminazione di un provvedimento ma produce un effetto deterrente su tutte le altre aziende del settore.

In continuità rispetto ai precedenti atti normativi, la L. 123/07 e il successivo T.U. prevedono la sospensione della attività imprenditoriale in alcuni specifici casi di mancato rispetto delle norme. Gli ispettori del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale possono disporre la sospensione quando si riscontrano “in nero” oltre il 20% dei lavoratori, quando vengono violate con frequenza le misure di riposo, quando si accertano violazioni che espongono i lavoratori al rischio di caduta dall’alto, seppellimento, folgoramento, incendio, amianto (art. 14). Se nella legge 223/06 il potere della sospensione era limitato agli ispettori del Ministero del Lavoro, anche in forza del loro compito specifico in un settore così come disciplinato dal DPCM 412/97, nella nuova normativa anche gli Ispettori dell’azienda Usl, nell’ambito dei loro compiti istituzionali (“*accertamento della reiterazione delle violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”) e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, acquisiscono il potere di sospendere una attività imprenditoriale.

2.4 Strumenti volontari sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Una volta ripercorsa sinteticamente la evoluzione normativa del sistema salute e sicurezza, occorre prendere in considerazione quegli strumenti volontari che reciprocamente le parti in causa accettano per migliorare le condizioni di lavoro o agevolare l’applicazione di determinate procedure. In un processo produttivo incardinato su una estensione della dimensione commerciale delle imprese, sempre più multinazionali, e di una configurazione societaria che non permette ad una normativa nazionale o europea di coprire efficacemente tutti gli spazi di manovra di una singola impresa, assumono di estrema importanza tutti quegli strumenti volontari di “autoregolazione”. Oltre a risolvere una questione di visibilità e di immagine di fronte ad un mercato sempre più globale, alcuni strumenti volontari si distinguono per la loro capacità di lettura critica della realtà contemporanea e di apporto migliorativo rispetto alla normativa vigente.

Qui di seguito si propongono alcuni esempi di strumenti volontari e di certificazione che accompagnano la normativa verso una più efficace azione di monitoraggio e di intervento nel sistema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. I diversi strumenti analizzati sono prodotti in ambiti e prassi tra loro differenti, da processi di certificazioni a linee guida, da provvedimenti unilaterali per l'incoraggiamento di pratiche volontarie ad accordi aziendali. La promozione di questi strumenti è, oltretutto, enfatizzata nel recente Testo Unico dove si pone particolare importanza alla: *“valorizzazione ...su base volontaria dei codici di condotta ed etici e delle buone prassi che orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente”*.

2.4.1 Strumenti europei di supporto alle imprese

Di seguito si riporta la descrizione di alcuni strumenti elaborati per supportare le imprese nella gestione della salute e della sicurezza nei propri ambienti di lavoro, come miglioramento aggiuntivo rispetto al sistema normativo.

Secondo dati Sincert, al 31.10.07 le organizzazioni certificate per UNI En Iso 9001: 2000 erano 114.441, 11.505 quelle certificate per UNI En Iso 14001: 2004, 1.106 quelle certificate per Ohsas 18001: 1999, mentre 217 quelle certificate per Iso 27001: 2005. Infine sono 1.773 le organizzazioni certificate sotto accreditamento Sincert per altre norme Sistema Gestione Qualità⁴⁸.

2.4.1.1 Sistema di certificazione Ohsas 18001

Per Ohsas 18001⁴⁹ (*“Occupational Health and Safety Assessment Series”*) si intende uno standard, punto di riferimento riconosciuto a livello internazionale, che fissa i requisiti di cui deve essere in possesso un sistema di gestione a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori per favorire la conformità legislativa ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro. A definirlo sono stati alcuni organismi di certificazione e normazione nazionali al fine di avere uno standard per il quale potesse essere rilasciata una certificazione di conformità. Tale certificazione verifica l'applicazione volontaria, da parte di un'azienda, di un sistema che permette di garantire un adeguato controllo rispetto alla sicurezza sul lavoro, che vada oltre il rispetto delle prescrizioni normative⁵⁰.

La norma si pone come strumento efficace per completare e razionalizzare l'applicazione del sistema salute e sicurezza così come disciplinato in Italia dal d.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni. La sua validità infatti viene riconosciuta anche dagli organismi che in Italia si occupano a vario titolo del tema sicurezza: INAIL, ISPESL, UNI.

Ohsas 18001, nato nel 1999, si pone l'obiettivo di individuare tutti i pericoli e i potenziali rischi presenti nel luogo di lavoro e di formalizzare un efficace sistema di gestione volto alla loro eliminazione o riduzione. Qualsiasi azienda, di tutte le dimensioni e che operano nei settori industria, servizi, servizi sociali e pubbliche amministrazioni, possono ottenere la certificazione Ohsas 18001 che si pone come strumento utile a completare e razionalizzare l'applicazione del sistema gestionale fornito dal decreto 626.

⁴⁸ http://www.sincert.it/statistiche/asp/rip_reg.asp?anno=2007&mese=10

⁴⁹ <http://www.ohsas-18001.it/>

⁵⁰ In riferimento al sistema di gestione regolato da Ohsas, nel 2000 è stata pubblicata una specifica guida: Ohsas 18002: Sistemi di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori – linee guida per l'implementazione dello standard 18001. Il 1° luglio 2007 è stata pubblicata la BS Ohsas 18001: 2007. Il documento si definisce come norma e non più come specifica ed è rivisto ed organizzato sulla linea della Isp 14000. In esso il focus si sposta sulla gestione e riduzione progressiva dei rischi, quindi più sulla salute che sulla sicurezza.

2.4.1.2 Standard Safety Checklist for Contractors (SCC)

Si tratta di un sistema di certificazione sviluppato per le organizzazioni che subappaltano il lavoro⁵¹. Ai fini della sua adozione non è necessario dotarsi anche di un sistema di gestione come può essere la Iso; al contempo, tuttavia, lo standard SCC può essere facilmente integrato con altri sistemi di gestione. Lo standard viene applicato per la valutazione e la certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza utilizzati dalle imprese subappaltatrici. La sua applicazione è uno strumento per migliorare la sicurezza delle organizzazioni che svolgono lavori pericolosi in quanto assicura che essi vengono svolti da società competenti, con personale qualificato e con un sistema di gestione della sicurezza.

Tale sistema è stato inizialmente sviluppato alla fine dagli anni 80 da Det norske veritas (DNV) per le industrie chimiche e petrolchimiche ma si tratta di uno standard trasferibile ed utilizzabile anche da altre industrie, in tutti i settori. Il sistema fu sviluppato perché, nonostante gli indici di frequenza degli infortuni sul lavoro di queste aziende diminuissero, quelli relativi alle imprese esterne che operavano all'interno delle loro strutture non diminuivano o addirittura aumentavano. Sulla base di questa rilevanza, tali aziende decisero di definire una *checklist* da utilizzare per valutare il sistema di gestione della sicurezza e la performance di sicurezza delle imprese esterne. Se inizialmente questa valutazione veniva gestita internamente dalle aziende stesse, in seguito furono attribuite ad enti terzi e si decise che la *checklist* fosse sotto l'ombrello dell'ente olandese di accreditamento RvA. La prima edizione dello standard SCC risale al 1995; a questa ne vede seguito un'altra nel 1997. L'ultima è l'edizione 2000/03.

Lo standard SCC si concentra su tre principali sezioni che consistono nella politica, struttura organizzativa e responsabilità della direzione sui temi concernenti la sicurezza, la salute e l'ambiente; l'identificazione e la valutazione dei rischi; la selezione del personale. Tale certificazione, infine, si distingue in due livelli: il primo (*limited certification SCC*) si applica a società di piccole dimensioni (sotto ai 35 dipendenti) e che non operano come diretti appaltatori "*main contractor*"; il secondo (*general certification SCC*) svolge la prima tipologia di valutazione e a questa aggiunge la valutazione del sistema di gestione della sicurezza. Di solito si applica ad imprese di grandi dimensioni che operano come appaltatore principale.

2.4.1.3 Programma "Responsible Care"

Il programma "Responsible Care"⁵² è un programma volontario dell'industria chimica basato sull'attuazione di principi e comportamenti riguardanti quattro aree prioritarie come la salute e la sicurezza dei dipendenti, la protezione ambientale, la sicurezza dei processi e la gestione responsabile del prodotto. Nato inizialmente in Canada nel 1984 in risposta alle contestazioni degli impatti dell'industria chimica da parte di associazioni ambientaliste, esso è stato poi trasferito in Europa dall'*European Chemical Industry Council* ed attualmente è adottato da oltre 10mila imprese chimiche in più di 50 Paesi nel mondo. In Italia il programma "Responsible Care", avviato nel 1992 e gestito da Federchimica, è seguito da oltre 177 imprese⁵³ di diverse dimensioni, sia italiane che estere. Su un totale di circa 1.770 imprese dell'industria chimica in Italia⁵⁴, le 177 le imprese aderenti a "Responsible Care" presentano 457 unità produttive, occupano 54.231 dipendenti, realizzano un fatturato aggregato di 30,9 miliardi di euro. L'84,2% delle imprese italiane aderenti a Responsible Care hanno la certificazione Iso 9001, mentre il 65,5% ha la certificazione Iso 14001.

Le imprese aderenti al programma "Responsible Care" si impegnano a rispettare alcuni principi guida comuni in tutti i Paesi:

- a) che l'impegno dell'impresa negli ambiti di salute, sicurezza e ambiente sia conforme ai principi guida, che esso sia recepito come parte integrante della politica generale dell'impresa e che i soggetti operanti in azienda (direzione e dipendenti) siano ne consapevoli e siano coinvolti nel perseguimento degli obiettivi.

⁵¹ http://www.dnv.it/certificazione/sistemidigestione/sicurezza_lavoro/vca_scc/index.asp

⁵² <http://www.responsiblecare.org/page.asp?p=6341&l=1>

⁵³ Dati al 31.12.06. Federchimica Confindustria, *13° rapporto annuale Responsible Care*, Melismelis, Milano, 2007.

⁵⁴ Esclusa l'industria farmaceutica.

- b) nello svolgimento delle proprie attività produttive e commerciali rispettano la normativa in vigore e promuovono l'adozione di criteri, regole, procedure e comportamenti al fine di migliorare le prestazioni, cooperando con altri enti ed organizzazioni per contribuire allo sviluppo sostenibile; valutano l'impatto attuale e potenziale delle proprie attività sulla salute, la sicurezza e l'ambiente; collaborano con gli organismi competenti alla definizione di procedure e comportamenti utili per migliorare le proprie prestazioni.
- c) coinvolgono le organizzazioni sindacali e le risorse umane all'applicazione del programma.
- d) comunicano in modo trasparente ai propri *stakeholder* la politica, la valutazione e gli obiettivi dei risultati; inoltre informano i propri clienti e li incoraggiano ad adottare una politica coerente con i principi del programma.
- e) per la selezione dei fornitori considerano un fattore importante che essi adottino gli stessi principi e un impegno simile al proprio.
- f) si impegnano a ottimizzare l'utilizzo delle risorse, minimizzare la produzione di rifiuti e smaltirli nel modo più corretto, migliorare l'impatto delle proprie emissioni.
- g) promuovono attività di ricerca e sviluppo nelle aree della salute, sicurezza e ambiente.
- h) collaborano con altre imprese aderenti al programma al fine di scambiare esperienze significative e favorire l'applicazione dei principi guida.
- i) verificano periodicamente la corretta applicazione al proprio interno dei principi guida.

Ogni anno le imprese aderenti compilano un questionario degli indicatori di *performance* del programma con l'obiettivo di avere alcuni importanti dati rappresentativi dell'industria chimica in merito al tema dello sviluppo sostenibile, nello specifico relativamente a salute, sicurezza e ambiente: per il 2006 gli indicatori descrivono un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, una riduzione delle emissioni inquinanti, una crescente efficienza nei consumi energetici e nella gestione delle risorse. L'analisi dei dati relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori delle aziende aderenti in riferimento all'anno 2006 evidenzia un miglioramento per gli indici di frequenza e un dato costante relativamente agli indici di gravità degli infortuni⁵⁵. Nell'ambito del programma, l'impegno delle aziende si concentra anche in attività di formazione del personale sui temi della salute e della sicurezza e vengono spesso supportate da Federchimica e dalle organizzazioni sindacali di categoria; ciò avviene fin dal 1992, in applicazione della specifica intesa contrattuale e delle linee guida sottoscritte a livello nazionale in anticipo rispetto all'emanazione del d. lgs. 626/94.

2.5 Strumenti nazionali di supporto alle imprese

2.5.1 Sistema di gestione salute e sicurezza UNI-INAIL

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza UNI-INAIL è stato realizzato nel 2001 con il supporto di Cgil, Cisl, Uil, Cna, Confagricoltura, Confcommercio, Confindustria e ISPESL⁵⁶. Si tratta di un documento non normativo redatto per ridurre progressivamente i costi della salute e sicurezza, minimizzare i rischi e contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza in azienda; aumentare le prestazioni dell'impresa e migliorare la sua immagine. È un sistema ideato per fungere da supporto ai sistemi di gestione della salute e della sicurezza che tuttavia non è destinato né alla certificazione, né ad essere utilizzato per le attività di vigilanza da parte delle autorità competenti. Il principio della volontarietà viene ritenuto di fondamentale importanza in quanto il sistema rappresenta uno strumento nuovo nel campo della salute e sicurezza da sperimentare, con diverse implicazioni che se venissero imposte dall'esterno porterebbero a maggiori difficoltà di gestione (ad esempio dovute all'esigenza di adattare schemi generalizzati). Il sistema ha validità generale, tuttavia, nella sua redazione, il gruppo di lavoro lo ha tarato sulle caratteristiche delle aziende manifatturiere di medie dimensioni, con un buon livello di strutturazione ed articolazione; pertanto la sua applicazione ad alcuni settori o comparti potrebbe necessitare ulteriori specifiche. Il sistema proposto da UNI e INAIL delinea le modalità per individuare, all'interno delle

⁵⁵ Il primo indica il numero di infortuni per ore lavorate, il secondo il numero di giorni lavorati persi in seguito ad un evento infortunistico.

⁵⁶ <http://www.uni.com/it/>

aziende, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per realizzare una politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle normative in vigore. I fattori di successo del sistema della gestione salute e sicurezza proposto vengono così individuati: il monitoraggio viene effettuato prevalentemente con personale interno; il sistema proposto non è soggetto a certificazione da parte terza; è giustificabile da un punto di vista economico in quanto porta ad economie di gestione; migliora le capacità di adattamento all'evoluzione della normativa in vigore; non è sottoposto al controllo delle autorità di vigilanza; coinvolge attivamente i lavoratori e i loro rappresentanti. A far sì che il sistema di gestione così delineato funzioni è il datore di lavoro che deve individuare un soggetto cui affidare tale compito. Questo soggetto si aggiunge al lavoro svolto dal Rspg; sarà poi una decisione del datore di lavoro quella di individuare tale soggetto o di attribuire a se stesso o al Rspg questo ruolo. La capacità del sistema di raggiungere o meno gli obiettivi prefissati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali; esso inoltre opera sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema.

A titolo esemplificativo, la guida individua alcune sequenze che sono generalmente applicabili quando il sistema è a regime. Esse sono:

- stabilire una politica della salute e sicurezza sul lavoro con una definizione degli impegni generali per le attività di prevenzione ed il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza;
- identificare le normative applicabili;
- identificare i pericoli e valutare i relativi rischi per tutti i lavoratori;
- identificare altri soggetti potenzialmente esposti;
- fissare specifici obiettivi, raggiungibili e coerenti agli impegni generali definiti nella politica;
- elaborare programmi per il raggiungimento di tali obiettivi, con una chiara definizione di priorità, tempi e responsabilità, con un'assegnazione delle risorse;
- stabilire le modalità più appropriate per gestire i programmi;
- sensibilizzare la struttura aziendale al raggiungimento degli obiettivi;
- svolgere attività di monitoraggio, verifica ed ispezione sul funzionamento del sistema;
- avviare eventuali azioni correttive e preventive in base agli esiti del monitoraggio;
- effettuare un riesame periodico per valutare l'efficacia e l'efficienza del sistema nel raggiungere gli obiettivi fissati e per valutarne l'adeguatezza rispetto ad eventuali cambiamenti interni/esterni.

Difficile comprendere quanto tale sistema sia effettivamente efficace ed utilizzato dalle imprese in quanto esso non rappresenta l'adempimento ad una norma e neanche una tecnica specifica per poter conseguire una certificazione.

2.5.2 Il modello OT24 dell'INAIL

Con il DM 12/12/2000 art. 24, l'INAIL riconosce una riduzione del premio assicurativo a quelle imprese che, in una logica di superamento delle disposizioni normative vigenti, adottino volontariamente modalità e comportamenti per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Per accedere a questo beneficio, le imprese "virtuose" devono presentare domanda attraverso un modulo specifico: MOD. OT24. Il modello consta di due parti. La prima è una scheda informativa generale dove si richiedono i dati anagrafici e assicurativi dell'impresa richiedente. La seconda include una *check-list* ripartita in nove sezioni, dalla lettera "A" alla lettera "I", ognuna corrispondente ad una particolare tipologia di intervento.

Nella sezione "A" devono essere inseriti quegli interventi di miglioramento definiti come "particolarmente rilevanti", ossia quelle che l'INAIL individua in:

- a) azioni socialmente responsabili dell'impresa in linea con i principi della CSR (Responsabilità Sociale delle Imprese). Ai fini della compilazione l'azienda potrà contare sul supporto specialistico e gratuito di apposite equipe istituite presso le competenti Direzioni Regionali nonché sul supporto delle Camere di Commercio, presso cui operano già gli sportelli CSR⁵⁷

⁵⁷ elenco reperibile sul sito web www.csr.unioncamere.it

- b) sistemi di gestione della sicurezza implementati dalle imprese nel rispetto di criteri identificati in standard, linee guida, norme la cui applicabilità sia riconosciuta a livello nazionale ed internazionale (escluse le aziende a rischio di incidente rilevante dlgs. 334/99 come integrato dal dlgs 238/05 per le quali l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL è obbligatoria);
- c) sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) certificati da un organismo di certificazione specificatamente accreditato presso il SINCERT (Sistema nazionale per l'accreditamento degli organismi di Certificazione e Ispezione).

Le altre sezioni, successive alla "A", si riferiscono a campi di intervento "tradizionali" nell'ambito del sistema salute e sicurezza, quali prevenzione e protezione (lettera "B"), attrezzature, macchine e impianti (lettera "C"), sorveglianza sanitaria (lettera "C"), formazione (lettera "E"), stabilimenti a rischio di incidente rilevante (lettera "F"), cantieri temporanei e mobili (lettera "G"), attività di trasporto (lettera "H") e altro (lettera "I").

Il tasso medio applicato dall'INAIL dipende, in prima istanza, dall'attività svolta dall'azienda. Per declinare il premio alle specificità di rischio di ogni singola impresa sono previste delle riduzioni al tasso medio nazionale in base a particolari situazioni, indicative di un minore o maggiore rischio specifico aziendale. Il calcolo delle oscillazioni a cui il tasso medio nazionale di settore è soggetto è strettamente correlato all'andamento infortunistico aziendale e alle politiche preventive applicate nel rispetto dei principi sopra citati. L'oscillazione per prevenzione impatta diversamente in base al momento di applicazione. Nel primo biennio di attività il tasso medio può essere ridotto del 15%, in applicazione dell'art. 20 del DM 12/12/2000. Trascorsi i primi due anni di attività, la riduzione del tasso è pari al 10% per le imprese con meno di 500 dipendenti e al 5% per imprese con più di 500 dipendenti, in base all'art. 24 del DM 12/12/2000, ed ha effetto per l'anno in corso rispetto alla data di presentazione della domanda.

In un'ottica preventiva, sono ritenute ammissibili, con riserva di accertamenti in azienda da parte delle ConTarp (Consulenza Tecnica Accertamenti Rischi e Prevenzione) regionali, le richieste aziendali in cui si attesti di aver effettuato almeno un intervento "particolarmente rilevante", ossia quelli contenuti nella sezione "A", oppure almeno tre interventi di diversa tipologia, purché almeno uno nel campo della formazione.

Ovviamente ogni singola riduzione è vincolata alla regolarità contributiva e assicurativa nei confronti dell'INAIL e al rispetto di tutte le norme vigenti in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro.

Tale sistema premiante presenta sicuramente degli elementi positivi, quali la ricerca di coniugare la salute e sicurezza e la responsabilità sociale in un contesto culturale aziendale. È però da evidenziare una persistente diffidenza rispetto allo strumento premiale INAIL da parte delle imprese. Per richiedere la riduzione della tariffa è infatti necessario, come abbiamo descritto, presentare apposita richiesta. Tale modalità, come ammette lo stesso Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza INAIL⁵⁸, induce le imprese a rinunciare in quanto la presentazione della domanda pone dei dubbi sulla ricezione dei controlli, soprattutto per quanto riguarda le piccole e piccolissime imprese, ossia proprio quelle che da questo sistema premiante potrebbero ricevere un maggior beneficio.

2.5.3 I protocolli concertati di intervento del Ministero della Salute⁵⁹

Il miglioramento delle condizioni di sicurezza sul lavoro assume un valore che valica i confini aziendali e produce effetti positivi verso tutta la società. In una logica di benessere collettivo, la partecipazione degli attori attivi nella gestione del sistema salute e sicurezza sul lavoro si dilata in una logica di *governance*. Sulla scia della pratica concertativa delle relazioni industriali, il Ministero della Salute, in qualità di attore di Governo, ha avviato tra il 2006 e il 2008 diversi tavoli interistituzionali con vari soggetti, sociali ed istituzionali, per individuare e sviluppare soluzioni migliorative rispetto al tema della salute e sicurezza sul

⁵⁸ Intervento di Giovanni Guerisoli al Convegno "La CSR come strumento per diffondere la Cultura della Salute e Sicurezza sul Lavoro", Roma, Unioncamere, 26 settembre 2007

⁵⁹ Oggi, Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

luogo di lavoro. A tal fine sono stati siglati diversi protocolli di intesa con istituzioni territoriali, aziende e parti sociali in quei complessi produttivi o aree di lavoro, la cui situazione rappresentava una priorità di intervento: Porto di Genova, Porto di Napoli, Ilva di Taranto, Fincantieri ed il petrolchimico Eni di Gela. Pur con specificità diverse, i contenuti dei protocolli convergono su impegni comuni delle imprese, del sindacato e degli attori pubblici per il miglioramento delle condizioni di lavoro e per un contenimento, se non un azzeramento, degli infortuni sul lavoro, nell'esplicito rispetto degli obiettivi europei. I singoli protocolli prevedono interventi diversi per ogni singola parte in causa, introducendo strumenti di significativo interesse.

Per i datori di lavoro:

- incrementare e migliorare il flusso informativo verso gli organismi competenti (Autorità Portuale per i porti) relativo alle forze lavoro effettivamente impiegate in maniera ordinaria e straordinaria, coinvolgendo anche le società appaltatrici e subappaltatrici. In organizzazioni lavorative così complesse, la fitta rete di imprese in appalto o subappalto crea evidenti problemi di flusso informativo e comunicabilità, compromettendo la tenuta del sistema di sicurezza;
- in linea con la legge delega di riordino del sistema sicurezza (legge 123/2003), i protocolli tendono a valorizzare il ruolo e la capacità operativa dei Rls, in supporto dei quali si prevede il distacco di un predeterminato numero di lavoratori. In particolare i datori di lavoro si impegnano ad incrementarne il numero in maniera tale da ricoprire tutte le diverse aree operative, anche per le ditte appaltatrici e subappaltatrici, e a favorirne un coordinamento, anche con i tecnici aziendali ed il Sistema Operativo integrato (che raccoglie i diversi enti ispettivi a livello territoriale);
- avviare sistemi di monitoraggio costante degli infortuni tenendone in considerazione l'andamento e le modalità di accadimento e quindi definizione di uno standard minimo di gestione della sicurezza aziendale per il monitoraggio costante di tutti i fattori di rischio e il rispetto della normativa in tema di sicurezza sul lavoro;
- nella informazione del dato infortunistico si decide di non limitarsi a quegli accadimenti che poi sfociano direttamente in un evento dannoso per il lavoratore, ma anche di indicare i "mancati infortuni", o *near miss accidents*, e tutti quegli eventi di rischio che hanno comportato la sospensione delle operazioni. La registrazione dell'infortunio mancato evidenzia un atteggiamento preventivo assunto dalle imprese. Non si vuole solo intervenire a posteriori rispetto all'accadimento dannoso ma si prende quest'ultimo a pretesto per avviare strategie preventive aziendali. Frutto di una cultura nordica, il *near miss accident* è stato molto utilizzato in paesi del centro e nord Europa. Molte imprese chimiche hanno già implementato tale sistema nella gestione dei fattori di rischio. L'idea generale che ne sta alla base è che l'analisi degli infortuni mancati può mostrare dove le procedure lavorative hanno bisogno di essere modificate o migliorate, così come i comportamenti dei lavoratori possono essere conseguentemente modificati. È quindi indispensabile che all'introduzione del sistema di comunicazione seguano poi pratiche partecipative di analisi, in cui le diverse parti in causa possano osservare lo stesso evento da punti di vista diversi;
- rafforzare i percorsi formativi coinvolgendo anche figure esterne al sistema di sicurezza in azienda. La sicurezza deve essere conoscenza diffusa e presente in tutti gli organi operativi aziendali.

Gli attori pubblici:

- oltre a mantenere una attenzione vigile sul fenomeno infortunistico attraverso il rafforzamento di un approccio di *governance*, si impegnano ad utilizzare i nuovi flussi informativi INAIL-INPS-Regioni adattandoli alle diverse aree specifiche. L'iniziativa dei "nuovi flussi"⁶⁰ informativi intende essere una progressiva soluzione verso un sistema nazionale integrato per la prevenzione nei luoghi di lavoro. Nasce da un accordo tra i tre organismi e poi codificato nel Protocollo di Intesa del 25 luglio 2005. I "nuovi flussi" si propongono di arricchire le informazioni in possesso dei Servizi di prevenzione nei luoghi di lavoro delle ASL e delle relative Regioni. La banca dati contiene gli archivi anagrafici di aziende ed unità produttive (integrazione tra fonte INAIL e ISPESL) e gli archivi degli infortuni e malattie professionali denunciati e definiti, con la

⁶⁰ Bena, A., (a cura di), *Indicatori sugli Infortuni da Lavoro: considerazioni sui flussi informativi Inail-Regioni-Ispesl*, Gennaio 2006. Reperibile all'URL: <http://www.epicentro.iss.it/focus/lavoro/FlussiInfo.pdf>

specificazione anagrafica del lavoratore/trice interessato/a e dell'azienda. La possibilità di associare infortunio con la relativa azienda permette lo sviluppo di politiche preventive e repressive mirate. Insieme ai dati vengono poi forniti degli indicatori, sulla cui "portata descrittiva" si sono aperte diverse discussioni a livello di comunità scientifica e istituzionale. Le informazioni che gli indicatori trasmessi producono appartengono a tre categorie:

1. informazioni riguardanti gli infortuni, e quindi eventi denunciati, eventi indennizzati, quota casi itinere, quota casi mortali o con postumi permanenti
 2. indicatori di frequenza (tasso grezzo per attività economica, tasso standardizzato per attività economica)
 3. indicatori di gravità (durata media, rapporto infortuni mortali e permanenti sul totale degli infortuni)
- applicazione del sistema di sorveglianza sugli infortuni mortali e gravi già sperimentato e validato a livello nazionale e regionale. Questo sistema di sorveglianza, promosso da Regioni-INAIL-ISPEL, si pone l'obiettivo di portare alla conoscenza delle dinamiche infortunistiche per poter così maturare consapevolmente le modalità di intervento più adeguate. Si crea quindi un criterio omogeneo di raccolta delle informazioni e della loro interpretazione da parte delle competenti strutture di indagine (Servizi di Prevenzione delle Asl e le sedi INAIL). Il modello metodologico applicato al sistema prende il nome di "Sbagliando si impara" (SSI)⁶¹ che parte dal presupposto che l'infortunio è il risultato di una sequenza di eventi e variazioni per la cui analisi è necessaria un approccio multiassiale, o "ad albero delle cause". La dinamica infortunistica consta di tre momenti diversi: incidente, scambio di energia e danno. Per una corretta comprensione dell'infortunio è quindi opportuno ricostruire la dinamica infortunistica attraverso un percorso a ritroso in uso nel processo investigativo giudiziario, partendo dal danno, con i suoi aspetti qualitativi (sede e natura del danno) e quantitativi (gravi), e procedendo nella ricerca del "cosa" ha causato il danno, ossia lo scambio di energia, ed in ultimo soffermandosi sui fattori che sono entrati in gioco nell'infortunio. Si identificano quindi i determinanti, che hanno prodotto l'evento, e i modulatori, che ne hanno determinato la gravità;
 - si prevede la costituzione di un Sistema Operativo Integrato coordinato operativamente dall'Azienda sanitaria locale, per assicurare il monitoraggio ed il controllo delle attività e degli interventi realizzati dalle parti datoriali. Il sistema operativo Integrato è incaricato di produrre un protocollo tecnico in cui stabilire "tempi e metodi" del sistema di comunicazione ed informazione in tema di sicurezza sul lavoro e coinvolge tutti gli organismi di controllo e di ispezione che gravitano attorno alla specifica attività lavorativa (INPS, INAIL, ISPEL, DPL).

Il sindacato nel caso specifico dell'Ilva di Taranto si impegna ad attivare una campagna di sensibilizzazione nei confronti di Rls, al fine di favorire e stimolare un dialogo più costruttivo con il Servizio aziendale di prevenzione e protezione e introdurre nei lavoratori la cultura della sicurezza, ossia la convinzione che il mancato rispetto della norma non produca solo una inadempienza formale ma rappresenti anche un pericolo fisico e sociale per il trasgressore e per gli altri lavoratori.

2.5.4 Le buone prassi contrattuali

Il modello di concertazione utilizzato dal Ministero della Salute tra il 2006 ed il 2008 consente, come abbiamo visto, di promuovere un approccio di *governance* alla salute e sicurezza, portando a sinergia diversi attori pubblici e sociali. Parallelamente, il miglioramento delle condizioni di lavoro può essere perseguito attraverso la contrattazione aziendale o attraverso pratiche di rappresentanza diretta dei lavoratori, dove le diverse parti convengono sulla necessità di sviluppare pratiche migliorative relative alla gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Le modalità di intervento possono essere le più varie e quindi difficilmente riconducibili a categorie predefinite. Per agevolare la lettura e offrire una linea interpretativa ci avvaliamo di una recente ricerca dell'Istituto per gli Studi sull'Occupazione (Institute for

⁶¹ Campo G., *La ricostruzione delle cause e delle dinamiche infortunistiche negli ambienti di lavoro attraverso il modello "Sbagliando si impara"*, in "Prevenzione Oggi", vol. 2 n. 1-2, 27-40, 2006

Employment Studies- IES), centro di ricerca indipendente nel Regno Unito, intitolata “*What works at work?*”⁶² in cui, sulla base di una attenta ricerca documentale su riviste specializzate, si indicano quali pratiche ed interventi abbiano efficacemente agito sulle condizioni di lavoro in termini di salute e sicurezza. Il rapporto propone alcuni fattori di efficacia dei diversi interventi promossi in ambito aziendale. Nella nostra intelaiatura espositiva tentiamo di raccogliere le principali risultanze della ricerca inglese, riportando i fattori di efficacia di più stretta utilità ad una riorganizzazione di metodo del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Ad ogni fattore di efficacia proponiamo, a titolo esemplificativo, delle *best practice*, italiane ed europee, coerenti con i contenuti propositivi. Ovviamente la interdipendenza tra i fattori e la portata operativa delle buone pratiche fanno sì che ogni singola iniziativa possa rispondere a più fattori di efficacia. L'accostamento tra *best practice* e fattore di efficacia è quindi dipendente da un principio soggettivo di coerenza prioritaria.

In primo luogo, viene evidenziata l'importanza di un processo di partecipazione e consultazione tra datori di lavoro e lavoratori. L'analisi della letteratura esistente pone in evidenza la correlazione positiva tra esistenza di pratiche partecipative e consultive relative alla sicurezza e l'effettivo miglioramento delle condizioni di lavoro. Efficaci sono anche quegli interventi che prevedono nel loro sviluppo una rete di comunicazione più dinamica e strutturata tra datori di lavoro e professionisti e esperti di salute e prevenzione, soprattutto in una logica di riabilitazione e ritorno al lavoro. Negli ultimi dieci anni diverse sono le pratiche aziendali, contrattate o non contrattate, che prevedono una strutturazione della partecipazione dei lavoratori alla valutazione dei rischi. Dalla Duracell Batterin in Belgio alla raffineria Statoil in Danimarca, dalla Mannesmannroehren-Werke Ag in Germania alla Hellenic Aerospace Industry (Hai), dalla Aer Rianta Irlandese all'italiana Angelantoni Industrie spa⁶³. Le diverse esperienze aziendali convergono su una impostazione simile. Gruppi di lavoro, secondo un approccio bilaterale o paritetico, si riuniscono per decidere congiuntamente le strategie di prevenzione e dell'aggiornamento del profilo di rischio aziendale. Sono inoltre previste diverse modalità per incoraggiare un continuo flusso informativo *bottom up* per correggere situazioni rischiose e apportare soluzioni migliorative: sondaggi aziendali, frequenti incontri sul tema sicurezza, percorsi di formazione specifici per mettere i lavoratori nelle condizioni di poter elaborare autonomamente una proposta, raccolta di indicazioni per eventuali aggiustamenti, costituzione di organismi paritetici capaci di tradurre operativamente i suggerimenti dei lavoratori ecc. I singoli gruppi di lavoro costituiscono molto spesso anche degli osservatori per l'analisi dell'andamento infortunistico in azienda. Particolare vicenda ha il Gruppo Eni che è riuscito a costituire un Osservatorio Salute e Sicurezza a livello europeo nel 1996, e ad oggi riconfermato con il recente rinnovo del Cae Eni. L'osservatorio si riunisce due volte all'anno e promuove pratiche di partecipazione indiretta con il coinvolgimento di 7 rappresentanti manageriali e 9 rappresentanti dei lavoratori, di cui uno del sindacato europeo (EMCEF). Anche relativamente al rapporto di cooperazione che dovrebbe intercorrere tra azienda ed enti competenti in tema di salute e sicurezza, diversi sono gli esempi. Oltre ai già citati Protocolli di Intesa conclusi sotto l'egida del Ministero della Salute, si ricorda anche il modello sviluppato dal Dipartimento per la Prevenzione degli Infortuni della Ausl n.6 di Vicenza per fornire assistenza, nello specifico nei settori metallurgico e meccanico, basato sulla informazione e adozione di misure condivise con i datori di lavoro e i sindacati. Il modello si regge, sostanzialmente, sulla analisi di dati degli organismi ispettivi e relativi agli infortuni e malattie professionali e su un approccio di intervento condiviso.

Il luogo di lavoro potenzialmente rappresenta un veicolo efficace per la promozione e la prevenzione della salute. Il perimetro aziendale e la stessa organizzazione aziendale potrebbero costituire un canale importante di comunicazione per il miglioramento della salute dell'individuo, attraverso la strutturazione di campagne e strumenti di sensibilizzazione verso comportamenti orientati al miglioramento della

⁶² Hill D., et alt., *What Works at work-Review of evidence assessing the effectiveness of workplace interventions to prevent and manage common health problems*, Crown, 2007. La ricerca è stata condotta nei primi mesi del 2007 su un ampio spettro di riviste e letterature inglese ed internazionale, ma comunque in lingua inglese.

⁶³ Whp in Europe, Ispesl, Dipartimento di igiene e sanità pubblica Università degli studi di Perugia, *Modelli di Buona pratica per la Promozione della salute nei luoghi di lavoro*, disponibile all'Url: www.ispesl.it

condizione psicofisica del lavoratore. La capacità di guardare all'individuo come persona e non solo come lavoratore rientra in una logica sistemica di analisi delle determinanti che incidono sulla sicurezza sul lavoro. In primo luogo, è importante che gli interventi migliorativi considerino anche percorsi formativi capaci di intervenire sulle convinzioni e comportamenti errati dei lavoratori e della classe manageriale. La formazione non deve essere solo un momento di trasferimento di informazioni ma deve essere un momento di "presa di coscienza" di quali debbano essere le procedure da seguire e quali ne potrebbero essere i relativi vantaggi in termini di sicurezza e salute personale. Relativamente alla formazione, è sicuramente da menzionare la Buona pratica realizzata dalla azienda Holcim, costruzioni, premiata dal *Sodalitas Social Award* per il 2007. Fin dal 2002 la Holcim ha sviluppato una serie di iniziative volte alla sensibilizzazione delle persone rispetto ai temi della sicurezza, tra cui la costituzione di Comitati OH&S, sia a livello aziendale che a livello di singola unità produttiva, in cui avviare un confronto tra le figure cardine del sistema sicurezza sui risultati degli indici infortunistici e sulle iniziative avviate. Nel 2005 l'azienda ha introdotto un sistema di gestione/monitoraggio, definito a "Piramide della Sicurezza", strutturato in 19 blocchi, ognuno strutturato in un nucleo di obiettivi da realizzare secondo modalità e procedure precise. Nell'anno successivo, 2006, si è avviata la implementazione del sistema di gestione della sicurezza, in linea con i principi OHSAS 18001. A partire da questa data sono stati, inoltre, intensificati i progetti volti alla informazione e formazione e coinvolgimento dei lavoratori. Innanzitutto si è introdotta la newsletter della sicurezza, con lo scopo di estendere al massimo il patrimonio informativo aziendale sul tema, a cui sono seguiti l'istituzione delle giornate della sicurezza, con cadenza annuale, e i corsi di formazione al personale di produzione sulle procedure di sicurezza relative agli impianti. Tra i diversi progetti realizzati, è sicuramente da sottolineare la *OH&S Awareness Campaign*, ossia una campagna di sensibilizzazione rispetto al tema della sicurezza personale come modo di operare nel quotidiano. La campagna è organizzata in incontri di discussione aperti a tutti i lavoratori indipendentemente dal ruolo professionale. Gli argomenti trattati nell'ambito di questi incontri sono i più diversi: obiettivo zero infortuni, valutazione del rischio prima di ogni azione lavorativa, cultura della segnalazioni degli incidenti, procedure di isolamento e blocco delle macchine, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, lavori in quota, manutenzione, postura da mantenere per i sollevamenti pesanti, velocità dei mezzi e tutto quando riguarda direttamente ed indirettamente la sicurezza sul lavoro.

La campagna è iniziata nel dicembre 2006 per una durata complessiva di 10 mesi, durante i quali sono stati utilizzate diverse modalità per diffondere la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro:

1. guida tascabile sulle procedure di sicurezza a cui attenersi
2. video in cui si simulano possibili situazioni a rischio ed incidenti
3. poster con messaggi chiave da affiggere nei locali aziendali
4. volantino con messaggi chiave da distribuire con la busta paga
5. gruppi bilaterali di formazione che decidono, congiuntamente, gli argomenti da trattare durante gli incontri mensili

Perché l'intervento sia efficace, inoltre, deve essere indirizzato sia all'individuo, nello specifico, che alla organizzazione, in generale. In coerenza con un modello di approccio sistemico, l'intervento deve consistere di due dimensioni, una che afferisce al comportamento del lavoratore e l'altra più orientata ad una visione di *policy* dell'azienda. A tal proposito è opportuno introdurre la buona pratica sviluppata dal gruppo Menarini⁶⁴ per coniugare qualità, sicurezza ed ambiente. Il gruppo Menarini ha sviluppato operativamente un sistema di gestione integrato sicurezza, qualità e ambiente, nel rispetto degli standard OHSAS18001 e ISO14001, su una base documentale unificata. La certificazione integrata riguarda tutte le imprese italiane del gruppo che operano nei settori della ricerca, produzione chimica, formulazione farmaceutica e produzione diagnostica. Per facilitare l'accettazione del processo di certificazione e quindi incoraggiare la diffusione di una cultura ambientale e di sicurezza, il Gruppo ha coinvolto sia il management e la direzione che il singolo lavoratore. Il management aziendale, ai massimi livelli, e diverse

⁶⁴ Beda A., Bodo R., *La Responsabilità sociale d'impresa. Strumenti e strategie per uno sviluppo sostenibile dell'economia*, Il Sole 24 Ore, 2006.

figure delle direzioni aziendali sono entrambi confluiti in una struttura *corporate* di coordinamento del progetto (ruolo di *policy*). In ogni direzione è stata designata la figura di un coordinatore con funzioni operative in supporto alla tradizionale figura del RSPP. Per permettere una piena comprensione dei processi in atto, il gruppo, con il supporto di un'ampia documentazione, ha provveduto ad organizzare percorsi di formazione interna a tutto il personale dell'impresa. Ogni persona coinvolta ha un ruolo attivo in quanto ha la possibilità di proporre attività di miglioramento e di controllo nell'attuazione degli interventi e dei comportamenti. Complessivamente l'impegno del personale per l'attuazione del sistema di certificazione e controllo è stato assai rilevante: sono state dedicate 850 ore di lavoro alla gestione del sistema e 160 ore alla attività di formazione e supporto.

Determinante per l'efficacia dell'intervento sono le procedure di valutazioni qualitative e quantitative sugli interventi e sulle pratiche applicate, anche se la ricerca inglese ammette l'inconsistenza del dato raccolto nella loro indagine. Un esempio di buona pratica relativamente a questo fattore di efficacia potrebbe essere il contratto aziendale Alstom siglato nel gennaio 2007, anche premiato dalla rivista di relazioni industriali "Il Diario del Lavoro". In materia di salute e sicurezza la società Alstom si impegna, oltre a valorizzare la figura dei RLS, ad adottare un sistema di autovalutazione delle prestazioni della gestione EHS (Environment, Health and Safety), ossia un approccio integrato di analisi rispetto al tema dell'ambiente e della salute e sicurezza. L'impresa ha sviluppato presso le proprie sedi la metodologia standard *Road Map EHS*, con un coinvolgimento attivo di tutto il management e di tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro mandato di rappresentanza. Il sistema di autovalutazione prevede *audits* esterni che assegnano un punteggio di performance per tutti i temi previsti nella *road map*, incentivando ogni singola unità produttiva a migliorare nei punti dove si manifestano maggiori debolezze o resistenze, attraverso l'elaborazione di piani migliorativi di intervento. Inoltre, l'accordo aziendale prevede la definizione di indicatori di prestazione prestabiliti e *audits* per misurare regolarmente l'efficacia delle azioni intraprese, apportando, tra l'altro, i necessari accorgimenti nella metodologia della valutazione dei rischi in relazione all'evoluzione del contesto tecnologico, produttivo e organizzativo aziendale.

ALCUNE RIFLESSIONI SUL DECRETO LEGISLATIVO 81 DEL 2008

a cura di Gino Rubini

Profilo normativo del d.lgs 81, simmetrie tra applicazione della norma e pratiche aziendali di responsabilità sociale

Per la prima volta in una norma che tratta la tematica della salute e sicurezza nel lavoro, il d.lgs 81/2008, detto anche Testo Unico delle norme in materia di salute e sicurezza, la definizione “responsabilità sociale delle imprese” viene citata e indicata più volte come un riferimento importante.

L’articolo 2 del testo, basandosi sulla definizione di Responsabilità sociale data dalla Commissione Europea⁶⁵ recita: “*«responsabilità sociale delle imprese»: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate.»*”

Nel testo del d.lgs.81/2008 la responsabilità sociale delle imprese viene citata nell’articolo 6 (Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro), ove tra i compiti della Commissione, è previsto nel comma h): “*valorizzare sia gli accordi sindacali sia i codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria, che, in considerazione delle specificità dei settori produttivi di riferimento, orientino i comportamenti dei datori di lavoro, anche secondo i principi della responsabilità sociale, dei lavoratori e di tutti i soggetti interessati, ai fini del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente;*”

Il legislatore richiama ancora la definizione di «responsabilità sociale delle imprese» nell’articolo 11 al punto 5) : “*Nell’ambito e nei limiti delle risorse di cui al comma 2 trasferite dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, l’INAIL finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese. Costituisce criterio di priorità per l’accesso al finanziamento l’adozione da parte delle imprese delle buone prassi di cui all’articolo 2, comma 1, lettera v).*”

Infine i principi della responsabilità sociale delle imprese vengono ancora richiamati all’articolo 25 (Obblighi del Medico Competente) comma a) Il medico *competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, anche ai fini della programmazione, ove necessario, della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all’attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza, e alla organizzazione del servizio di primo soccorso considerando i particolari tipi di lavorazione ed esposizione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di «promozione della salute», secondo i principi della responsabilità sociale;*

Il legislatore ha recepito, come possiamo dedurre dai testi citati, il fatto che le pratiche derivanti dalla diffusione della “responsabilità sociale nelle imprese” possono produrre miglioramenti aggiuntivi rispetto agli adempimenti e obblighi previsti dalla norma.

⁶⁵ Libro Verde della Commissione Europea, “Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese”, Bruxelles 18/07/2001, COM (2001) 366 definitivo

Il contributo che intendo dare con questa lettura del Testo unico è teso a individuare i vantaggi che possono derivare al miglioramento del risk management in materia di salute e sicurezza nei contesti aziendali ove l'impresa integra in forma volontaria le preoccupazioni sociali ed ecologiche nella propria attività commerciale e nei propri rapporti con le parti interessate, ovvero adotta una politica di responsabilità sociale.

L'adempimento sostanziale delle prescrizioni normative in materia di valutazione e gestione dei rischi è la *condicio sine qua non* per avviare una riflessione sulle potenzialità che pratiche aziendali di responsabilità sociale possono rappresentare per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nel lavoro. Pertanto le considerazioni svolte in questo scritto sono riferite alle aziende che già hanno realizzato un adempimento sostanziale alle norme in materia di salute e sicurezza nel lavoro.

L'assunzione di una politica aziendale di responsabilità sociale complessiva diviene autorevole e credibile se nasce da una scelta di “ miglioramento possibile e praticato ” nella vita quotidiana nel lavoro e oltre il lavoro dei suoi dipendenti, diretti e indiretti.

Ricerche e studi recenti mostrano come nella gerarchia degli item utilizzati per la valutazione delle iniziative aziendali in materia di responsabilità sociale il tema della gestione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori siano abbastanza marginali.

Nell'impianto del decreto legislativo 81/2008, detto anche Testo Unico delle norme in materia di salute e sicurezza, gli aspetti più innovativi riguardano il sistema di responsabilità del committente rispetto alle filiere dei subfornitori nella gestione coordinata del lavoro regolare e sicuro.

I processi di esternalizzazione di parti del processo produttivo rendono più vulnerabili i sistemi di gestione salute e sicurezza nel lavoro e il controllo da parte del committente rispetto alla regolarità e alla sicurezza del lavoro nelle aziende fornitrici.

Il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza oltre gli standard previsti dalla norma nei sistemi di produzione complessi richiede relazioni tra i sistemi e sottosistemi d'impresa che vanno oltre le ordinarie relazioni regolate dalle norme del diritto commerciale o dello stesso d.lgs 81/2008.

Scorrendo l'impianto del d.lgs 81/2008 si osserva che le innovazioni più rilevanti rispetto al precedente d.lgs 626/94 riguardano l'art.14 “*Disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*”, ambito nel quale politiche di responsabilità sociale adottate dalle maggiori aziende che svolgono ruolo di committenza verso imprese piccole e medie può divenire fondamentale per prevenire le pratiche del lavoro irregolare e in nero.

L'interrogativo rispetto alla capacità di diffusione di comportamenti regolari se non virtuosi rispetto alle aziende della subfornitura riguarda le modalità non formali con le quali l'azienda committente verifica la qualità e regolarità gestionale del lavoro in queste unità produttive. La individuazione degli strumenti più efficaci di verifica , oltre la qualità dei capitolati di fornitura di beni e servizi, è oggetto tuttora di ricerca.

In tal senso è significativo il caso T.E.R.S.O, un progetto integrato in materia di Responsabilità Sociale di Impresa (CSR) per le filiere dei macro-settori costruzioni-edilizia e agro-alimentare ammesso a finanziamento sulla Misura 2.1 Azione C del Piano di Qualità della Regione Emilia Romagna. Questo progetto ha sviluppato una serie di strumenti per la diffusione delle pratiche di responsabilità sociale anche in materia di salute e sicurezza nei settori sopra citati: le difficoltà a trasferire e tradurre sul campo metodologie di valutazione si sono confermate anche in questo caso in ragione di una impermeabilità da parte delle imprese ad adottare metodologie operative vissute come “esterne” al proprio ambiente culturale e organizzativo.

Sempre scorrendo l'articolato del d.lgs 81/2008 prendiamo in esame l'art.30 del d.lgs.81/2008.

Art. 30. Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi :.....omissis

Questo articolo rappresenta un punto di svolta che dovrebbe sollecitare i Consigli di Amministrazione (CdA) delle imprese ad adottare rapidamente sistemi di gestione salute e sicurezza nel lavoro (SGSSL) impegnando la diretta responsabilità dell'amministratore delegato e del CdA a provvedere ad adottare sistemi di gestione verificati e governati dal massimo livello di responsabilità decisionale dell'azienda.

E' palese che l'introduzione di sistemi di gestione sulla salute e sicurezza certificati agevola anche lo sviluppo di modalità gestionali degli aspetti legati alla responsabilità sociale: in altri termini la norma potrebbe stimolare l'impresa ad affrontare uno sviluppo di qualità della propria organizzazione e gestione. In tal senso diviene più facile implementare gli stessi strumenti di gestione della RSI in economia di scala congiuntamente alle certificazioni richieste in materia ambientale, risparmio energetico, etc. La difficoltà è rappresentata dalle culture d'impresa più tradizionali che stentano a superare modelli organizzativi a canna d'organo, che per semplificare, adottano la soluzione: per ogni nuovo problema si apre un nuovo ufficio. La tematica della responsabilità sociale d'impresa, in diversi casi, è stata affrontata con la istituzione di un nuovo ufficio al quale sono delegati gli adempimenti formali per la implementazione del sistema.

Il sistema di gestione salute e sicurezza nel lavoro, così come la gestione dell'ambiente e le politiche riguardanti la responsabilità sociale debbono essere parte integrante della gestione strategica dell'impresa posta in capo ai vertici aziendali.

Si tratta di trasformare le diffuse preoccupazioni che l'art.30 del d.lgs 81/2008 ha generato nei dirigenti delle imprese in una opportunità di sviluppo organizzativo che integri i diversi sistemi di valutazione e gestione dei rischi e della qualità dei processi e dei prodotti in un unico sistema che renda visibili ai decisori (manager) costi e benefici non solo economici delle loro scelte.

L'istituzione, ai sensi dell'art. 30, del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza nelle imprese con più di 50 dipendenti e la possibilità di finanziamento per l'istituzione nelle imprese minori, questa è una delle novità più significative del d.lgs 81/2008. Al di là degli aspetti relativi alle responsabilità penali, il SGSSL, finora obbligatorio solo per le aziende a rischio di incidente, rilevante costituirà la nuova forma di organizzazione dei sistemi di sicurezza aziendale. Una sorta di sistema qualità e di controllo di gestione, controllo e vigilanza interni all'azienda che sarà utile anche per la sorveglianza sanitaria.

Un segno positivo che viene dallo stimolo dell'art.30 del d.lgs 81/2008 è rappresentato dal fatto che l'Associazione Nazionale Costruttori Edili (ANCE), ha aggiornato il codice di comportamento delle imprese di costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 con quanto previsto dall'art.30 del d.lgs 81/2008.

Ora anche il Codice di Comportamento ANCE interviene con indicazioni puntuali sulle misure e sulle metodologie di gestione salute e sicurezza nei cantieri.

E' naturale che questo codice sarà conosciuto e "metabolizzato" dalle imprese strutturate mentre, verosimilmente, rimarrà ignoto per le miriadi di lavoratori autonomi e/o le microimprese che sono parti costitutive del sistema di produzione in edilizia.

In riferimento ai lavoratori autonomi nel settore delle costruzioni occorre per davvero una iniziativa tesa a superare il fatto che non esistono "filtri" d'accesso alla professione di imprenditore edile: è sufficiente la

semplice partita Iva per divenire imprenditore del settore con responsabilità di gestione dei rischi per la sicurezza propria e di eventuali dipendenti

1) Responsabilità sociale nel controllo delle filiere dei subcontractor nella gestione del lavoro regolare e sicuro, input positivi verso i comportamenti dei subcontractor da parte dei committenti.

In alcuni settori, come ad esempio quello delle costruzioni, diviene fondamentale il ruolo delle imprese strutturate che dispongono di strumenti organizzativi per estendere alla filiera una omogeneità di comportamenti “socialmente responsabili”. L’assunzione volontaria di regole chiare fino dalla fase della elaborazione dei capitolati d’appalto e nella definizione di indici di congruità seri e credibili per quanto attiene il costo dei lavori sono gli strumenti ancora fragili sui quali diffondere una politica di responsabilità sociale.

Vi sono settori di Servizio che più di altri necessitano di politiche “top bottom” di responsabilità sociale. Prendiamo ad esempio servizi a basso valore aggiunto, come i servizi di pulizia, ove si registrano situazioni di sofferenza dovuto alle “pratiche del massimo ribasso” nelle gare d’appalto.

In questi settori ove operano lavoratori più vulnerabili, precari, è palese che il carico delle pratiche di responsabilità sociale deve gravare sulle aziende committenti che dovranno assumere su di sé il compito di formare e informare adeguatamente questi lavoratori.

Per esempio, nel caso della pulizia di ambienti sanitari ospedalieri, diviene decisivo il fatto di utilizzare personale in grado di operare in sicurezza per sé e per l’ambiente stesso, in altri termini occorre che vi sia una erogazione di formazione e informazione da parte della struttura che utilizza questo personale ed un controllo sulla qualità delle condizioni di lavoro.

In tal senso vale il criterio che chi più dispone di risorse e conoscenze ha anche maggiori responsabilità sociali rispetto ai fornitori di prestazioni lavorative a basso valore aggiunto.

Ad esempio, l’estensione della sorveglianza sanitaria per rischio specifico (rischio biologico) ai lavoratori in appalto per la pulizia delle sale operatorie degli ospedali non è un dato scontato ed universale nelle stesse strutture del Servizio Sanitario Nazionale (SSN).

Ad esempio, la stessa adozione di percorsi di certificazione o l’attivazione di azioni di buone pratiche, in molti casi diviene una specie di autoriflessione e ricerca sul sistema di relazioni e di responsabilità ignoto a gran parte dei decisori e manager aziendali.

Il “disvelamento” delle filiere di subfornitura e delle condizioni nelle quali operano i lavoratori di queste aree è sempre uno specchio importante e utile per conoscere fino in fondo la qualità dei processi che compongono una determinata azienda.

Per questi motivi la estensione delle pratiche di responsabilità sociale divengono uno strumento efficace per la governance della qualità del sistema imprenditoriale.

2) Il ruolo dell’impresa nel favorire tramite la responsabilità sociale verso gli stakeolder interni la trasparenza e la corretta gestione dei sistemi salute e sicurezza nel lavoro. Il ruolo della rappresentanza dei lavoratori nei percorsi di “costruzione” di sistemi di responsabilità sociale nelle imprese.

L’impresa produce una cultura e uno stile nelle relazioni tra i partner sociali, lavoratori, preposti e dirigenti e management che può essere ispirato alla migliore trasparenza possibile e alla cultura della assunzione delle responsabilità quale che sia il livello di potere e gerarchia fino alle situazioni ove prevalgono invece situazioni di non collaborazione, di preoccupazione a parlare e ad esporsi per segnalare quando qualcosa non va o a proporre un miglioramento.

Intendo dire che la valutazione e gestione dei rischi in ambiente di lavoro richiede, per essere efficace un “clima” aperto ove la comunicazione volta alla soluzione dei problemi sia incoraggiata e non penalizzata.

Il tema della rilevazione dei “near-miss accident”, ovvero degli incidenti mancati, è uno dei passaggi obbligati per lo sviluppo sostanziale dei sistemi di gestione salute e sicurezza a livello aziendale.

In diversi casi aziendali, sistemi severi di punizione dell’errore, la preoccupazione di “fare brutta figura” portano parte di lavoratori e/o preposti all’occultamento di fatto di molti incidenti mancati che, se rilevati e conosciuti, potrebbero permettere l’adozione di provvedimenti di correzione e miglioramento delle modalità operative.

La cultura della trasparenza comunicativa in questa materia sarebbe un passo decisivo per migliorare la gestione della salute e della sicurezza, le pratiche di responsabilità sociale dell’impresa potrebbero favorire questo cambiamento.

Esiste pertanto l’esigenza di consolidare il ruolo attivo dei lavoratori tramite la rappresentanza dei lavoratori nei percorsi di “costruzione” dei sistemi di responsabilità sociale nelle imprese. E’ un passaggio obbligato non previsto o previsto in poche esperienze che ho esaminato.

Troppo spesso viene chiesto “a freddo” ai lavoratori di sottoscrivere codici di comportamento alla cui elaborazione non hanno partecipato e/o basati su presupposti e valori mai affrontati e discussi; questi comportamenti aziendali rappresentano un “ossimoro relazionale” rispetto alla stessa materia trattata.

In buona sostanza occorre liberare il campo dalle situazioni ambigue ovvero dalle situazioni in cui ai lavoratori giunge un “doppio messaggio”, da una parte si richiede loro di aderire ad un codice etico dall’altra permane una gerarchia intermedia che non favorisce o scoraggia il feed back, come nel caso in fattispecie la “denuncia” e la rilevazione dei near-mis accident, qualora rappresentino limiti o mancanze non solo del lavoratore ma di qualche preposto o dirigente.

Eviterei in questo ambito di “auspicare” una “complicità” tra datori di lavoro, lavoratori, quadri e dirigenti sia pure a fin di bene, quella di prevenire gli incidenti in futuro, preferisco parlare di una alleanza dialogante nei comportamenti e nelle regole gestionali dell’impresa.

4) Sistemi di gestione salute e sicurezza sul lavoro “evidence based”

Tra gli aspetti da sottoporre a survey da parte dell’impresa, come metodo di lavoro vi è quello della valutazione della efficacia del funzionamento del sistema di gestione salute e sicurezza nel lavoro.

Il rapporto dei risultati della gestione della salute e sicurezza dovrebbe essere comunicato ogni anno ai lavoratori, agli stakeholder interni ed esterni, come aspetto rilevante della trasparenza e della qualità gestionale dell’impresa. Questo impegno dovrebbe essere contenuto nel codice etico e il rapporto specifico entrare nei capitoli più importanti dei rapporti volontari elaborati dalle aziende, come il bilancio sociale.

Allo stato dell’arte la tematica salute e sicurezza appare in numerosi report volontari ma viene citata in forma generica e con scarse informazioni e dati sugli eventi e sui provvedimenti tesi al miglioramento dell’ambiente di lavoro. In questi rapporti è opportuno e necessario che vi sia anche un consuntivo rispetto alle attività di formazione e informazione in materia rivolte ai lavoratori.

5) Codice etico e rappresentanza per la sicurezza

Le politiche di prevenzione richiedono un clima “positivo” dell’azienda al fine di favorire la comunicazione tra i partner sociali presenti nell’impresa. Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls), (vedi art.47. Dlgs 81 2008) dovrebbe essere oggetto di una particolare attenzione anche nei testi dei codici etici, ovvero dovrebbe essere reso visibile il suo ruolo come ruolo critico e difficile.

La collaborazione con il Rls da parte delle figure intermedie (i preposti) dovrebbe essere indicata come impegno di responsabilità sociale dell’impresa. In questo senso può essere utile nelle aziende con maggiori

criticità l'adozione di "Progetti" del tipo "incidenti zero", organizzati nella forma del coinvolgimento attivo dei lavoratori, dei loro rappresentanti quali co-attori delle iniziative di verifica e di attenzione ai rischi al fine di rendere effettive pratiche di miglioramento e di intervento tempestivo e mirato per ridurre gli incidenti al livello zero. Queste pratiche in uso nei paesi asiatici e in qualche multinazionale del nord Europa sono del tutto assenti nei paesi del mediterraneo. Per quanto riguarda le piccole imprese che non dispongono di adeguate risorse per implementare queste progetti occorre che vi sia una strategia dell'Ente Assicurativo (INAIL) tesa a sviluppare, con fornitura di supporti adeguati, di audit preventivi per prevenire incidenti e malattie professionali.

La presenza di Rls, ovvero di lavoratori che assumono un incarico di rappresentare, a titolo di prestazione non riconosciuta e gratuita in termini economici e di carriera, dovrebbe essere favorita e curata con rispetto come aspetto e componente fondamentale delle politiche di responsabilità sociale dell'impresa.

La istituzione delle nuove figure del Rls territoriale e Rls di sito previste agli articoli 48 e 49 del d.lgs 81/2008 propongono una relazione molto responsabile dei partner sociali e delle loro rappresentanze sia per quanto riguarda il coordinamento delle attività di prevenzione sia per la corretta gestione della rappresentanza dei lavoratori.

6) Sistemi premiali e sanzioni: eticità ed equilibrio per evitare la interruzione dei flussi comunicativi tra lavoratori e favorire la crescita di una comunità di pratiche tesa al miglioramento della gestione della sicurezza e della salute.

I regolamenti aziendali prevedono, assai spesso, sanzioni per i lavoratori che non ottemperano alle regole e agli adempimenti previsti dal sistema di gestione salute e sicurezza nel lavoro.

L'equilibrio nella gestione delle sanzioni è fondamentale per una corretta e credibile gestione della sicurezza nell'ambiente di lavoro. Vi sono realtà aziendali nelle quali, per lungo tempo, il sistema sanzionatorio rispetto anche a mancanze gravi viene "messo in sonno", salvo attivarlo in modo mirato verso alcuni lavoratori piuttosto che verso altri, con sanzioni esagerate e non equilibrate rispetto alle mancanze e alle negligenze verificate.

Queste linee di condotta aziendali non equilibrate vengono vissute come ingiustizie e producono danni molto gravi rispetto ad una gestione seria e credibile della sicurezza. Un esempio recente: in una azienda bolognese un lavoratore viene licenziato in tronco per essere entrato in una cabina elettrica senza le adeguate protezioni per svolgere una operazione esterna alla zona di pericolo. La stessa negligenza fino al giorno prima non era sanzionata o al massimo riceveva una ammonizione non scritta.

In questo caso la mancanza di regole certe rispetto alle sanzioni diventa un fattore di confusione rispetto ad una gestione strutturata dei rischi per la salute e sicurezza nel lavoro: nel codice etico è opportuno che vi sia grande chiarezza sui criteri di equità con cui si deve esercitare lo strumento sanzionatorio del regolamento aziendale.

La stessa attenzione va posta sulle iniziative di promozione di comportamenti positivi per la sicurezza basate su incentivi o premi economici.

Infatti sistemi premiali individuali e/o collettivi ai lavoratori e/o ai preposti basati su incentivi economici possono produrre effetti collaterali che debbono essere previsti e governati, quali la tendenza dei colleghi a penalizzare il lavoratore che "sbaglia" e/o si infortuna e ancora peggio a "mascherare" come indisposizioni la microinfortunistica. Occorre quindi che le politiche sanzionatorie e premiali delle aziende in materia di salute e sicurezza nel lavoro siano ispirate alla cooperazione e alla coesione sociale piuttosto che a principi di competitività escludente.

La presenza di lavoratori e lavoratrici stranieri in azienda deve prevedere iniziative di inclusione come l'insegnamento della lingua italiana.

7) Problemi alcol e dipendenze in relazione alla sicurezza nel lavoro.

L'attuazione di quanto disposto dal DM. 186 del 12 luglio 1990 ha generato una casistica di interventi per rintracciare tra i lavoratori adibiti a mansioni pericolose per sé e per gli altri coloro che sono dipendenti da sostanze psicotrope.

Non ci attarderemo sulla sperimentazione "in corpore vili" svolta da medici competenti che hanno propinato questionari impropri o in conflitto con il diritto alla privacy in quanto vere e proprie indagini sulla persona non solo tese ad individuare stili di vita border line con la dipendenza, ma anche vere e proprie ricostruzioni della biografia del lavoratore quarantenne o cinquantenne con indagini sugli stili di vita dell'adolescenza.

In questo ambito occorre una policy aziendale, in particolare per le aziende più grandi, ispirata alla emersione del fenomeno, alla presa in carico del problema di dipendenza con un patto terapeutico tra lavoratore e struttura sanitaria cui l'azienda partecipa con la salvaguardia del posto di lavoro, aspetti questi che possono essere parte del codice etico d'impresa.

Bibliografia

- Accordo interconfederale Intercategoriale nazionale in attuazione del d. lgs. 626/94 tra Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl, Uil, 3 settembre 2006
- Beda A., Bodo R., *La Responsabilità sociale d'impresa. Strumenti e strategie per uno sviluppo sostenibile dell'economia*, Il Sole 24 Ore, 2006
- Bena, A., (a cura di), *Indicatori sugli Infortuni da Lavoro: considerazioni sui flussi informativi INAIL-Regioni-ISPEL*, Gennaio 2006
- Campo G., "La ricostruzione delle cause e delle dinamiche infortunistiche negli ambienti di lavoro attraverso il modello", "Sbagliando si impara", in *Prevenzione Oggi*, vol. 2 n. 1-2, 27-40, 2006
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni sull'attuazione pratica delle disposizioni delle direttive concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro 89/391 (direttiva quadro), 89/654 (luoghi di lavoro), 89/655 (attrezzature di lavoro), 89/656 (attrezzature di protezione individuale), 90/269 (movimentazione manuale di carichi) e 90/270 (attrezzature munite di videoterminale)*, COM (2004) 62 del 5.02.04
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione, Adattarsi alle trasformazioni del lavoro e della società: una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza 2002-2006*, COM (2002) 118 del 11.03.02
- Commissione delle Comunità europee, *Comunicazione della Commissione al parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni, Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, COM (2007) 62 del 21.02.07
- Conferenza dei Presidenti delle regioni e delle Province Autonome, (a cura di), *Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Linee guida per l'applicazione del D. Lgs. 626/94*, tipolitografia Scaletta, Ravenna, 1999.
- Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, Conferenza dei presidenti delle Regioni e delle Province Autonome, *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio del D. Lgs. 626/94*, Tipografia Moderna, Bologna, novembre 2003
- DPCM 5 dicembre 1997 "Atto di indirizzo e coordinamento recante criteri generali per l'individuazione degli organi operanti nella materia della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro"
- Etuc, Unice, Ueapme, Ceep, (2004), *Framework agreement on work-related stress*.
- "Europa. Salute, sicurezza sindacato. Le strategie per il quinquennio 2007-2012", 2087, numero 9, novembre 2006
- "Federalismo e diritti del lavoro", in *Lavoro e Diritto*, 3/2001, Il Mulino.
- Federchimica Confindustria, (2007) *13° rapporto annuale Responsible Care*, Melismelis, Milano.
- Health and Safety Executive, (2005), *Promoting health and safety as a goal of the Corporate Social Responsibility agenda*, Health and Safety Executive.
- Hill D., et al., (2007), *What Works at work-Review of evidence assessing the effectiveness of workplace interventions to prevent and manage common health problems*, Crown.
- ILO (International Labour Organization), (2007), *Safe and healthy workplaces. Making decent work a reality*, International Labour Organization.
- Istituto Italiano di Medicina Sociale, Ombuen, G., (luglio 2004), *Introduzione al D. Lgs. 626/94. L'evoluzione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla luce della politica sociale europea*.

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2001), *Salute e sicurezza nel lavoro in Emilia-Romagna. Primo rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore.

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2002) *Lo stato della salute e della sicurezza dei lavoratori in Emilia-Romagna. Secondo rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore.

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2004), *Ergonomia, salute e sicurezza in Emilia-Romagna. Terzo rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2005) *Salute e benessere nel lavoro in Emilia-Romagna. L'impatto con il lavoro che cambia. Quarto rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore.

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2006), *La qualità della vita lavorativa e delle condizioni di lavoro in Emilia-Romagna. Quinto rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore.

Istituto per il Lavoro, (a cura di), (2007), *Individuazione delle strategie volte alla promozione del benessere psicofisico dei lavoratori in Emilia-Romagna. Sesto rapporto su salute e sicurezza*, Maggioli editore.

Lai, M., (2003), *Note a Margine della legge ordinaria "La Loggia" di attuazione del titolo V della costituzione*.

Federalismo e diritti del lavoro in "Lavoro e Diritto", 3/2001, Il Mulino

Petrillo C., (2007), "Davvero necessaria la nazionalizzazione della materia "tutela e sicurezza del lavoro?" in *Amministrazione in Cammino*

Rubini, G., *Il miglioramento delle condizioni di lavoro tramite le relazioni industriali* in Istituto per il Lavoro, *settimo rapporto regionale su salute e sicurezza, Sistema integrato di sicurezza e di miglioramento della qualità della vita lavorativa in Emilia-Romagna*, in corso di pubblicazione

Sacerdote, U., (2003), "Dalla prevenzione oggettiva a quella soggettiva: la tutela si configura come un sistema misto", in *Ambiente&Sicurezza*, n°20,

Sennet, R., (2001), *Uomo flessibile, Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli.

Unioncamere, (26 settembre 2007), "Atti del Convegno. La CSR come strumento per diffondere la Cultura della Salute e Sicurezza sul Lavoro", Roma.,

Vogel, L., "Rappresentanza, un valore ignorato dalla CES" in *2087*, n. 2, febbraio 2007

Whp in Europe, ISPESL, Dipartimento di igiene e sanità pubblica Università degli studi di Perugia, *Modelli di Buona pratica per la Promozione della salute nei luoghi di lavoro*

CAPITOLO 3 ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

a cura di Alessandro Bressan

3.1 L'andamento infortunistico in Italia

Secondo l'ultimo rapporto annuale dell'INAIL sull'andamento infortunistico, il bilancio del 2007 è in netto miglioramento rispetto a quello degli anni passati sia con riferimento all'andamento generale del fenomeno che rispetto agli infortuni mortali.

Con riferimento alle denunce di infortuni avvenuti nel corso del 2007 (Tabella 4) risultano pervenute al 30 aprile 2008⁶⁶ all'INAIL 912.615 denunce, circa 15.500 casi in meno rispetto al 2006 e circa 27.000 in meno rispetto al 2005.

Anche i risultati in merito le morti sul lavoro, sono in linea di massima in diminuzione, 1.170 sono gli infortuni con esito mortale denunciati all'INAIL (Tabella 4), 171 casi in meno rispetto al 2006. Va detto però che mentre il dato 2006 è definitivo, il numero di infortuni mortali come il numero degli infortuni del 2007 è da considerarsi provvisorio in quanto l'INAIL fa riferimento a rilevazioni al 30 aprile 2008; e sulla base delle stime revisionali, effettuate tenendo conto delle esperienze pregresse e dell'andamento delle denunce pervenute negli ultimi mesi, l'INAIL stima a 1.210 il numero delle casi di morte del 2007⁶⁷.

Tabella 4 - Totale Infortuni sul lavoro

	2005	2006	2007
Totale infortuni	939.968	928.158	912.615
Mortali	1.274	1.341	1.170

Fonte Inail

Tabella 5 - Totale Infortuni sul lavoro giornalieri

	2005	2006	2007
Totale infortuni	2.575	2.543	2.500
Mortali	3,49	3,64	3,21

Fonte Inail

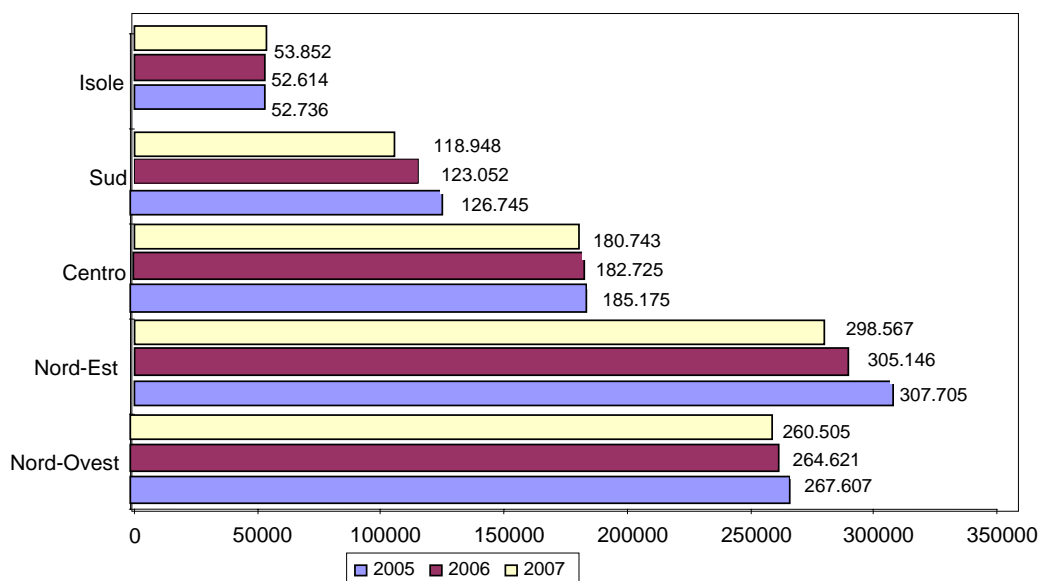
La riduzione degli infortuni sul lavoro registrata tra il 2006 e il 2007 (-1.7% a livello nazionale) ha riguardato praticamente tutte le regioni, ad esclusione della Sicilia (+ 4.1%), del Lazio, della Calabria e della Provincia autonoma di Bolzano.

A livello di ripartizione geografica si distingue il Sud con un calo degli infortuni (-3.3%) tra il 2007 e il 2006, seguito dal Nord-Est (-2.2%) e dal Nord-Ovest (-1.6%), il centro (-1.1%) mentre risulta in controtendenza l'andamento infortunistico delle Isole (+2.4%).

⁶⁶ Rapporto Annuale Inail 2007 sull'andamento infortunistico

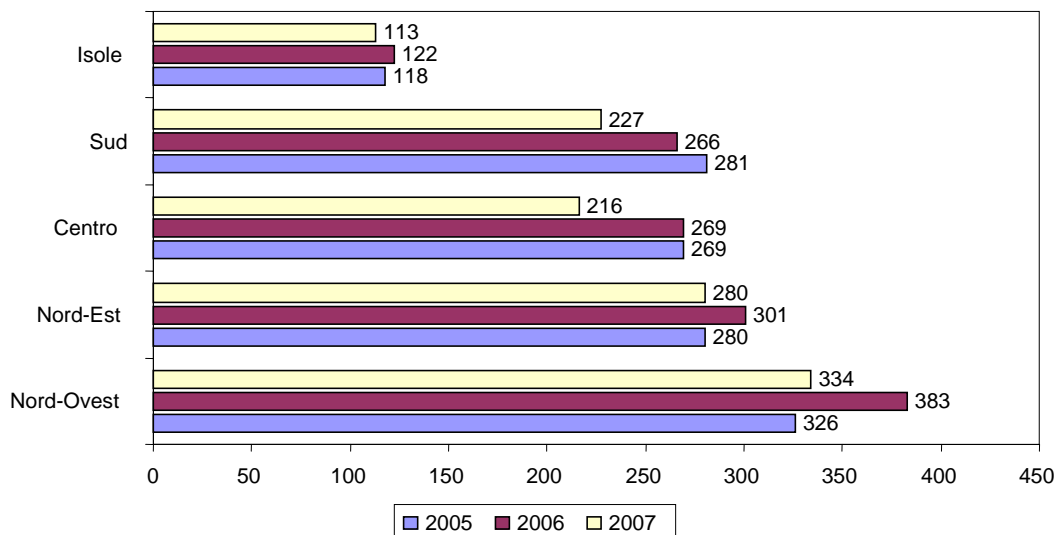
⁶⁷ Rapporto Annuale Inail 2007 sull'andamento infortunistico

Grafico 4 - Numero infortuni per area geografica



Anche per quanto riguarda gli infortuni mortali (Grafico 5 - Numero infortuni mortali per area geografica) si registra un calo complessivo tra il 2007 e il 2006 (- 12.8%) per il Nord-Ovest, - 7% per il Nord Est, - 19.7% per il Centro, - 14.7% per il Sud e -7.4 % per le Isole.

Grafico 5 - Numero infortuni mortali per area geografica



A livello settoriale la tabella di seguito riportata mostra nel 2007 una diminuzione degli infortuni sul lavoro più accentuata nell'industria che nei servizi, elemento questo che risulta evidente anche nei casi mortali. Un calo rispetto al 2006 degli infortuni si nota nel settore dell'agricoltura (- 9.4%), nell'industria manifatturiera, in particolare tessile e abbigliamento (-10.1%) e lavorazione dei minerali non metalliferi e nelle costruzioni (- 7.7%). Anche riguardo le morti sul lavoro, considerando sempre la provvisorietà dei dati possiamo notare come ci sia una tendenza alla diminuzione degli incidenti come dimostra la tabella qui di seguito

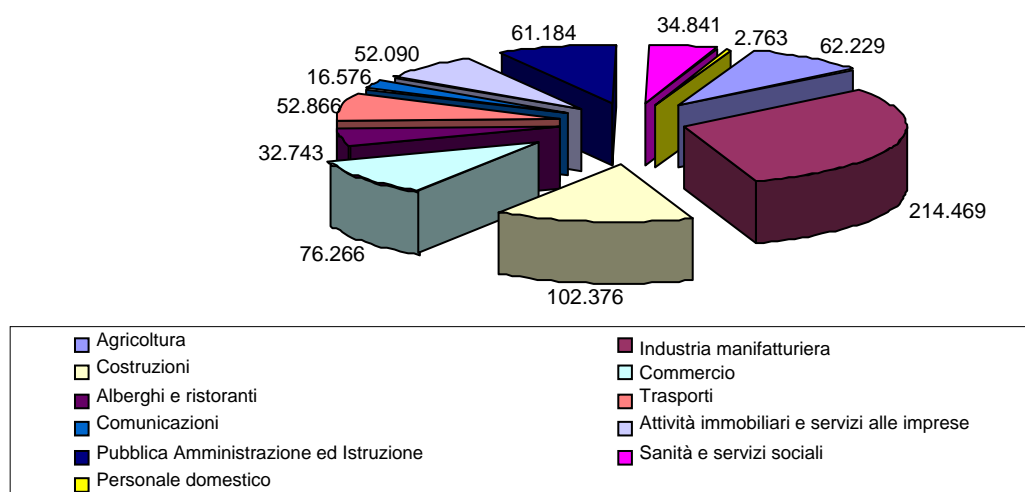
Tabella 6 - Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2005-2006-2007 per i principali settori di attività economica

Settore di attività economica (ATECO 2002 -	Totale infortuni				di cui mortali		
	2005	2006	2007	Var. % (2006/2007)	2005	2006	2007
	2005	2006	2007		2005	2006	2007
Agricoltura	66.449	63.083	57.155	-9,4	137	124	98
Industria manifatturiera	220.214	217.422	205.772	-5,4	273	295	261
di cui:							
industria tessile e abbigliamento	11.061	10.044	9.030	-10,1	11	13	7
industria del legno	10.449	10.053	9.323	-7,3	14	14	11
industria lav. Minerali non metalliferi (materiali per l'edilizia, vetro, ceramica...)	16.044	15.653	86.857		33	33	23
Metalmeccanica	90.012	90.254	86.857	-3,8	104	101	69
Costruzioni	106.436	104.376	96.315	-7,7	284	329	244
di cui:							
Edilizia e genio civile	56.288	55.100	50.120	-9,0	172	185	131
Installazione dei servizi in fabbricato	26.032	25.641	24.067	-6,1	46	61	48
Lavori di completamento degli edifici	19.676	19.346	17.897	-7,5	43	53	48
Commercio	77.867	76.284	74.647	-2,1	116	132	111
Alberghi e ristoranti	33.366	33.011	31.852	-3,5	42	40	34
Trasporti	53.614	53.477	51.507	-3,7	171	158	139
Comunicazioni	16.935	16.366	16.428	0,4	11	10	9
Attività immobiliari e servizi alle imprese	50.471	53.883	51.917	-3,6	68	85	66
Pubblica Amministrazione ed Istruzione (*)	62568	61.358	59.625	-2,8	30	27	30
Sanità e servizi sociali	35.331	35.302	33.890	-4,0	14	27	15
Personale domestico	2.593	2.775	2.922	5,3	4	2	2
Altri e non determinati	214.124	210.821	230.585	9,4	124	112	161
TOTALE	939.968	928.158	912.615	-1,7	1.274	1.341	1.170

(*) Comprende anche i lavoratori dipendenti della gestione

La media degli incidenti sul lavoro degli ultimi tre anni (Grafico 6), dimostra come l'industria manifatturiera (214.469), l'edilizia (102.376) e il commercio 76.266) siano i settori più colpiti.

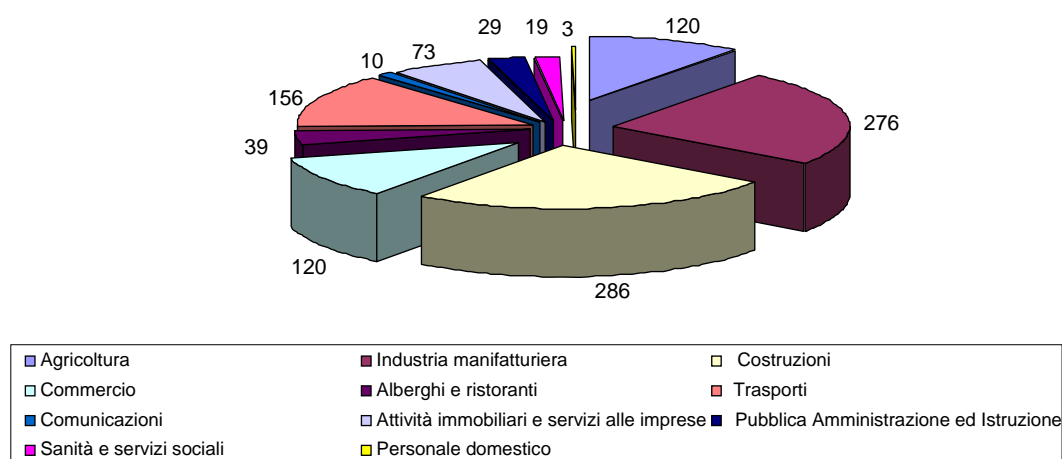
Grafico 6 - Media infortuni sul lavoro per settori anni 2005-2006-2007



Adattata con dati Inail – non sono inclusi gli infortuni dei settori “Altri e non determinati”

Mentre nell’ambito degli infortuni mortali (Grafico 7) il settore edile con 286 incidenti mortali è quello più colpito seguito dall’industria manifatturiera, dall’Agricoltura e dal Commercio.

Grafico 7 - Media infortuni sul lavoro mortali anni 2005-2006-2007



Adattata con dati Inail – non sono inclusi gli infortuni dei settori “Altri e non determinati”

Dalle prime stime effettuate dall’INAIL per l’anno 2008 non emergono segnali confortanti; infatti i dati mensili indicano un calo complessivo degli infortuni nel primo quadrimestre 2008 che è valutabile nell’ordine del 1% - 1.2% rispetto allo stesso periodo dell’anno precedente, in misura cioè più ridotta rispetto alla variazione annua 2007.

Il calo sarebbe determinato principalmente da una diminuzione accentuata del fenomeno agricoltura che, sempre stando alle stime, dovrebbe subire un calo compreso tra il 3% e il 5%., mentre la flessione dell'Industria e Servizi dovrebbe oscillare intorno al punto percentuale; molto consistente è il calo temporaneamente registrato per il settore delle costruzioni;

Questa, anche se pur minima flessione, se confermata non è da ritenersi del tutto soddisfacente, se pensiamo che il 2008 rappresenta l'anno di inizio della serie quinquennale che dovrà essere posta sotto osservazione per il perseguimento degli indirizzi strategici stabiliti dalla Comunità Europea. La direttiva Comunitaria n. 62 del 21 febbraio 2007 prevede, infatti per i Paesi UE una riduzione degli infortuni sul lavoro del 25% nel periodo 2007/2012;

In questa direzione risulta importante continuare l'azione di diffusione formativa ed informativa sul fenomeno degli incidenti sul lavoro, in particolare concentrando l'attenzione sui lavoratori stranieri per i quali si è registrato un aumento degli infortuni dell'8,7% rispetto al 2006 cercando di mantenere elevato il livello di attenzione da parte non solo degli enti ed istituzioni interessate ma anche sull'opinione pubblica.

Un aspetto interessante per l'analisi del fenomeno infortunistico è quello che riguarda la forma contrattuale del lavoratore, dai dati INAIL risulta che le due forme di lavoro atipico, i lavoratori interinali (o a "somministrazione di lavoro") e i lavoratori parasubordinati hanno fatto registrare nell'anno 2007 sensibili incrementi in termini di infortuni (+13.6% e +5.6% rispetto al 2006); situazione che non varia rispetto agli infortuni mortali; i settori dove si concentrano queste forme contrattuali riguardano l'industria manifatturiera (soprattutto metalmeccanica), Costruzioni e Trasporti. Gli infortuni sono concentrati prevalentemente al Nord (76% dei casi) dove questa forma contrattuale è molto diffusa.

3.2 Gli infortuni sul lavoro in Europa

A livello europeo l'istituto che si occupa delle statistiche è l'EUROSTAT (Istituto Ufficiale di Statistica dell'Unione Europea) che considera nell'ambito delle rilevazioni di nostro interesse, gli infortuni sul lavoro quelli con "assenze dal lavoro di almeno 4 giorni" ed esclusi quelli in itinere.

Come si può notare dalla Tabella 7 e Tabella 8 qui di seguito esposte, viene confermata, anche nel 2005 (ultimo anno reso disponibile da Eurostat) la favorevole posizione dell'Italia rispetto alla media Europea.

Il nostro Paese presenta, infatti, un indice pari a 2.900 infortuni per 100.000 occupati, al di sotto sia del valore riscontrato per Euro-Area (3.545), sia per quello della UE dei 15 (3.098); la graduatoria risultante dalle statistiche armonizzate, colloca l'Italia, anche per il 2005, ben al di sotto di Paesi come Spagna, Francia e Germania.

Tabella 7 - Infortuni complessi in EU per 100.000 occupati

Infortuni complessi in EU per 100,000 occupati*			
	2003	2004	2005
<i>Stati membri</i>			
Austria	2.629	2.731	2.564
Belgio	3.456	3.306	3.167
Danimarca	2.443	2.523	2.658
Finlandia	2.847	2.864	3.031
Francia	4.689	4.434	4.448
Germania	3.674	3.618	3.233
Grecia	2.090	1.924	1.626
Irlanda	1.262	1.129	1.217
Italia	3.267	3.098	2.900
Lussemburgo	5.033	4.439	3.414
Paesi Bassi	1.188	1.070	2.653
Portogallo	3.979	4.111	4.056
Regno Unito	1.614	1.336	1.271
Spagna	6.520	6.054	5.715
Svezia	1.252	1.148	1.130
EU – 15	3.329	3.176	3.098
EU – Euro area	3.783	3.638	3.545

**Vengono considerati gli infortuni sul lavoro con “assenze dal lavoro di almeno 4 giorni” ed esclusi quelli in itinere*

Dato non soddisfacente se si evidenzia nell’ambito delle morti sul lavoro, anche se il nostro Paese è poco al di sopra della media Europea con 2,6 casi per 100.000 occupati, Paesi come Germania e Francia ne contano rispettivamente 1,8 e 2 e pensiamo alla Grecia con 1,7 infortuni mortali.

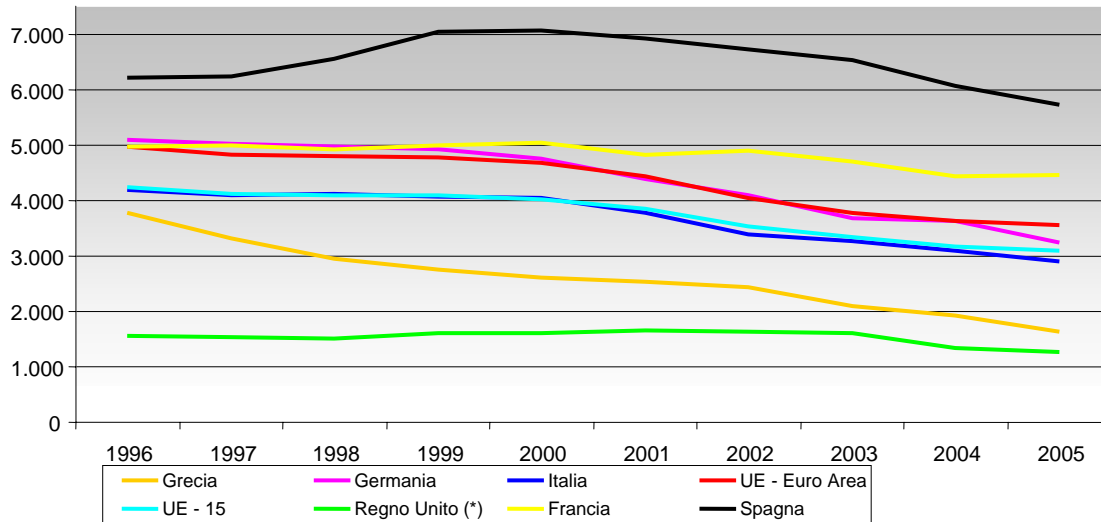
Tabella 8 - infortuni mortali in EU per 100.000 occupati

Infortuni mortali in EU per 100,000 occupati			
	2003	2004	2005
Austria	4,8	5,4	4,8
Belgio	2,4	2,9	2,6
Danimarca	1,8	1,1	2,2
Finlandia	1,9	2,5	2
Francia	2,8	2,7	2
Germania	2,3	2,2	1,8
Grecia	1,2	1,1	1,7
Irlanda	3,2	2,2	3,1
Italia	2,8	2,5	2,6
Lussemburgo	3,2		
Paesi Bassi	2	1,8	1,6
Portogallo	6,7	6,3	6,5
Regno Unito	1,1	1,4	1,4
Spagna	3,7	3,2	3,5
Svezia	1,2	1,1	1,7
EU - 15	2,5	2,4	2,3
EU - Euro area	2,9	2,7	2,5

**Vengono considerati gli infortuni sul lavoro con “assenze dal lavoro di almeno 4 giorni” ed esclusi quelli in itinere*

In linea generale come dimostra il Grafico 8 e Grafico 9 qui di seguito la tendenza sembra essere quella di una sostanziale diminuzione rispetto al passato, sia riguardo gli infortuni nel complesso che per quelli mortali. In particolare, il decennio 1996-2005 ha fatto registrare sia nei Paesi dell’Area Euro che nell’Europa dei 15 una riduzione che si aggira intorno al 30%

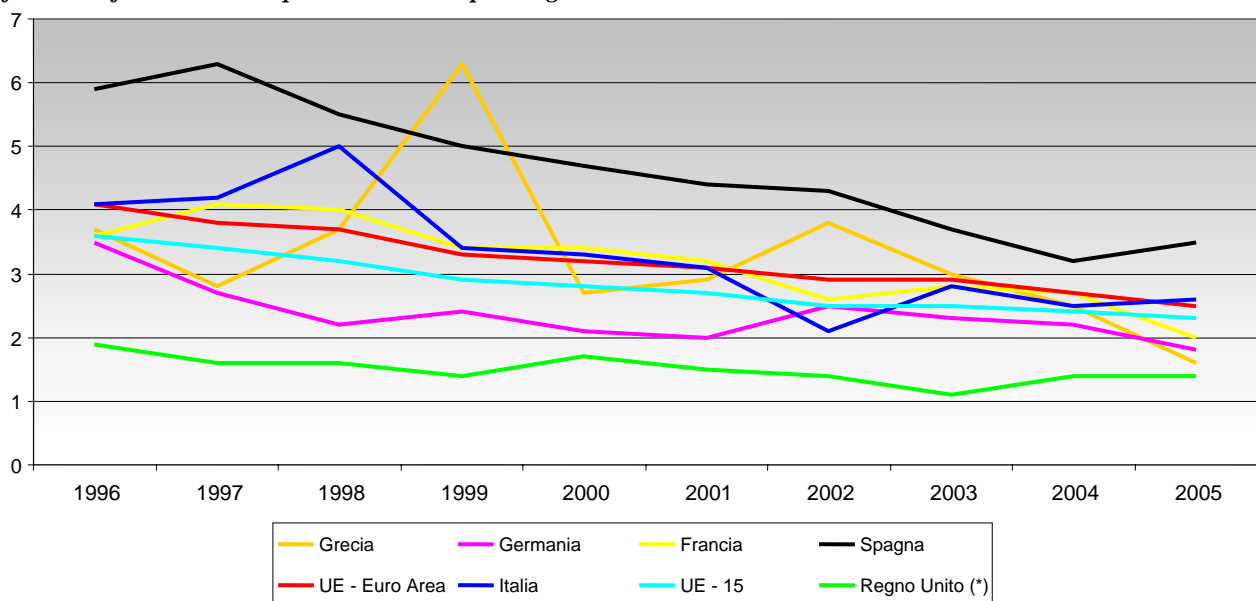
Grafico 8 - Infortuni in complesso per 100.000 occupati negli anni 1996 - 2005



Fonte: Eurostat, infortuni sul lavoro con “assenze dal lavoro di almeno 4 giorni” ed esclusi quelli in

La tendenza degli infortuni mortali segna risultati migliori, infatti nel decennio preso in considerazione le morti sul lavoro si sono ridotte del 35%, sia nei Paesi Euro Area che nell’Europa a 15, segno questo di come politiche ed azioni sia legislative che volontarie possono contribuire efficacemente al miglioramento di questo fenomeno sociale.

Grafico 9 - Infortuni mortali per 100.000 occupati negli anni 1996-2005



Fonte: Eurostat, infortuni sul lavoro con “assenze dal lavoro di almeno 4 giorni” ed esclusi quelli in itinere

Questi dati non risultano più così soddisfacenti se andiamo a considerare anche gli infortuni stradali e quelli in itinere da cui notiamo che dei 1.170 decessi avvenuti in Italia nel 2007 per motivi di lavoro 609 sono infortuni «stradali», ovvero lungo il tragitto casa-lavoro («in itinere») o in strada durante l'esercizio dell'attività lavorativa. Se si escludono gli infortuni in itinere o comunque avvenuti in strada, non rilevati in modo omogeneo da tutti i Paesi europei, si contano 918 casi in Italia, 678 in Germania, 662 in Spagna, 593 in Francia (in questo caso il confronto è riferito al 2005)⁶⁸.

Secondo un recente «lavoro di ricerca del Censis» ci sono più morti sul lavoro che omicidi. Infatti, questi, in base ai dati delle fonti ufficiali disponibili elaborati dal Censis, sono passati da 1.042 casi nel 1995 a 818 nel 2000, fino a 663 nel 2006 (-36,4% in 11 anni). Sono molti di più negli altri grandi Paesi europei, dove anche si registra una tendenza alla riduzione: 879 casi in Francia (erano 1.336 nel 1995 e 1.051 nel 2000), 727 casi in Germania (erano 1.373 nel 1995 e 960 nel 2000), 901 casi nel Regno Unito (erano 909 nel 1995 e 1.002 nel 2000).

Con questi dati abbiamo voluto fornire un quadro generale sulla situazione degli infortuni sul lavoro, sottolineando sia l'attuale gravità del fenomeno ma allo stesso tempo i notevoli passi avanti che si sono compiuti rispetto al passato. Mediante questa illustrazione inoltre vogliamo riflettere sugli elementi che possono contribuire al miglioramento di tale situazione facendo rientrare tra questi l'aspetto culturale e la formazioni oltre che dei lavoratori ma soprattutto delle nuove generazioni, la futura forza lavoro.

⁶⁸ Dati Censis 2008

Alcuni dati di sintesi⁶⁹

Infortunati sul lavoro

- Infortuni sul lavoro denunciati nel 2007: 912.615 (-1,7% rispetto al 2006)
- I settori con maggiori infortuni:
 - 826.312 nell'Industria e Servizi (90,5%);
 - 57.155 nell'Agricoltura (6,3%);
 - 29.148 fra i dipendenti dello Stato (3,2%)
- Oltre il 60% degli infortuni sono concentrati nel Nord industrializzato
- Tra il 2001 e il 2007 c'è stata una diminuzione degli infortuni del 10,8%
- Infortuni occorsi a lavoratori stranieri nel 2007: 140mila (+8,7% rispetto al 2006)
- I lavoratori stranieri hanno un'incidenza infortunistica più elevata rispetto a quella degli italiani (47 infortuni denunciati ogni 1.000 occupati contro 41)

Morti bianche

- Casi mortali nel 2007 (dato provvisorio al 30 aprile 2008):
 - 1.170 (-12,8% rispetto al 2006)
- Di cui in itinere sul totale di 1.170 morti bianche:
 - 296 (+8% rispetto al 2006)
- Più del 50% delle morti bianche sono state causate dalla circolazione stradale
- Casi mortali nel 2007 (dato previsionale - stima dato consolidato):
 - 1.210 (-9,8% rispetto al 2006)
- Casi mortali per settori (dati provvisori):
 - 98 nell'Agricoltura;
 - 1.058 nell'Industria e Servizi;
 - 14 fra i dipendenti dello Stato
- Casi mortali nel periodo 2001-2007:
 - -24,3% (sul dato provvisorio 2007 di 1.170 morti bianche)
- Infortuni mortali avvenuti in occasione di lavoro nel periodo 2001-2007: -30,1% (sul dato provvisorio 2007)
- Infortuni mortali in itinere nel 2007 circa 300, in calo del 14% nell'ultimo quinquennio
- I settori più rischiosi sono quelli dell'Industria pesante, delle Costruzioni e dei Trasporti

⁶⁹ Fonte: rapporto Inail 2008

3.3 Gli infortuni sul lavoro nel mondo

Il fenomeno degli infortuni sul lavoro è di forte attualità anche a livello mondiale, soprattutto in quei Paesi ad alta manovalanza. Lo scorso aprile, come ogni anno l'ILO (International Labour Organization) ha organizzato la Giornata mondiale per la sicurezza sul lavoro, quest'anno dedicata alla Gestione del rischio negli ambienti di lavoro.

Uno degli obiettivi della Giornata è stato quello di promuovere la cultura della prevenzione in materia di sicurezza e salute sul lavoro ed incoraggiare governi, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a realizzare campagne di sensibilizzazione per costruire condizioni di lavoro sicure e dignitose.

Lo stesso direttore generale dell'ILO Juan Somavia nel suo discorso di apertura durante la giornata sulla sicurezza sul lavoro sottolinea come "Il lavoro non è una merce e i mercati devono essere al servizio della gente. I rapidi cambiamenti tecnologici e una economia sempre più globalizzata pongono nuove sfide e creano pressioni senza precedenti in tutte le aree del mondo del lavoro", sottolineano inoltre come il dialogo sociale, il confronto, la discussione tra imprese e lavoratori è l'elemento chiave per contribuire alla salute e sicurezza sul lavoro.

Alcuni dati illustrati durante la giornata inerenti il 2005:

- Sono circa 6.000 ogni giorno e 2.2 milioni ogni anno le persone che muoiono nel mondo per incidenti e malattie causate dal lavoro
- 270 milioni di infortuni sul lavoro non mortali
- 160 milioni di malattie di origine lavorativa

Il costo per la società è pari a circa il 4% del Prodotto Interno Lordo mondiale (**1.250 miliardi dollari**)⁷⁰, che è assorbito dai costi diretti e indiretti determinati da incidenti sul lavoro e dalle malattie professionali. Una perdita causata da assenze dal lavoro, indennità, interruzione della produzione, cure mediche, ecc.

Tabella 9- Distribuzione geografica degli incidenti sul lavoro nel mondo anno 2006

Stima media ILO					
Area Geografica	popolazione attiva	totale occupazione	incidenti in complesso	incidenti mortali	
Paesi con Economia di mercato	409.141.496	380.833.643	12.340.216	16.170	
Paesi ex-socialisti	184.717.127	162.120.341	16.350.868	21.425	
India	458.720.000	419.560.000	36.765.877	48.176	
Cina	708.218.102	699.771.000	56.179.472	73.615	
Altri Paesi dell'Asia	404.487.050	328.673.800	63.378.830	83.048	
Africa sub-Sahariana	260.725.947	10.540.604	41.748.723	54.705	
America Latina e Caraibi	193.426.602	114.604.692	22.584.726	29.594	
Medio Oriente	112.906.300	48.635.240	14.489.130	18.986	
Totale Mondiale	2.732.342.624	2164739320	263.837.842	345.719	

Fonte ILO Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro 28 aprile 2008

⁷⁰ Stima ILO

CAPITOLO 4 - PIATTAFORMA DI BUONE PRATICHE NELL'AMBITO DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

a cura di Davide Dazzi e Samuela Felicioni

Obiettivo

L'obiettivo principale del progetto consiste nella costruzione di una piattaforma⁷¹ di buone pratiche orientate al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. La piattaforma vuole essere uno strumento di riferimento per le organizzazioni per mappare e monitorare la presenza di elementi migliorativi che vadano oltre la semplice applicazione della normativa. Infatti le aree prese in riferimento fanno sì che nello strumento possano rientrare gli ambiti e aspetti della responsabilità sociale.

La costruzione della piattaforma di buone pratiche è stata sviluppata attraverso il coinvolgimento di diversi testimoni "privilegiati" ed il loro coinvolgimento ha contribuito a "raffinarla" ulteriormente in termini di applicabilità ed efficacia. In un secondo momento lo strumento è stato sottoposto alle aziende attraverso un'indagine pilota che ha visto coinvolte aziende "virtuose" in tema di salute e sicurezza e responsabilità sociale, ossia quelle già destinatarie nell'anno 2007 della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle modalità di applicazione delle tariffe dei premi (D.M. 12.12.2000) dopo il primo biennio di attività (modello OT24)⁷².

In ultima istanza, si propone una modalità applicativa della piattaforma di buone pratiche. Partendo dalla piattaforma stessa e dal contributo dei testimoni privilegiati, si è elaborato un ipotetico indicatore di posizionamento delle imprese rispetto ad un percorso di miglioramento in tema di salute e sicurezza cercando di individuare in questo modo il posizionamento dell'azienda.

4.1 Costruzione della piattaforma

La prima parte di indagine documentale ha posto le basi per l'elaborazione di una piattaforma di buone pratiche di riferimento e orientamento per una azienda socialmente responsabile rispetto al tema della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro.

La struttura della piattaforma è intesa come strumento di indagine dinamico: non si vuole infatti "fotografare" e valutare il posizionamento dell'impresa rispetto ad un percorso di eccellenza ma piuttosto si vogliono fornire gli strumenti per permettere all'azienda di collocarsi lungo un percorso "virtuoso", evidenziando possibili margini di miglioramento. L'idea, infatti, muove dal presupposto che vi siano diverse dimensioni ad interagire con gli elementi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ed il solo monitoraggio degli infortuni non è sufficiente a descrivere il reale *commitment* dell'impresa: il solo elemento infortunistico è l'esplicitazione fattuale di processi organizzativi e relazionali specifici di una azienda. Per tale ragione si è voluto procedere ad una estensione dell'area di indagine verso le dimensioni proprie dei determinanti socio-organizzativi che possono contribuire a prevenire ed a evitare gli infortuni sul lavoro.

4.2 Condivisione, definizione e struttura della piattaforma di buone pratiche

Prendendo spunto dalla ricerca documentale svolta e dalla rassegna delle diverse banche dati sulle buone pratiche in ambito di salute e sicurezza elaborate a livello Europeo e Nazionale (Es. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, INAIL, INPS, ISPESL, Unioncamere), il gruppo di ricerca ha individuato specifiche aree

⁷¹ l'insieme di pratiche ritenute auspicabili dal panel di esperti coinvolto nel progetto

⁷² INAIL www.inail.it

tematiche sulle quali verificare l'applicazione e l'applicabilità di condizioni virtuose. In un secondo momento, per ogni area tematica è stato individuato un numero variabile di buone pratiche. Il prodotto così sviluppato è stato sottoposto all'analisi critica di un gruppo ristretto di esperti sulla salute e sicurezza (INAIL, Confederazioni sindacali CISL e CGIL, Unioncamere), che ha collaborato alla "messa a punto" della piattaforma definitiva condividendone il contenuto, l'applicabilità e la fruibilità.

Il contributo degli esperti, inoltre, ha suggerito di includere la piattaforma all'interno di uno strumento di indagine più complesso che consta di due parti: la prima di carattere anagrafico volta a raccogliere alcune informazioni generali sull'impresa (dimensione, macrosettore di appartenenza, mercato di riferimento, dati sugli occupati, etc), la seconda che rappresenta la vera e propria piattaforma di buone pratiche, si compone di quattro macro variabili, contenenti a loro volta una declinazione di buone pratiche (condizioni migliorative o azioni "virtuose").

Le macrovariabili individuate, o dimensioni, concernono pratiche relative a:

- Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in tema di SSL
- Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali
- Politiche di formazione
- Progettazione dell'organizzazione del lavoro.

Una volta definito il contenuto e la struttura dello strumento, i ricercatori hanno individuato e coinvolto un più ampio campione qualitativo di 21 interlocutori (stakeholder) in rappresentanza di diverse organizzazioni di carattere istituzionale, sindacale e datoriale che a vario titolo si occupano della materia e chiesto loro di attribuire un valore di importanza a ciascuna pratica della piattaforma, in modo da poterne definire in maniera condivisa il "peso". Accanto ad ogni pratica, infatti, è stata posta una scala di valori da 1 a 5, dove 5 rappresenta il valore più elevato. Gli interlocutori sono stati chiamati, dunque, a testare lo strumento attribuendo un livello di importanza alla eventuale presenza di un determinato fattore migliorativo; i valori attribuiti dai rispondenti sono stati utili per definire un "grado medio di importanza" per ciascuna variabile (Tabella 10).

I 12 *stakeholder* che hanno accettato di partecipare attivamente alla ricerca hanno risposto ad un questionario *online*, accessibile dal sito della Fondazione I-CSR previo utilizzo di *username* e *password*. Il gruppo di rispondenti era composto da rappresentanti del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, dell'INAIL, dell'ISPESL e di Unioncamere; rappresentanti delle confederazioni sindacali CGIL e CISL, rappresentanti di Confapi e CNA, ed infine esponenti Istituzionali degli organi che vigilano sul rispetto della normativa in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro quali le Unità Sanitarie Locali e Dipartimenti provinciali del lavoro del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ha dato la possibilità di rilevare le pratiche ritenute di maggiore rilevanza.

Tabella 10 - Punteggio medio per pratica

Dati	Punteggio medio
Coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza	3,7
Procedure strutturate ed organizzate (es. commissioni tematiche, gruppi di lavoro, etc)	4
Aumento del coinvolgimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs) oltre i limiti di legge (es. incremento numerico, aumento monte ore, etc)	3,3
Effettiva consultazione preventiva del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs)	3,8
Attribuzione di funzioni negoziali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLs) in tema di salute e sicurezza	2,7
Strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori (es. "cassetta delle idee")	4,1

Coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici	3,8
Organizzazione di eventi di sensibilizzazione rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro	3,9
Distribuzione di materiali informativi atti alla sensibilizzazione sul tema	3,4
Condivisione di strumenti di responsabilità sociale (es. codice etico/codice di condotta, etc) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale	4,3
Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali	4,2
Analisi e monitoraggio degli incidenti mancati (near miss accidents)	4,7
Processo di analisi a ritroso (effetto-causa)	4,6
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi rivolti al benessere e conseguente miglioramento in progress	4,3
Coinvolgimento di tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi	4,3
Coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (es. Ausl)	3,3
Monitoraggio delle malattie professionali	3,9
Politiche di formazione	4,3
Partecipazione di tutte le figure aziendali ai corsi di aggiornamento formativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro (differenziale fra monte ore formative e monte ore obbligatorie)	4,2
Sistema di verifica dell'apprendimento (feed back)	4,3
Formazione specifica ai diversi target occupazionali di riferimento (es. profili di rischio diversi: giovani, donne, immigrati, over 55)	4,3
Affiancamento dei lavoratori neo assunti (attività di tutoraggio)	4,5
Formazione che favorisca la conoscenza dell'organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all'acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni)	4,2
Progettazione dell'organizzazione del lavoro	3,7
Rotazione delle mansioni	3,1
Organizzazione in gruppo di lavoro	3,3
Sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro	3,8
Interventi a vantaggio del lavoratore durante il lavoro notturno	3,8
Interventi sui ritmi di lavoro elevati	4,3
A partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettazione di interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere	4
Valore medio	3,9

4.3 Somministrazione dello strumento di indagine

Tra gli interlocutori con cui i ricercatori hanno condiviso lo strumento, l'INAIL rappresenta sicuramente un organismo di primaria rilevanza per il ruolo e il compito che svolge in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro e per il supporto tecnico-scientifico dato al lavoro di ricerca⁷³. La stessa formulazione del questionario ha avuto origine prendendo le basi dal modello OT24 tramite il quale l'Istituto riconosce una riduzione del premio assicurativo alle le aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro oltre quanto già previsto dalla normativa in vigore⁷⁴. A tal fine i ricercatori hanno chiesto il coinvolgimento dell'INAIL fin dalla prima fase documentale della ricerca, con incontri e contatti periodici volti alla condivisione del progetto e dei suoi obiettivi. In una logica di indagine pilota si è quindi proceduto alla sperimentazione dello

⁷³ Direzione Centrale Prevenzione dell'INAIL

⁷⁴ Cfr. prima parte del presente Report per una descrizione del Sistema Incentivante Inail.

strumento di indagine su un campione di imprese, al fine di testare la sua efficacia e applicabilità sul campo. In linea con le finalità, la scelta delle imprese da parte dei ricercatori e del gruppo di esperti messi a disposizione dall'INAIL si è concentrata fin da subito sulle piccole e medie imprese (meno di 250 addetti, secondo la definizione europea) che hanno ottenuto la riduzione del tasso medio di tariffa secondo il modello OT24 (dati 2007), per un intervento di miglioramento “particolarmente rilevante” contenuto nella sezione A del modello stesso:

A - interventi particolarmente rilevanti	
A	L'azienda ha adottato o mantiene un comportamento socialmente responsabile secondo i principi della CSR, sinteticamente evidenziato dalle dichiarazioni rilasciate dall'impresa stessa nel questionario allegato alla guida, ed ha conseguentemente attuato interventi migliorativi delle condizioni di SSL
B	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della sicurezza che risponde ai criteri definiti in standard, linee guida, norme, riconosciute a livello nazionale e internazionale (<i>con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema</i>)
C	L'azienda ha implementato o mantiene un sistema di gestione della SSL certificato da organismi specificatamente accreditati presso il Sincert (<i>comprese le aziende certificate secondo la Norma UNI 10617⁷⁵</i>)

L'analisi delle richieste ricevute dall'INAIL mette in luce che nel corso del 2007 le Piccole e Medie Imprese che hanno presentato domanda, segnalando di aver applicato un intervento particolarmente rilevante, e ricevuto la riduzione del premio sono state in totale pari a 149 (una distribuzione più specifica è evidenziata nella Tabella 11). Grazie al supporto e all'intervento attivo da parte degli esperti dell'INAIL è stato possibile raggiungere tale campione di imprese inviando loro una lettera di introduzione al progetto e contenente le modalità di compilazione *on line* del questionario, accessibile dal sito della Fondazione I-CSR.

Al fine di avere una compilazione equilibrata nelle competenze e nella logica di rappresentanza si è chiesto esplicitamente all'interno del questionario che a rispondere fossero il Responsabile del Servizio Prevenzione (Rsp) -su mandato del datore di lavoro- in collaborazione con il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).

4.4 I risultati dell'indagine Pilota

In questa sezione saranno descritte le principali caratteristiche delle imprese, frutto della elaborazione delle risposte date ai quesiti contenuti nella parte generale (A) del questionario. Il campione è stato individuato selezionando le aziende che nel 2007 hanno ottenuto la riduzione del premio assicurativo INAIL in base ad uno dei punti della Sezione A del modello OT24. L'insieme delle imprese che nel 2007 ha chiesto ed ottenuto la riduzione del premio per aver selezionato almeno un punto della sezione A consta di 149 aziende: 14 in base all'applicazione dell'intervento “rilevante” di cui al punto A, 63 rispetto al punto B e 72 per il punto C (Tabella 11). I settori interessati rappresentano i grandi gruppi INAIL, utili per verificare la sensibilità settoriale al tema della salute e sicurezza (Tabella 12)⁷⁶.

⁷⁵ UNI 10617:1997 “Impianti di processo a rischio di incidente rilevante. Sistema di gestione della sicurezza nell'esercizio. Requisiti essenziali”.

⁷⁶ Distribuzione settoriale maggiormente diffusa in termini di Posizione Assicurativa Territoriale (P.A.T.). Ad eccezione del gruppo “Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti” (mantenuta perché da sola rappresenta l'attività economica agricola), la tabella considera solo quei settori per i quali la numerosità ha una incidenza superiore al 10% rispetto al totale delle imprese premiate. Sotto la categoria “Altri settori” sono quindi aggregati i seguenti: Energia elettrica, gas e acqua, Legno e Affini, Minerario Vetro, Tessili e Confezionamento, Trasporti e Magazzinaggio. Tale ripartizione rimarrà per tutte le tabelle successive che prevedono un incrocio settoriale.

Tabella 11 - numero di imprese che hanno ottenuto la riduzione nel 2007 del tasso medio di tariffa compilando uno dei tre punti della sezione A del modello OT24, per dimensione

	da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 250	Totale
Sez.A, punto a)	4	3	7	14
Sez.A, punto b)	14	20	29	63
Sez.A, punto c)	6	31	35	72
Totale	24	54	71	149
In %	16,1%	36,2%	47,7%	100,0%

Fonte Inail

Rispetto al totale delle 149 imprese cui è stata inviata la comunicazione, 45 sono le aziende che hanno risposto al questionario *on-line*, oltre il 30%. Il numero di imprese è assai esiguo per poter formulare delle elaborate interpretazioni o letture di tendenze in atto. Lo scopo che il progetto in questa fase si propone non è infatti quello di voler disegnare delle linee interpretative rispetto al comportamento aziendale ma solo quello di sperimentare un possibile strumento di indagine. L'aver scelto imprese "virtuose" in tema di salute e sicurezza va proprio in questa direzione: testare lo strumento su un terreno di già riconosciuta eccellenza.

Tabella 12 - Piccole e Medie Imprese che hanno ottenuto la riduzione nel 2007 distribuite per settore, 2007

Settore	v. a.	%
Servizi	28	18,80%
Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	7	4,70%
Chimica, carta e pelli	19	12,80%
Costruzioni, impiantistica	41	27,50%
Metallurgia, macchine e strumenti	30	20,10%
Altri Settori	24	16,11%
Totale	149	100,00%

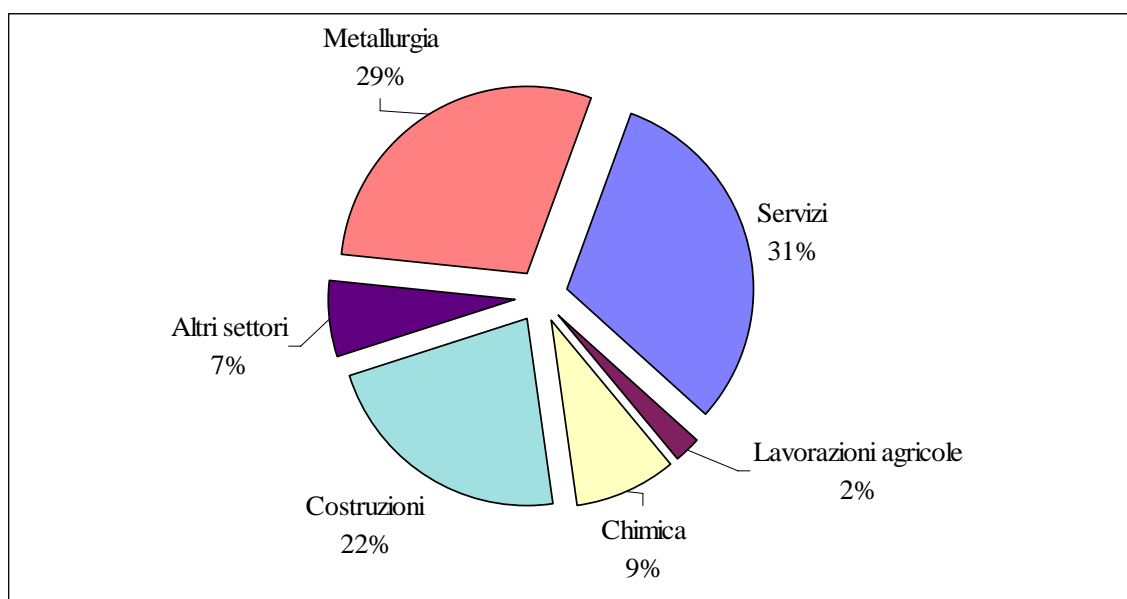
Fonte Inail

4.5 Le principali caratteristiche delle imprese rispondenti

Le informazioni che qui seguono vogliono essere una illustrazione della composizione delle aziende rispondenti al fine di evidenziare le possibilità informative contenute nello strumento di indagine e le possibilità di incroci tra parte anagrafica e piattaforma di buone pratiche. Gli assi informativi principali sono riportati qui di seguito, altri sono recuperabili nell'allegato finale. Pur nella consapevolezza del rischio correlato alla disaggregazione di un così esiguo numero di imprese, si procede alla descrizione delle potenzialità informative dello strumento di indagine.

Tre sono i macrosettori (in base alla classificazione presa come riferimento) che predominano: servizi, metallurgia, macchine e strumenti e costruzioni ed impiantistica (Grafico 10). Il 9% delle imprese afferisce al settore chimica, carta e pelli, mentre è esiguo il numero delle aziende appartenenti agli altri macrosettori. Pertanto è opportuno tenere in considerazione tale informazione nella lettura dei dati ripartiti per settore che verranno riportati di seguito.

Grafico 10 - Macrosettore



Fonte: nostra elaborazione

Confrontando il settore di appartenenza delle imprese rispondenti rispetto alla totalità delle Piccole e Medie Imprese che hanno usufruito della riduzione del premio INAIL nel 2007, è possibile stabilire quale settore si è dimostrato più sensibile, almeno in questa circostanza, al tema della salute e sicurezza.

Già la compilazione dello strumento di indagine e quindi la sottrazione di tempo lavorativo per attività di indagine possono essere considerati indici che rilevano una particolare attitudine aziendale al tema in questione. Come abbiamo già visto il numero di imprese che partecipano attivamente all'indagine è circa il 30% delle aziende chiamate a rispondere al questionario. Questo valore è sicuramente da intendersi in senso positivo in quanto, pur essendo state sollecitate dall'INAIL, circa 1/3 delle imprese ha deciso in maniera assolutamente volontaria di compilare uno strumento di indagine piuttosto complesso ed elaborato. È da ricordare inoltre che la modalità di compilazione comportava diversi step di informazione e registrazione producendo un possibile effetto, mutuando dalle analisi di mercato del lavoro, del "compilatore scoraggiato". I settori che si collocano sotto il valore medio complessivo sono il settore agricolo, chimico e costruzioni. I settori invece in cui si rileva un valore percentuale più alto della media complessiva sono i servizi e metallurgia, macchine e strumenti. Per "altri settori" è necessario tenere a mente che il numero di aziende premiate in totale non supera le 3 unità e quindi la partecipazione di una sola impresa produce un valore percentuale assai importante (Tabella 13).

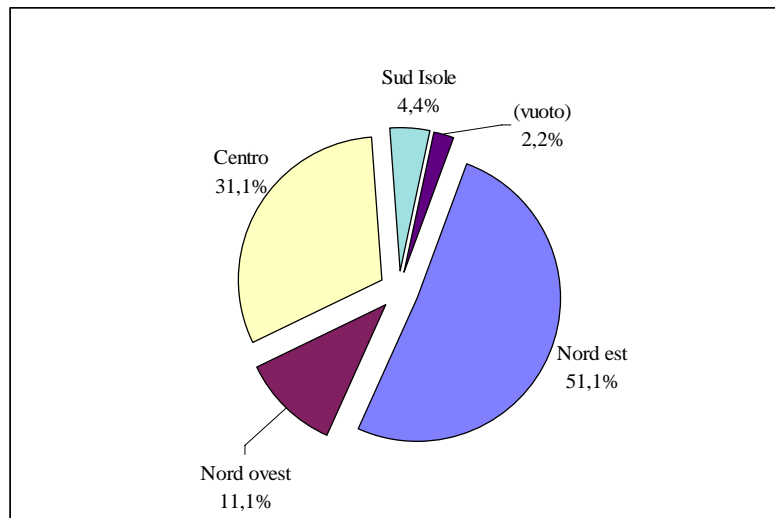
Tabella 13 - incidenza percentuale delle imprese per settore rispondenti sul totale delle imprese riceventi la riduzione del tasso medio di tariffa

Settore	Incidenza sul totale premiato
Servizi	50,00%
Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	14,30%
Chimica, carta e pelli	21,10%
Costruzioni, impiantistica	24,40%
Metallurgia, macchine e strumenti	43,30%
Altri settori	35,00%
Totale	30,20%

Fonte: nostra elaborazione da dati Inail

La maggior parte delle imprese rispondenti ha la sede principale di produzione nel Nord Italia, soprattutto nelle regioni del nord est dove si colloca circa il 51% del campione. A seguire il 31% ha la sede principale nelle Regioni Centrali e solo il 4,4% nel Sud e nelle Isole (Tabella 17 e Grafico 11). La suddivisione territoriale offre la possibilità di confrontare la presenza di alcune specifiche pratiche con contesti istituzionali, sociali e culturali diversi e così, nel caso di un utilizzo più diffuso dello strumento, ipotizzare possibili correlazioni.

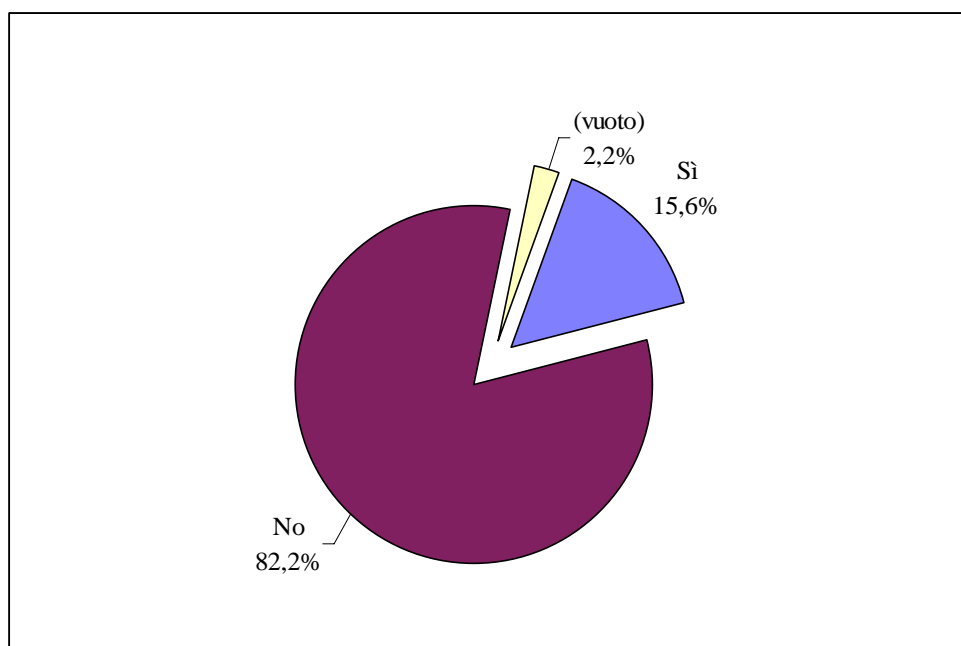
Grafico 11 - Area di produzione prevalente



Fonte: nostra elaborazione

Le imprese producono prevalentemente sul territorio Nazionale (82,2%), solo il 15,6% difatti sostiene di disporre di siti produttivi anche all'estero (Tabella 18 e Grafico 12). Il dato relativo alla locazione produttiva consente di contestualizzare il soggetto aziendale rispetto alla ipotetica applicazione di alcune direttive comunitarie (si pensi ad esempio alla direttiva CAE) e alle eventuali ricadute, ad esempio, sul sistema di partecipazione ed ancora al prevalente contesto legislativo di riferimento.

Grafico 12 - Produzione anche all'estero



Fonte: nostra elaborazione

L'analisi delle informazioni relative al mercato di riferimento mette in luce che è prevalentemente quello locale e a seguire quello nazionale (con valori medi rispettivamente del 48,5% e 36,6%, che insieme raggiungono l'85,1%) (Tabella 14). La possibilità di orientare lo sguardo sui mercati di riferimento delle imprese consente di cogliere l'influenza che questo esercita sull'applicazione e sul mantenimento di alcune pratiche specifiche. A volte, infatti, è lo stesso cliente che induce all'applicazione di determinate pratiche. Dallo studio dell'incidenza del mercato di riferimento sulla produzione totale per settore emerge che il mercato locale è di particolare rilevanza soprattutto per il macrosettore delle costruzioni e dell'impiantistica, come era ovvio attendersi (per il quale conta per il 94%), e per quello dei servizi (62,2%). Al contrario, le imprese dei settori delle lavorazioni agricole, allevamento, alimenti lavorano totalmente sul mercato nazionale, mercato rilevante anche per le imprese afferenti alla metallurgia, macchine e strumenti (55,9%) e della chimica, carta e pelli (48%).

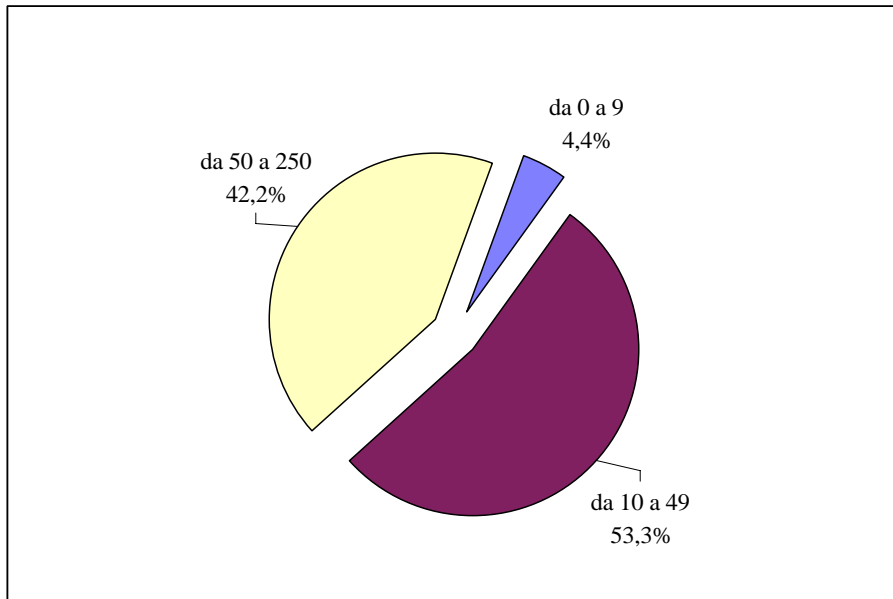
Tabella 14 - Valore medio della incidenza del mercato di riferimento sulla produzione totale per settore

	Servizi	Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	Chimica, carta e pelli	Costruzioni, impiantistica	Altri settori	Metallurgia, macchine, strumenti	Totale
 Mercati di riferimento							
Media di mercato extraeuropeo	8	0	17	0	10	2,1	5
Media di mercato nazionale	28,9	100	48	3	47,5	55,9	36,6
Media di mercato Unione Europea	0,9	0	9,3	3	42,5	21,2	9,8
Media di mercato locale	62,2	0	25,8	94	0	20,8	48,5
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostra elaborazione

Oltre la metà delle imprese coinvolte ha una dimensione, nella sede principale di produzione, che oscilla tra i 10 e i 49 occupati (53,3%), seguita dal 42,2% delle imprese che si posizionano nella fascia 50-249 lavoratori. Poche, solo due, le imprese al di sotto dei 10 occupati (4,4% del totale) che hanno ottenuto la riduzione del premio INAIL nella sezione A secondo il modello OT24 (Tabella 20 e Grafico 13).

Grafico 13 - Dimensione azienda



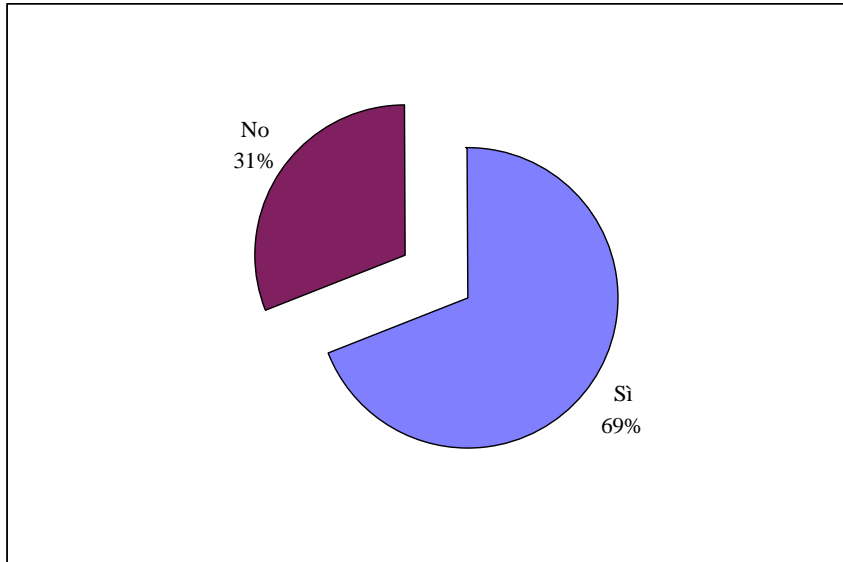
Fonte: nostra elaborazione

La dimensione aziendale è un discriminante importante per la presenza o meno di pratiche virtuose correlate al tema della salute e sicurezza in ambiente di lavoro. La componente culturale e la capacità finanziaria legata alla dimensione rappresentano spesso degli ostacoli alla implementazione di pratiche che vadano oltre la mera applicazione legislativa.

Anche in questo caso è possibile verificare quale dimensione aziendale si è dimostrata più “sensibile” al tema della salute e sicurezza procedendo alla compilazione dello strumento di indagine elaborato. Il 44,4% delle piccole imprese (ossia comprese nella fascia 10-49 addetti) ha profuso il proprio impegno investendo parte del tempo lavorativo alla compilazione *on line* dello strumento di indagine. Tale percentuale passa al 26,8% per le medie imprese (raccolte nella fascia 50-249 addetti) e scende a 8,3% per le piccolissime imprese (ossia sotto i 10 addetti).

Altro elemento di organizzazione aziendale e del lavoro da considerare nell’analisi dell’applicazione delle buone pratiche è la catena di appalti e subappalti che un’azienda può ingenerare. Una quota considerevole delle imprese rispondenti appalta alcune attività lavorative (Grafico 14) e il dato viene confermato dalla quasi totalità delle imprese dei settori costruzioni ed impiantistica (90%) e della metallurgia, macchine e strumenti (77%), seguite dal 50% delle imprese del settore servizi).

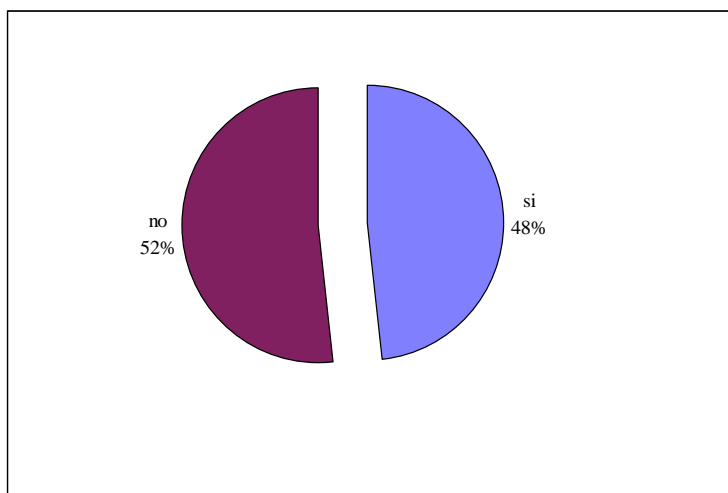
Grafico 14 - Imprese che danno in appalto alcune delle loro attività



Fonte: nostra elaborazione

Rispetto al 69% di imprese che ha affermato di appaltare alcune attività a ditte esterne, è stato chiesto se esse applicano criteri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa in vigore sul tema della Salute e Sicurezza sul Lavoro (Grafico 15). Meno della metà ha risposto in maniera affermativa (48%), mentre ben il 52% sostiene di non applicare criteri addizionali.

Grafico 15 - Imprese appaltanti che applicano criteri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza

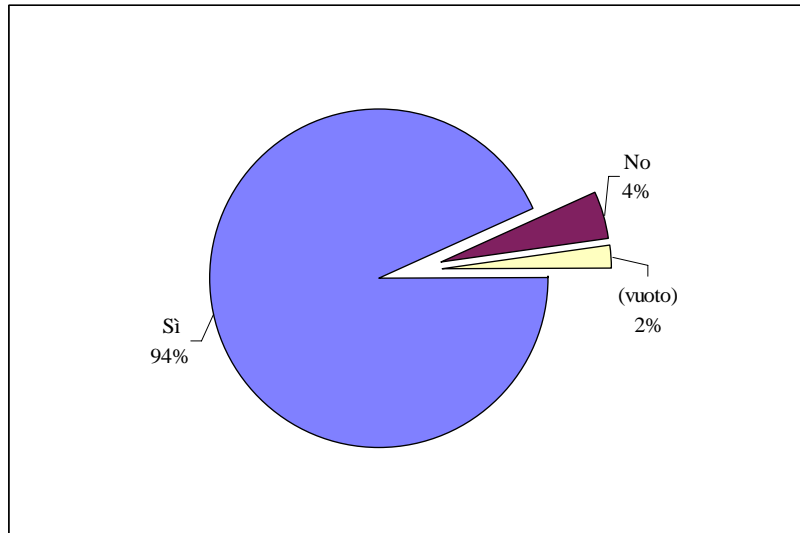


Fonte: nostra elaborazione

Sintetizzando le caratteristiche dei principi adottati oltre il rispetto delle norme in vigore, si può affermare che in alcuni casi le imprese selezionano i fornitori in base agli indici infortunistici e al numero di incidenti, in altri chiedono di sottoscrivere un capitolato con dettagli sull'organizzazione e il coordinamento dei lavori, la selezione del personale, la circolazione nello stabilimento, la gestione degli infortuni. Le aziende esigono dai fornitori di coinvolgere i lavoratori della ditta esterna nei corsi di formazione aziendale sulla salute e la sicurezza, il rispetto dei propri *standard* in tema di prevenzione dei

rischi, di applicare quanto previsto dalle proprie certificazioni di qualità, ambientali e in tema di Salute e Sicurezza. Ad un altro quesito del questionario la grande maggioranza delle aziende del campione (94%) dichiara infatti di aver adottato e/o mantenuto certificazioni, linee guida o altri strumenti volontari in tema di SSL (Grafico 16).

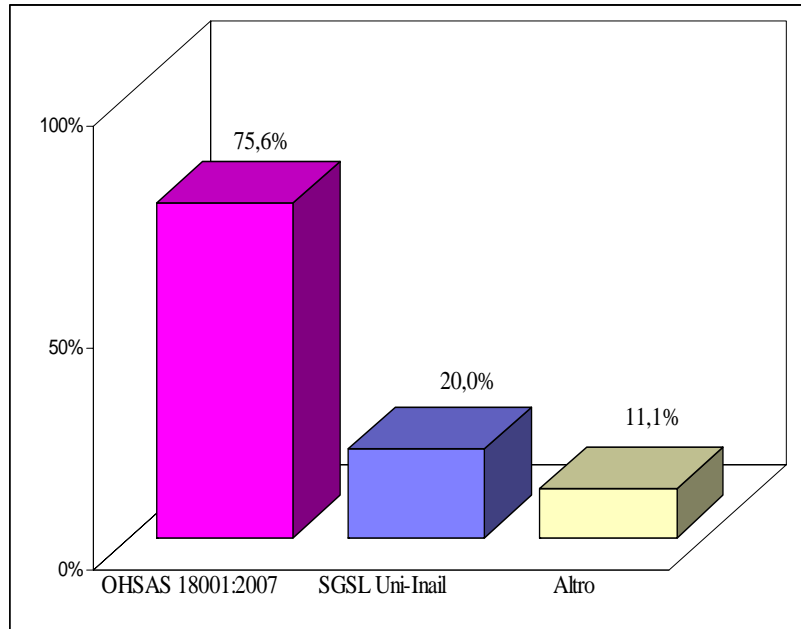
Grafico 16 - Imprese che hanno adottato e/o mantenuto certificazioni, linee guida o altri strumenti volontari in tema di salute e sicurezza sul lavoro



Fonte: nostra elaborazione

Si tratta soprattutto della certificazione Ohsas 18001:2007 (75,6%), seguita da sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conformi alle linee guida UNI-INAIL (20%). Altre imprese hanno ulteriormente specificato di aver adottato precedenti versioni del sistema di certificazione Ohsas18001, altre di avere certificazioni del sistema di gestione ambientale Iso 14001 e della qualità Iso 9001, ancora alcune dichiarano di possedere una registrazione Emas, e altre di possedere la certificazione SA8000. Il 69% del campione afferma inoltre di adottare un codice etico o di condotta (Grafico 17).

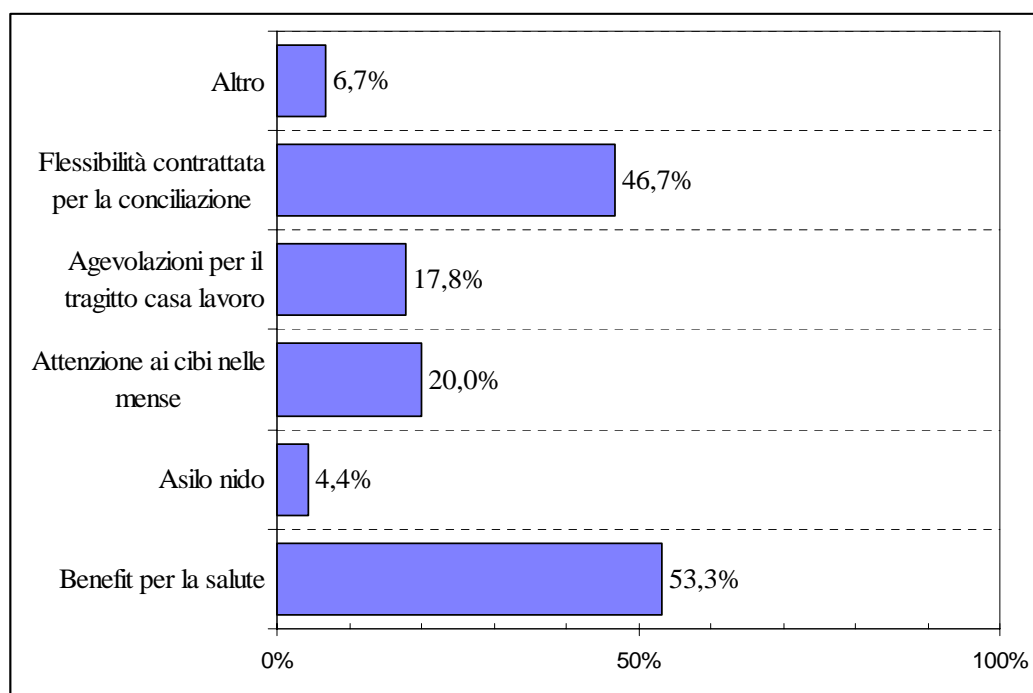
Grafico 17 - Imprese per tipologia di certificazione o per linee guida applicate



Fonte: nostra elaborazione

Uno degli ultimi quesiti contenuti nella parte generale del questionario (A) era volto a rilevare eventuali modalità di supporto che le imprese adottano nei confronti dei propri occupati, proponendo un elenco predefinito di attenzioni ed azioni e lasciando la possibilità di specificare eventuali altre azioni adottate e non presenti nella lista fornita (Grafico 18). Ne emerge che oltre la metà del campione (53,3%) offre *benefit* per la salute, ad esempio *check up* periodici, visite mediche specialistiche, etc, mentre il 46,7% delle imprese ricorre alla contrattazione di secondo livello sul tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ad esempio per ciò che concerne gli orari e i turni di lavoro. Il 20% delle imprese presta attenzione ai cibi serviti nelle mense aziendali, cercando di far fronte alle diverse esigenze alimentari, culturali e anche nutrizionali dei lavoratori, fornendo ad esempio pasti per vegetariani, prestando attenzione ad un'alimentazione equilibrata, etc. Alcune imprese prestano attenzione al tema ambientale e della sicurezza sulle strade, fornendo agevolazioni per il tragitto casa-lavoro come ad esempio riduzioni per l'abbonamento ai mezzi pubblici, *bonus* per la sosta delle auto nei *garage*, programmi di *mobility management*, etc. Infine il 4,4% delle imprese dispone di asili nido, forma di attenzione alle esigenze dei propri occupati e delle loro famiglie, che tuttavia sembra non essere molto diffusa fra le imprese del campione.

Grafico 18 - Tipologie di supporto adottate dalle imprese a favore dei propri occupati



Fonte: nostra elaborazione

Oltre ad offrire spunti di riflessione e dettagli informativi sulla struttura aziendale e sugli orientamenti di mercato, lo strumento di indagine permette un'analisi anche della forza lavoro aziendale, focalizzandosi su dimensioni centrali in una logica di salute e sicurezza: configurazione contrattuale, genere, nazionalità ed età. I lavoratori sono in prevalenza di sesso maschile (in media il 75,8% degli occupati nelle imprese considerate), di nazionalità italiana (89,5%) e con un'età inferiore ai 50 anni (78,2%). Nello specifico il 46,8% ha un'età tra i 35 e i 49 anni, mentre il 31,4% si colloca nella fascia fra i 18 e i 34 anni. L'88% degli occupati sul totale dei lavoratori ha un contratto di lavoro *standard*, a tempo indeterminato e *full time*, mentre l'analisi per settore mette in luce che la media di lavoratori con contratto non *standard* più elevata viene espressa dalle imprese del settore dei servizi (23,9%) (Tabella 15).

Tabella 15 - Lavoratori per contratto

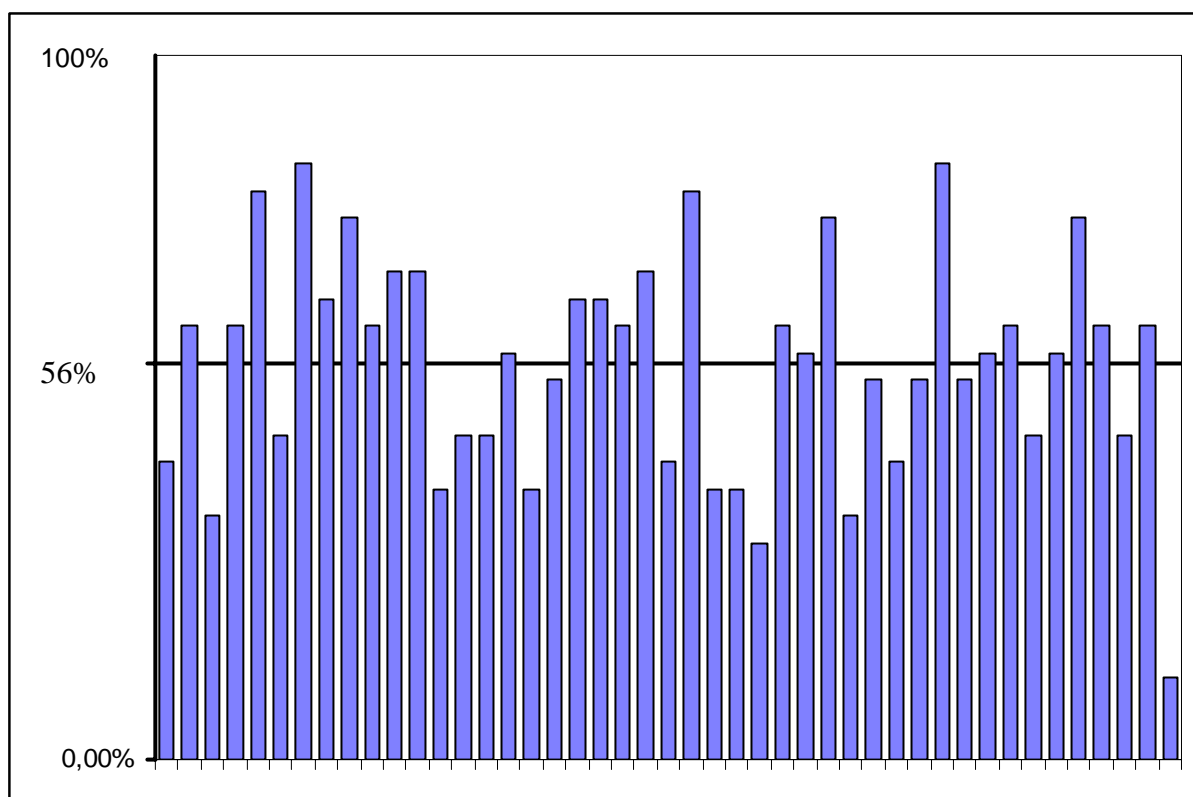
	Totale
Media di lavoratori per contratto:	
Standard	88,0
Non standard	12,0
Totale	100

Fonte: nostra elaborazione

4.6 La diffusione delle buone pratiche

Lo strumento di analisi ci consente di analizzare la diffusione delle buone pratiche nelle singole imprese che hanno risposto al questionario. In una ipotetica azienda media, circa il 56% delle pratiche elencate nella piattaforma sono state effettivamente implementate unilateralmente o attraverso un processo negoziale. Il grafico evidenzia la media con una linea in grassetto che taglia gli istogrammi aziendali segnando un confine che divide le imprese in due gruppi numericamente omogenei: le imprese che presentano una diffusione di pratiche più alte della media e aziende con una diffusione di pratiche più basse del valore medio (Grafico 19).

Grafico 19 - Distribuzione delle imprese rispetto alla diffusione di buone pratiche



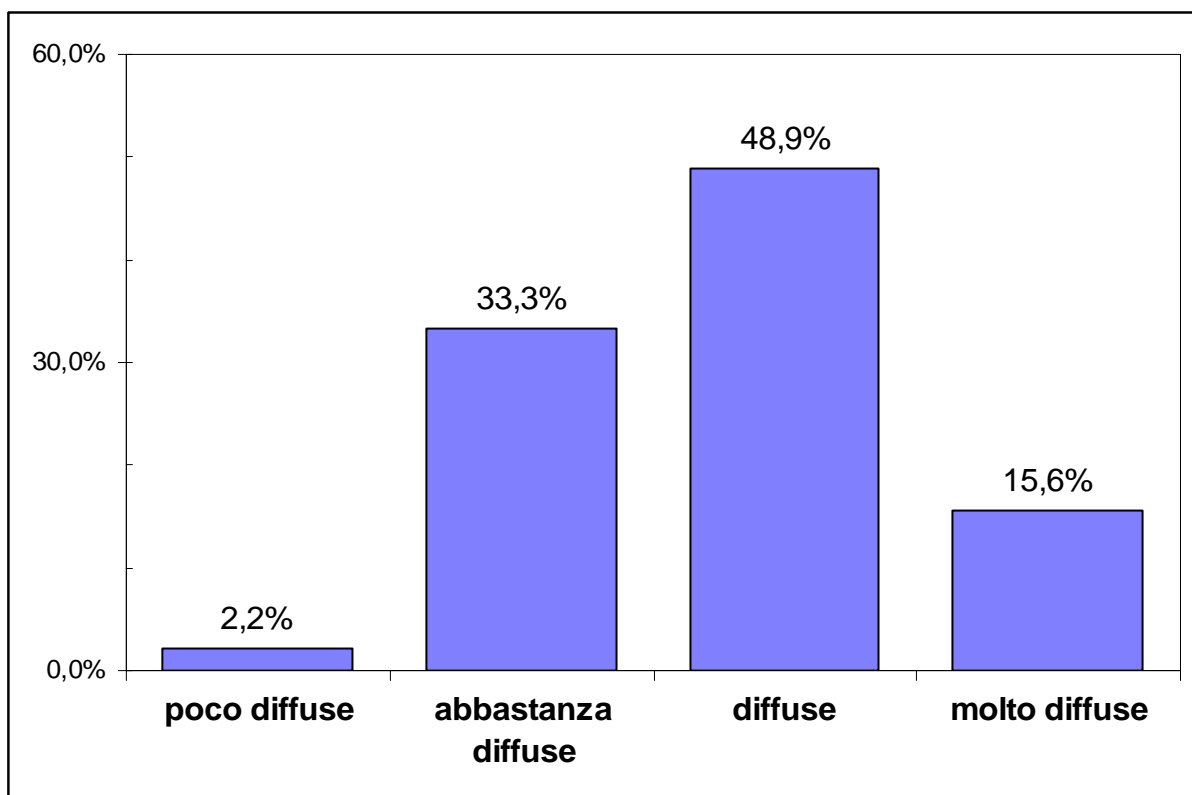
Fonte: nostra elaborazione

Per facilitare la comprensione di come la diffusione delle pratiche sia presente nelle imprese, si propone di leggere i risultati secondo una scala qualitativa di diffusione delle pratiche in azienda articolata in 4 diversi classi:

- diffusione da 0% a 25%, poco diffusa
- diffusione da 25% a 50%, abbastanza diffusa
- diffusione da 50% a 75%, diffusa
- diffusione da 75% a 100%, molto diffusa

Dal grafico successivo si evince che la totalità delle imprese, all'infuori di un trascurabile 2%, presenta una presenza di buone pratiche da "abbastanza diffusa" a "molto diffusa". Considerando che le imprese coinvolte nella ricerca sono sicuramente casi "virtuosi" o comunque casi di eccellenza per interventi migliorativi in tema di salute e sicurezza, il dato sulla diffusione conferma la corretta scelta delle buone pratiche all'interno della piattaforma. L'indagine pilota è infatti testimone che le imprese del panel presentano alte percentuali di diffusione delle buone pratiche. È da evidenziare, inoltre, come in oltre il 15% delle imprese rispondenti le pratiche indicate nella piattaforma siano "molto diffuse", ossia si avvicinano alla piena applicazione di tutte le pratiche elencate (Grafico 20).

Grafico 20 - Imprese distribuite per diffusione delle buone pratiche

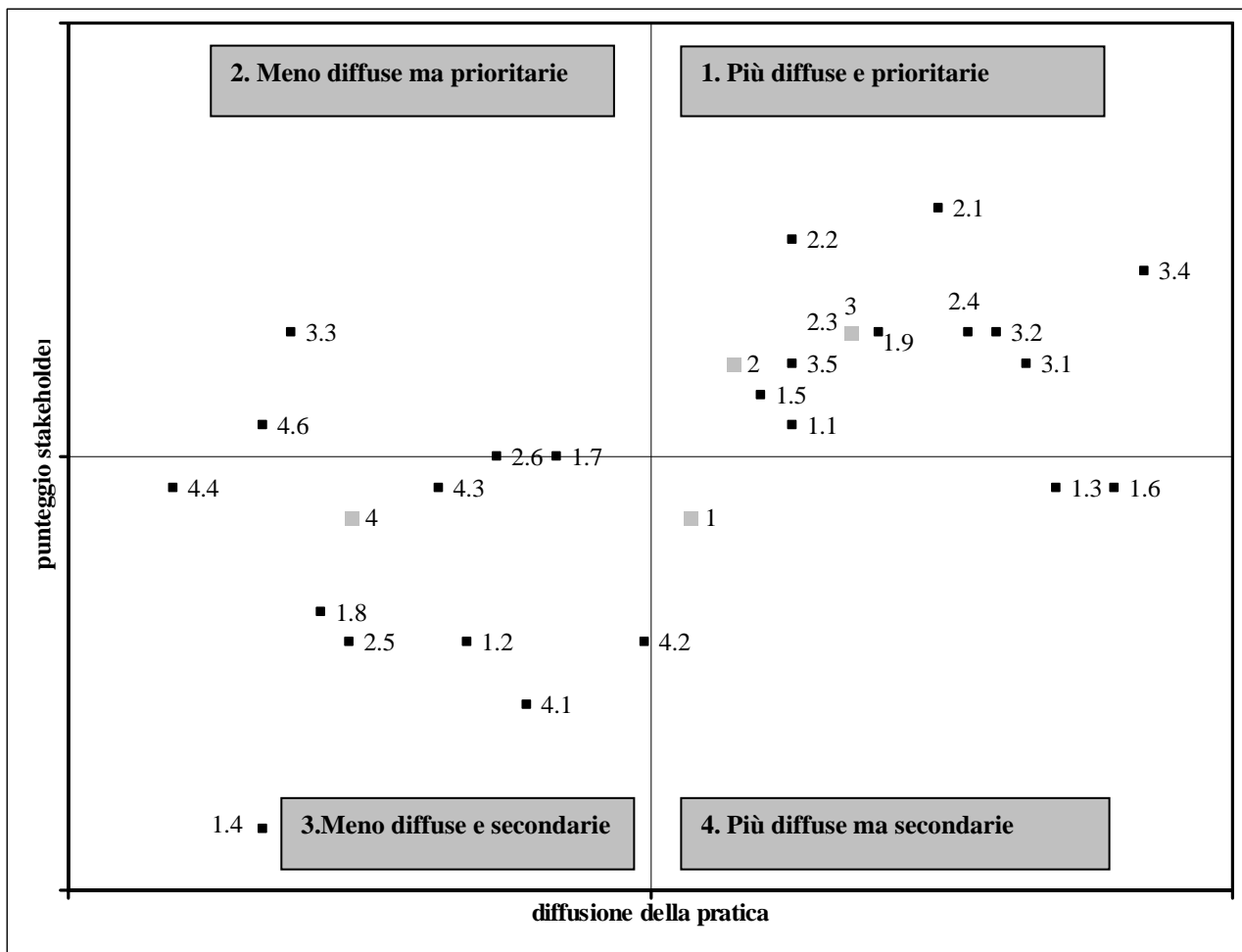


Fonte: nostra elaborazione

4.7 Un confronto tra la diffusione delle buone pratiche e il giudizio degli stakeholder

Il grafico successivo (Grafico 21) intende proporre una distribuzione delle pratiche elaborate e condivise con gli *stakeholder* rispetto a due assi intersecanti. I due assi rappresentano, lungo le ordinate, il punteggio medio conferito dai testimoni privilegiati ad ogni singola pratica e, lungo l'asse delle ascisse, la diffusione delle pratiche tra le imprese "virtuose" che volontariamente hanno deciso di partecipare alla nostra indagine pilota volta alla sperimentazione della strumento elaborato.

Grafico 21 - Confronto fra diffusione delle pratiche e punteggio attribuito dagli stakeholder



Fonte: nostra elaborazione

Il diagramma di dispersione è suddiviso in 4 quadranti creati dalla intersezione dei valori medi dei due assi: per le ascisse il valore medio (56,19%) della diffusione percentuale delle pratiche tra le imprese partecipanti e per le ordinate il valore medio dei punteggi (3,9) attribuiti dai testimoni privilegiati. Così procedendo ogni quadrante raccoglie pratiche con caratteristiche simili, ed in particolare:

1. **Più diffuse e prioritarie**, qui si concentrano le pratiche che hanno una diffusione superiore alla media delle imprese rispondenti e a cui è stato attribuito un punteggio superiore alla media da parte dei testimoni privilegiati.
2. **Meno diffuse ma prioritarie**, qui si concentrano le pratiche che hanno una diffusione inferiore alla media delle imprese rispondenti ma a cui i testimoni privilegiati hanno attribuito un punteggio superiore alla media.
3. **Meno diffuse e secondarie**, qui si concentrano le pratiche che hanno una diffusione inferiore alla media delle imprese rispondenti e a cui i testimoni privilegiati hanno attribuito un punteggio inferiore alla media.
4. **Più diffuse ma secondarie**, qui si concentrano le pratiche che hanno una diffusione superiore alla media delle imprese rispondenti ma a cui i testimoni privilegiati hanno attribuito un punteggio inferiore alla media.

Come si evince dal diagramma, la maggiore concentrazione di pratiche si rintraccia all'interno del primo quadrante ossia dove esiste una correlazione positiva tra diffusione e livello di priorità conferito dai testimoni privilegiati. In questo quadrante si collocano i valore medi della seconda e terza macrocategoria di pratiche “*sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali*” e “*politiche di formazione*”. Il dato e la rappresentazione grafica pongono enfasi su come per un percorso di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro si debba investire e si stia concretamente investendo sulla formazione e sui sistemi di monitoraggio degli infortuni e sulle malattie professionali. Il quadro che ne esce appare sostanzialmente realistico rispetto ad un contesto aziendale principalmente orientato a vedere nella formazione e nei sistemi di monitoraggio degli infortuni gli strumenti principali per lo sviluppo ed il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

Volendo confrontare l'eventuale corrispondenza fra le singole pratiche considerate di particolare rilievo dai testimoni privilegiati coinvolti e quelle maggiormente diffuse all'interno del gruppo di imprese rispondenti (tabella 7), emerge che esse non corrispondono pienamente. Per ciò che concerne la dimensione “*sistemi di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali*”, gli attori privilegiati danno grande valore alla presenza in azienda dell'analisi e monitoraggio degli incidenti mancati e del processo di analisi a ritroso, mentre la maggior parte delle imprese dichiara in primis di “*coinvolgere tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi*” (80%). A seguire il 77,8% svolge “*l'analisi e il monitoraggio degli incidenti mancati*”, il 71,1% “*monitora l'efficacia degli interventi rivolti al benessere e il conseguente miglioramento in progress*”. Infine il 66,7% effettua un “*processo di analisi a ritroso*” degli eventi infortunistici. In generale 4 delle sei azioni elencate vengono attuate da oltre il 65% delle unità coinvolte e sono due le pratiche non attuate da almeno la metà delle imprese: si tratta del monitoraggio delle malattie professionali, svolto dal 44%, e del coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (effettuato da solo il 33,3%). Gli strumenti di monitoraggio sono dunque principalmente rivolti agli infortuni sul lavoro e meno alle malattie professionali, per le quali si rilevano una diffusione e un punteggio più bassi. Il monitoraggio delle malattie professionali è solitamente demandato ad un intervento del medico competente e quindi le imprese si sentono in qualche modo “liberate” da questa responsabilità, o quantomeno non la vivono come prioritaria.

La collocazione dei valori medi della macrocategoria “*politiche di formazione*” nel primo quadrante si deve ad una valutazione molto positiva da parte degli stakeholder ed al contempo ad una sua ampia diffusione tra le imprese. Nello specifico il 93,3% delle aziende organizza “*l'affiancamento dei lavoratori neo assunti*”, pratica che risulta essere in assoluto la più diffusa tra tutte, in tutte le quattro dimensioni. Buona parte delle imprese rispondenti, rispettivamente l'84,4% e l'82,2%, afferma di garantire la “*partecipazione di tutte le figure aziendali ai corsi di aggiornamento formativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro*” e un “*sistema di verifica dell'apprendimento*”.

Il 66,7%, inoltre, organizza una formazione che non si limita al semplice trasferimento nozionistico ma che “*favorisce la conoscenza dell'organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all'acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni*”.

L'unica pratica che appare poco diffusa all'interno di questa macrocategoria fa riferimento all'organizzazione di corsi formativi specifici ai diversi target occupazionali di riferimento. Infatti, solo il 28,9% sono le imprese che dichiarano di avere tale sensibilità.

Passando ai valori di importanza attribuiti dai testimoni privilegiati emerge che la pratica maggiormente diffusa tra le imprese corrisponde a quella che i nostri interlocutori ritengono più importante, l'affiancamento dei lavoratori neo assunti. Anche la presenza di un sistema di verifica dell'apprendimento viene considerata come un'azione molto rilevante, alla quale corrisponde anche in questo caso una alta diffusione tra le imprese. Diverso è invece il discorso per ciò che concerne la formazione specifica in base ai diversi target occupazionali, considerata rilevante dai testimoni privilegiati, ma che non trova ampio riscontro fra le imprese.

Il tema della formazione viene spesso utilizzato per introdurre ed alimentare il seme della cultura della sicurezza in azienda, termine a cui molto spesso si associa una funzione risolutiva nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro. Non è qui nostra intenzione argomentare l'importanza dell'introduzione della cultura della sicurezza. Appare piuttosto contraddittoria, però, l'importanza attribuita alla formazione, da una parte, e la collocazione nel diagramma della dimensione *"coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza"*, dall'altra. Se si osserva il grafico, infatti, il valore medio d'area si colloca nel quarto quadrante in cui pur essendo diffuso, non riceve un pieno riconoscimento dai testimoni privilegiati. È pur vero che il punteggio attribuito è appena al di sotto della media ma è un dato che solleva qualche riflessione. Anche in questo caso, il quadro che ne risulta appare piuttosto realistico. Le pratiche ritenute di maggiore rilievo per gli attori privilegiati risultano essere la *"condivisione di strumenti di responsabilità sociale"*, *"gli strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori"* e la presenza di *"procedure strutturate ed organizzate"*, pratiche che, se anche piuttosto diffuse, non rientrano fra le più attuate dalle imprese. Queste ultime risultano essere, infatti, quella relativa al *"coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici"* (91,1%) e *"l'effettiva consultazione preventiva del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – Rls"* (86,7%). A seguire il 73,3% delle imprese sostiene di *"condividere gli strumenti di responsabilità sociale (ad esempio il codice etico, il codice di condotta) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale"*. In generale su un totale di 9 pratiche contenute in questa dimensione, la maggior parte è attuata da una quota considerevole di imprese (oltre il 50% delle imprese coinvolte attua 5 azioni su 9) e si tratta, oltre a quelle già citate, di adozione di *"procedure strutturate ed organizzate"* (66,7%) e di *"strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori"* (64,4%). Di contro, l'azione meno diffusa risulta essere l'attribuzione di funzioni negoziali ai Rls in tema di salute e sicurezza, segnalata solo dal 26,7% delle imprese. Infine il 42% delle imprese sostiene di aver aumentato il *"coinvolgimento del Rls oltre i limiti di legge"*, ad esempio avendo concesso l'aumento numerico degli stessi o avendo aumentato il monte ore a loro disposizione.

La partecipazione dei lavoratori, per gran parte delle imprese e degli stakeholder, sembra non assumere un ruolo strategico prioritario: alle pratiche partecipative non viene riconosciuta quella funzione di stimolo all'apprendimento sociale, fondamentale per una reale politica preventiva. I lavoratori sono infatti depositari di conoscenza ed esperienze dalle quali ogni politica di intervento non può prescindere per essere efficace e applicabile. Ricerche europee e nazionali dimostrano, con evidenza empirica, come forme avanzate di dialogo sociale e forme partecipate di intervento producano effetti positivi sulle condizioni di lavoro, e quindi sulla salute e sicurezza⁷⁷.

I lavoratori ed i loro rappresentanti supportano il datore di lavoro in tema di salute e sicurezza mettendo a disposizione la loro esperienza e collaborazione in quanto:

⁷⁷ In via esemplificativa si propongono alcuni riferimenti bibliografici:

Frick K., Sjoström J., Factors influencing worker and safety rep participation – How to understand the OHS participation process, *National Institute for Working Life*, Stoccolma, 2006

Fondazione Europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), *Working conditions and social dialogue*, Dublin, 2007

Non sempre gli esperti esterni possono conoscere tutto nel dettaglio. I lavoratori ed i loro rappresentanti possono contribuire ad identificare interventi e priorità nella gestione del sistema sicurezza in azienda.

- La conoscenza pratica del processo produttivo risulta importante per una reale applicabilità delle soluzioni in tema di salute e sicurezza.
- Se i lavoratori ed i loro rappresentanti sono coinvolti nella identificazione dei problemi e nello sviluppo delle soluzioni, è più probabile che siano maggiormente disposti ad adottarle e a rispettare le regole di sicurezza introdotte. La partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti ottimizza, quindi, il rapporto costi/benefici in materia di salute e sicurezza: massimizzazione dei benefici a costi minimi.

È sicuramente vero che il basso punteggio medio della dimensione *“coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza”* è spiegato per buona parte dal basso punteggio dato *“alla attribuzione di funzioni negoziali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) in tema di salute e sicurezza”*. Ma è altrettanto vero che il dato non può sottrarsi ad alcune riflessioni di merito. Il dibattito sulla funzione negoziale al Rls non è nuovo: affidare la funzione contrattuale sui temi salute e sicurezza ad una forma di rappresentanza diversa dalla rappresentanza sindacale, siano esse Rsu (Rappresentanza sindacale unitaria) o Rsa (Rappresentanza sindacale aziendale), o inglobare tale funzione nell’ambito della rappresentanza sindacale stessa? In Italia il soggetto contrattuale rimane la rappresentanza sindacale aziendale all’interno della quale viene solitamente eletto il Rls. Una delega contrattuale specifica sulla tematica salute e sicurezza, infatti, porterebbe ad un indebolimento della forza contrattuale e rischierebbe di limitare gli spazi di intervento in un rapporto con la controparte aziendale. Inoltre, tale soluzione dovrebbe rispondere ad un necessario approccio multidisciplinare e sistemico di fronte alle questioni correlate alla salute e sicurezza. Il sistema salute e sicurezza è un sistema aperto e come tale deve essere osservato e inteso in una prospettiva politica di intervento. L’evento infortunistico rappresenta la manifestazione fattuale di inappropriati e non corretti processi organizzativi e relazionali per la cui comprensione è necessario agire secondo la logica, ormai diffusa ampiamente a livello europeo, delle determinanti sociali. L’infortunio non si esaurisce nel suo esplicitarsi e non trova esclusivamente le sue cause in ciò che viene statisticamente riconosciuto come *“agente materiale”*. Ad ingenerare l’accadimento infortunistico intervengono fattori organizzativi, sociali, culturali, anagrafici ed *“istituzionali”* che non possono essere trascurati in una analisi propedeutica ad azioni di intervento.

Il mantenimento di un soggetto contrattuale unico dovrebbe, quindi, favorire un’azione sistemica in tema di salute e sicurezza. Il condizionale non è casuale. La realtà dei fatti mette in evidenza come la negoziazione in azienda sia diventato un elemento di secondaria importanza, soprattutto sulle questioni legate alla salute e sicurezza.

La scarsa diffusione di interventi sulla organizzazione del lavoro ne è una chiara testimonianza. L’organizzazione del lavoro non viene riconosciuta dalle aziende come fattore incisivo in una azione di miglioramento delle condizioni di lavoro. E spesso tale funzione non è riconosciuta nemmeno dai testimoni privilegiati coinvolti. Gli stakeholder attribuiscono un rilievo particolare alle imprese che effettuano interventi sui ritmi di lavoro elevati (4,3) e a quelle che, a partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettano interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere (4,0). Tuttavia è solo l’11,1% delle imprese che dichiara di effettuare *“interventi sui ritmi di lavoro elevati”*, il 20% svolge *“interventi a vantaggio del lavoratore durante il lavoro notturno”*, il 26,7% che *“a partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progetta interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere dei lavoratori”*. Maggiore è il numero di imprese che svolge le restanti azioni contenute nella dimensione in esame: il 40% delle imprese attua *“sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro”*, il 46,7% la *“rotazione delle mansioni”*, il 55,6% *“l’organizzazione in gruppi di lavoro”*. Nonostante ciò, appare rilevante notare che solo una tra le pratiche contenute venga svolta da poco più del 50% del campione delle imprese.

Tali dati portano la dimensione “*progettazione dell’organizzazione del lavoro*” a posizionarsi sul terzo quadrante in cui oltre ad una bassa diffusione si associa anche un basso punteggio. Gran parte delle imprese non considera le possibili ricadute, in termini di salute e sicurezza, di una progressiva intensificazione dei ritmi di lavoro, a cui spesso non si accompagna una crescita della autonomia organizzativa.

Tabella 16 - Diffusione e punteggi degli stakeholder per ogni singola pratica

	Dati	Diffusione	Punteggio medio
1	Coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza	59,01%	3,7
1.1	Procedure strutturate ed organizzate (es. commissioni tematiche, gruppi di lavoro, etc)	66,70%	4
1.2	Aumento del coinvolgimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) oltre i limiti di legge (es. incremento numerico, aumento monte ore, etc)	42,20%	3,3
1.3	Effettiva consultazione preventiva del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)	86,70%	3,8
1.4	Attribuzione di funzioni negoziali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) in tema di salute e sicurezza	26,70%	2,7
1.5	Strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori (es. “cassetta delle idee”)	64,40%	4,1
1.6	Coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici	91,10%	3,8
1.7	Organizzazione di eventi di sensibilizzazione rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro	48,90%	3,9
1.8	Distribuzione di materiali informativi atti alla sensibilizzazione sul tema	31,10%	3,4
1.9	Condivisione di strumenti di responsabilità sociale (es. codice etico/codice di condotta, etc) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale	73,30%	4,3
2	Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali	62,22%	4,2
2.1	Analisi e monitoraggio degli incidenti mancati (near miss accidents)	77,80%	4,7
2.2	Processo di analisi a ritroso (effetto-causa)	66,70%	4,6
2.3	Monitoraggio dell’efficacia degli interventi rivolti al benessere e conseguente miglioramento in progress	71,10%	4,3
2.4	Coinvolgimento di tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi	80,00%	4,3
2.5	Coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (es. Ausl)	33,30%	3,3
2.6	Monitoraggio delle malattie professionali	44,40%	3,9
3	Politiche di formazione	71,10%	4,3
3.1	Partecipazione di tutte le figure aziendali ai corsi di aggiornamento formativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro (differenziale fra monte ore formative e monte ore obbligatorie)	84,40%	4,2
3.2	Sistema di verifica dell’apprendimento (feed back)	82,20%	4,3
3.3	Formazione specifica ai diversi target occupazionali di riferimento (es. profili di rischio diversi: giovani, donne, immigrati, over 55)	28,90%	4,3
3.4	Affiancamento dei lavoratori neo assunti (attività di tutoraggio)	93,30%	4,5
3.5	Formazione che favorisca la conoscenza dell’organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all’acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni)	66,70%	4,2
4	Progettazione dell’organizzazione del lavoro	33,35%	3,7
4.1	Rotazione delle mansioni	46,70%	3,1
4.2	Organizzazione in gruppo di lavoro	55,60%	3,3
4.3	Sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro	40,00%	3,8
4.4	Interventi a vantaggio del lavoratore durante il lavoro notturno	20,00%	3,8
4.5	Interventi sui ritmi di lavoro elevati	11,10%	4,3
4.6	A partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettazione di interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere	26,70%	4
	Valore medio	56,19%	3,9

Fonte: nostra elaborazione

4.8 Ipotesi di utilizzo applicativo della piattaforma di buone pratiche

Qui di seguito viene proposto una elaborazione applicativa della piattaforma di buone pratiche. Partendo dalla diffusione delle buone pratiche e dalla valutazione dei testimoni privilegiati si è proceduto alla costruzioni di uno strumento che disegnasse il percorso delle unità aziendali rispetto alle diverse macrocategorie considerate. Lo strumento che si va a descrivere è solamente uno dei possibili utilizzi della piattaforma a disposizione.

Le singole aree di indagine constano di un numero diverso di fattori migliorativi o pratiche; pertanto si è proceduto ad una “normalizzazione” a 100 delle diverse medie dei punteggi (Tabella 16), mantenendo per ogni singola area di indagine il peso medio ricavabile dai valori espressi dagli *stakeholder*. In altre parole si è posto che la somma delle medie per area fosse pari a 100 in modo da conservare l’ordine di priorità emerso dalla attribuzione dei punteggi da parte degli *stakeholder*. Ogni singola pratica è stata poi normalizzata avendo come riferimento la media normalizzata di area di appartenenza. I valori così ottenuti si trovano nella seconda colonna della Tabella 16. In base alle pratiche applicate dall’impresa considerata sarà quindi possibile ricavare la posizione di una generica impresa rispetto allo sviluppo di pratiche in una determinata area di intervento.

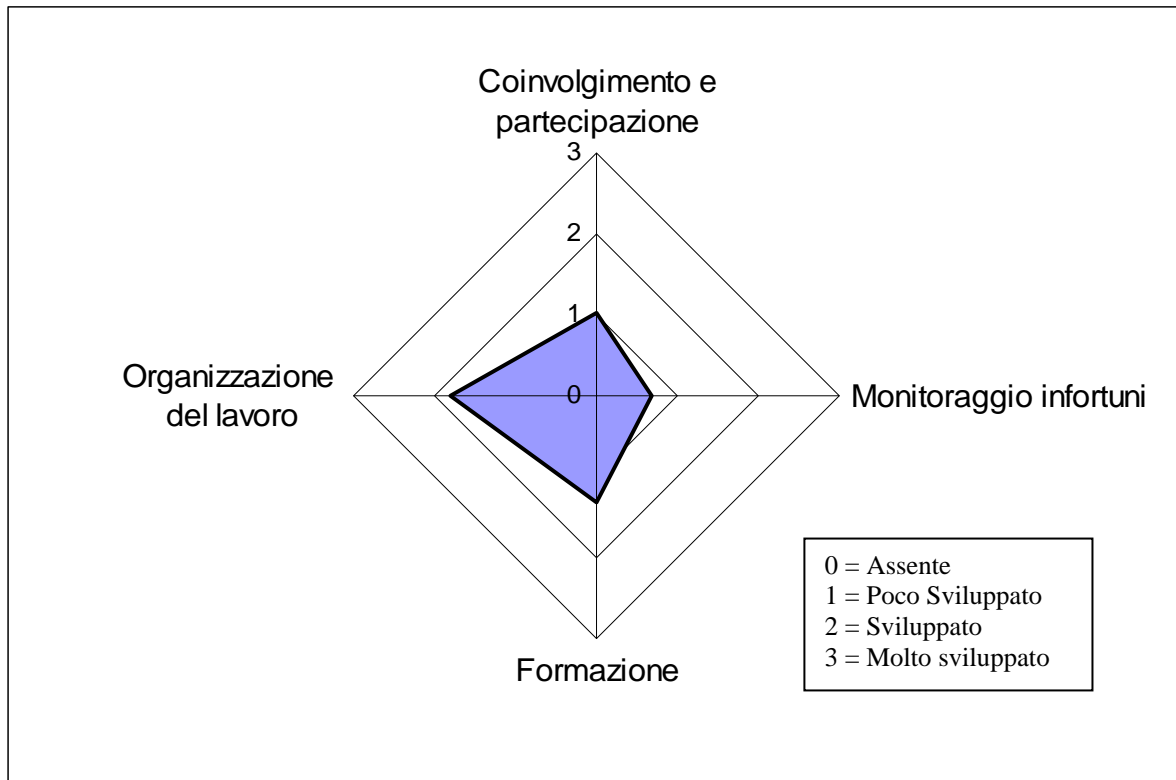
La collocazione dell’impresa rispetto al caso di eccellenza è inoltre visibile anche dal punto di vista grafico: ogni area tematica è rappresentata graficamente dalla distanza del centro del poligono al vertice corrispondente (Grafico 22). Senza alcun intervento il poligono risulterebbe ovviamente irregolare in quanto ad ogni dimensione corrisponde un vertice che dista dal centro per una misura pari alla media normalizzata. Allo scopo di disporre di una rappresentazione grafica di immediata comprensione, si è deciso di trasformare il poligono irregolare in poligono regolare: si è calcolata su base uguale (per comodità di calcolo e di costruzione grafica) l’incidenza del punteggio aziendale sul totale possibile per dimensione. Si è proceduto così ad una omogeneizzazione dei punteggi, operazione a vantaggio di una comparabilità tra dimensioni. Per ogni singola dimensione sarà quindi possibile stabilire la collocazione di una impresa rispetto ad un scala qualitativa che indica la capacità di sviluppo di quella impresa rispetto alla dimensione stessa.

La scala qualitativa è così composta:

- Assente
- Poco sviluppata
- Sviluppata
- Molto sviluppata

Unendo i diversi punti individuati si tratterà una superficie la cui estensione sarà tanto più prossima all’area totale del quadrato quanto più l’azienda risulterà vicina al caso “teorico” di applicazione di tutte le buone pratiche. Di conseguenza la differenza tra la superficie del quadrato e l’area coperta dall’impresa darà la possibilità di comprendere quanta superficie rimane da “coprire” e quali sono le aree di indagine che presentano i punti di forza e di debolezza della singola impresa. In tal modo l’indicatore assume una struttura dinamica, ossia non esprime una valutazione statica ma definisce un percorso verso cui ogni singola azienda potrebbe indirizzare le proprie politiche di salute e sicurezza.

Grafico 22 - Caso esemplificativo



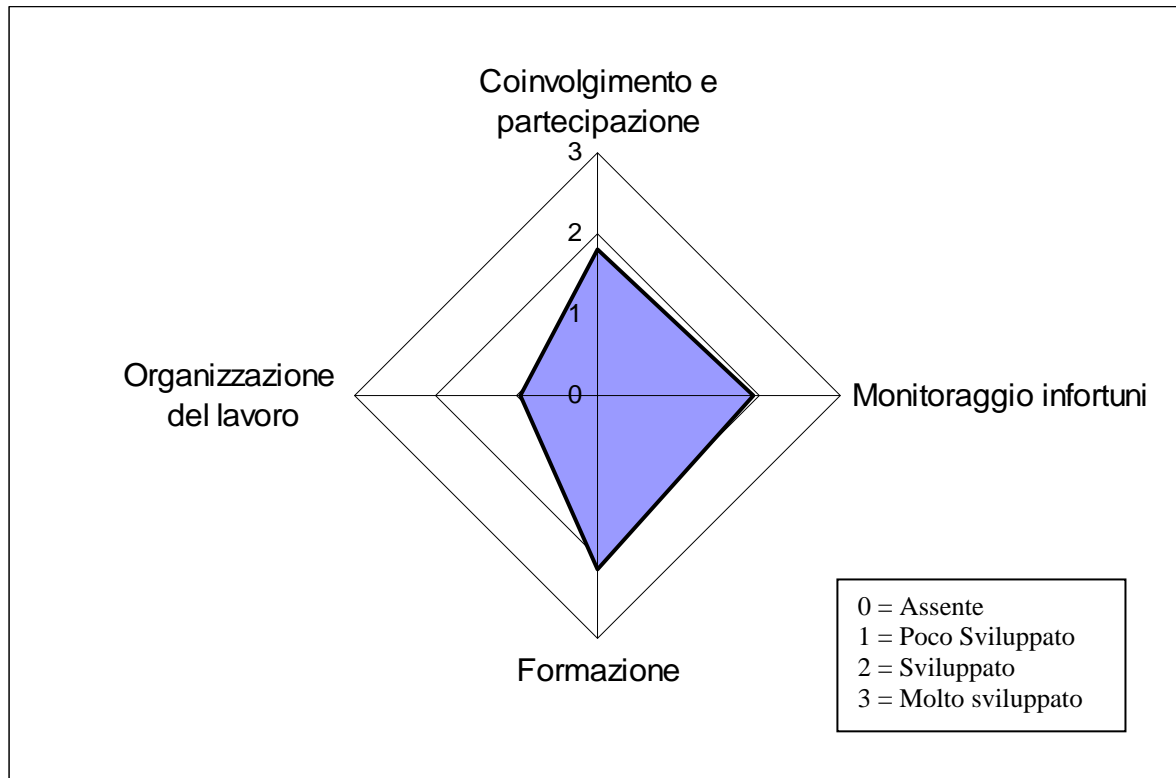
Fonte: nostra elaborazione

Come abbiamo visto all’inizio, lo strumento di indagine complessivo consta anche di una parte anagrafica aziendale. Incrociando opportunamente i dati, sarà quindi possibile individuare il posizionamento delle imprese in base a diverse variabili: dimensione, area geografica, esperienza maturata in ambito di responsabilità sociale etc.

In via sperimentale, si è applicato il sistema sopra elaborato alla azienda media, ossia una ipotetica azienda i cui punteggi corrispondono ai valori medi tra tutte le 45 imprese che hanno partecipato alla ricerca (Grafico 23). La rappresentazione grafica evidenzia come il valore maggiore si rilevi nelle politiche di formazione ed il punteggio più basso nella progettazione della organizzazione del lavoro. Con uno strumento diverso si è quindi prodotto un risultato simile combinando diffusione delle pratiche e punteggio medio.

Rispetto alla estensione massima del poligono irregolare, rappresentante il caso “teorico” di eccellenza (ovvero di punteggio pieno), gli elementi di criticità più rilevanti si evidenziano negli interventi che impattano sulla organizzazione del lavoro: rotazione delle mansioni, gruppi di lavoro, ritmi di lavoro e loro monitoraggio, articolazioni del lavoro notturno e distribuzioni dei carichi di lavoro. Da questi dati, si evidenzia quindi una scarsa propensione delle imprese ad intervenire sull’organizzazione del lavoro come strumento di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Le imprese selezionate, al contrario, mostrano una applicazione più diffusa di pratiche orientate al monitoraggio degli infortuni e ad interventi formativi sul tema specifico della salute e sicurezza.

Grafico 23 - Rappresentazione grafica della “azienda media”



Fonte: nostra elaborazione

Per quanto riguarda le pratiche di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori, “l’azienda media” esprime un valore sicuramente positivo ma leggermente inferiore rispetto alle azioni di monitoraggio degli infortuni e di formazione. Ad impedire un maggior sviluppo in questa direzione è ipotizzabile che sia la scarsa diffusione di funzioni negoziali degli Rls e la non frequente distribuzione di opuscoli o materiali informativi atti alla sensibilizzazione dei lavoratori sul tema della salute e sicurezza.

Allegati

Questionario 1 - piattaforma delle buone pratiche sottoposta agli stakeholder

Coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza	Totale area				
Procedure strutturate e organizzate (es. commissioni tematiche, gruppi di lavoro)	1	2	3	4	5
Aumentare il coinvolgimento del Rls oltre i limiti di legge (incremento numerico, aumento monte ore...)	1	2	3	4	5
Effettiva consultazione preventiva del Rls	1	2	3	4	5
Attribuzione di funzioni negoziali al Rls in tema di salute e sicurezza	1	2	3	4	5
Strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori ("cassetta delle idee")	1	2	3	4	5
Coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici	1	2	3	4	5
Organizzazione di eventi di sensibilizzazione rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro	1	2	3	4	5
Distribuzione di materiali informativi atti alla sensibilizzazione sul tema	1	2	3	4	5
Condivisione di strumenti di responsabilità sociale (codice etico/codice di condotta) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale	1	2	3	4	5
Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali	Totale area				
Considerare gli incidenti mancati (near miss accidents)	1	2	3	4	5
Processo di analisi a ritroso (effetto-causa)	1	2	3	4	5
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi rivolti al benessere e conseguente aggiustamento in progress	1	2	3	4	5
Coinvolgimento di tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi	1	2	3	4	5
Coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (Ausl)	1	2	3	4	5
Monitoraggio delle malattie professionali	1	2	3	4	5
Politiche di formazione	Totale area				
Partecipazione di tutte le figure aziendali nei corsi di aggiornamento formativo in tema di ssl (differenziale fra monte ore formativo e monte ore obbligatorie)	1	2	3	4	5
Sistema di verifica dell'apprendimento (feed back)	1	2	3	4	5
Formazione specifica ai diversi target occupazionali di riferimento (profili di rischio diversi: donne, immigrati, over 55, giovani)	1	2	3	4	5
Affiancamento dei lavoratori neo assunti (tutoring)	1	2	3	4	5
Formazione che favorisca la conoscenza dell'organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all'acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni	1	2	3	4	5
Progettazione dell'organizzazione del lavoro	Totale area				
Si procede alla rotazione delle mansioni	1	2	3	4	5
Organizzazione in gruppo di lavoro	1	2	3	4	5
Sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro	1	2	3	4	5
Lavoro notturno (interventi a vantaggio del lavoratore durante il turno di notte)	1	2	3	4	5
Intervento sui ritmi di lavoro elevati	1	2	3	4	5
A partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettazione di interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere	1	2	3	4	5
Somma Totale	Somma totale				

Fonte: nostra elaborazione

Questionario 2 - parte generale per le imprese

A - Parte generale inerente le caratteristiche dell'azienda

1. Dove si concentra principalmente la produzione?

(selezionare solo una risposta)

- Nord est
- Nord ovest
- Centro
- Sud e Isole

2. L'azienda produce anche all'estero?

(selezionare solo una risposta)

- Sì
- No

3. Mercati di riferimento

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Locale	<input type="text" value="0"/> %
Nazionale	<input type="text" value="0"/> %
Unione Europea	<input type="text" value="0"/> %
Extra Unione Europea	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

4. Macro settore di appartenenza

(selezionare solo una risposta)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Servizi | <input type="checkbox"/> Minerario, vetro |
| <input type="checkbox"/> Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti | <input type="checkbox"/> Tessile e confezioni |
| <input type="checkbox"/> Chimica, carta e pelli | <input type="checkbox"/> Trasporti, magazzinaggio |
| <input type="checkbox"/> Costruzioni, impiantistica | <input type="checkbox"/> Metallurgia, macchine, strumenti |
| <input type="checkbox"/> Energia elettrica, gas e acqua | <input type="checkbox"/> Legno e affini |

5. Dimensione dell'azienda per numero di occupati nella sede principale di produzione
(selezionare solo una risposta)

- Da 0 a 9
- Da 10 a 49
- Da 50 a 250

6. Uomini e donne occupati in azienda sul totale degli occupati

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Uomini	<input type="text" value="0"/> %
Donne	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

7. Percentuale di lavoratori occupati nell'azienda per classe di età sul totale degli occupati

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Fino ai 17 anni	<input type="text" value="0"/> %
Tra i 18 e i 34 anni	<input type="text" value="0"/> %
Tra i 35 e i 49 anni	<input type="text" value="0"/> %
Tra i 50 e i 64 anni	<input type="text" value="0"/> %
Tra i 65 ed oltre	<input type="text" value="0"/> %
Non determinata	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

8. Nazionalità presenti in azienda sul totale degli occupati

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Lavoratori italiani	<input type="text" value="0"/> %
Lavoratori dell'Unione Europea	<input type="text" value="0"/> %
Lavoratori extra-Unione Europea	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

9. Percentuale di lavoratori per tipologie contrattuali nel 2006 sul totale degli occupati

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato	<input type="text" value="0"/> %
Lavoratori con contratto di lavoro a termine (o con altro tipo di contratto)	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

10. Percentuale di lavoratori per tipologie contrattuali nel 2007 sul totale degli occupati

	<i>Percentuale (la somma deve fare 100%)</i>
Lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato	<input type="text" value="0"/> %
Lavoratori con contratto di lavoro a termine (o con altro tipo di contratto)	<input type="text" value="0"/> %
	<i>Aggiungi 100 punti percentuali</i>

11. L'azienda ha adottato e/o mantenuto certificazioni, linee guida, o altri strumenti volontari in tema di salute e sicurezza sul lavoro?
(selezionare solo una risposta)

- Sì
- No

12. Se sì, quali?

- Standard OHSAS 18001:2007
- Standard Safety checklist for contractors (SCC)
- Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) UNI-INAIL

Altro:

Specificare se l'azienda ha mantenuto negli anni gli strumenti su descritti:

13. L'azienda adotta un codice etico o di condotta?

(selezionare solo una risposta)

- Sì
- No

14. L'azienda supporta i propri occupati in una o più fra le seguenti modalità?

- Benefit per la salute (es. check up periodici della salute, visite mediche specialistiche, etc)
- Asilo nido
- Attenzione ai cibi nelle mense (es. pasti per vegetariani, alimentazione più equilibrata, etc)
- Agevolazioni per il tragitto casa-lavoro (es. abbonamento mezzi pubblici; bonus per garage, programmi di mobility management, etc)
- Flessibilità contrattata sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro (es. orari e turni di lavoro)

Altro:

15. L'azienda dà in appalto alcune attività?

(selezionare solo una risposta)

- Sì
- No

16 Se sì, sono previsti all'interno dell'appalto criteri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente in tema di salute e sicurezza sul lavoro?

(selezionare solo una risposta)

- Sì
- No

Se sì, specificare

Questionario 3 - Piattaforma di buona pratiche per le imprese

18 Coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza

	Barrare la casella se la pratica è applicata
Procedure strutturate ed organizzate (es. commissioni tematiche, gruppi di lavoro, etc)	<input type="checkbox"/>
Aumento del coinvolgimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) oltre i limiti di legge (es. incremento numerico, aumento monte ore, etc)	<input type="checkbox"/>
Effettiva consultazione preventiva del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)	<input type="checkbox"/>
Attribuzione di funzioni negoziali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) in tema di salute e sicurezza	<input type="checkbox"/>
Strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori (es. "cassetta delle idee")	<input type="checkbox"/>
Coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici	<input type="checkbox"/>
Organizzazione di eventi di sensibilizzazione rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Distribuzione di materiali informativi atti alla sensibilizzazione sul tema	<input type="checkbox"/>
Condivisione di strumenti di responsabilità sociale (es. codice etico/codice di condotta, etc) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale	<input type="checkbox"/>

19. Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali

	Barrare la casella se la pratica è applicata
Analisi e monitoraggio degli incidenti mancati (near miss accidents)	<input type="checkbox"/>
Processo di analisi a ritroso (effetto-causa)	<input type="checkbox"/>
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi rivolti al benessere e conseguente miglioramento in progress	<input type="checkbox"/>
Coinvolgimento di tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi	<input type="checkbox"/>
Coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (es. Ausl)	<input type="checkbox"/>
Monitoraggio delle malattie professionali	<input type="checkbox"/>

20. Politiche di formazione

	Barrare la casella se la pratica è applicata
Partecipazione di tutte le figure aziendali ai corsi di aggiornamento formativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro (differenziale fra monte ore formative e monte ore obbligatorie)	<input type="checkbox"/>
Sistema di verifica dell'apprendimento (feed back)	<input type="checkbox"/>
Formazione specifica ai diversi target occupazionali di riferimento (es. profili di rischio diversi: giovani, donne, immigrati, over 55)	<input type="checkbox"/>
Affiancamento dei lavoratori neo assunti (attività di tutoraggio)	<input type="checkbox"/>
Formazione che favorisca la conoscenza dell'organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all'acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni	<input type="checkbox"/>

21. Progettazione dell'organizzazione del lavoro

	Barrare la casella se la pratica è applicata
Rotazione delle mansioni	<input type="checkbox"/>
Organizzazione in gruppo di lavoro	<input type="checkbox"/>
Sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro	<input type="checkbox"/>
Interventi a vantaggio del lavoratore durante il lavoro notturno	<input type="checkbox"/>
Interventi sui ritmi di lavoro elevati	<input type="checkbox"/>
A partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettazione di interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere	<input type="checkbox"/>

Tabelle inerenti le risposte fornite dalle imprese al questionario

Tabella 17 - Area di produzione prevalente

Area di produzione prevalente	%
Nord est	51,1%
Nord ovest	11,1%
Centro	31,1%
Sud Isole	4,4%
(vuoto)	2,2%
Totale complessivo	100,0%

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 18 - Aziende che producono anche all'estero

Produzione anche all'estero	%
Sì	15,6%
No	82,2%
(vuoto)	2,2%
Totale complessivo	100,0%

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 19 - Macrosettore di appartenenza

Macrosettore	%
Servizi	31%
Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	2%
Chimica, carta e pelli	9%
Costruzioni, impiantistica	22%
Metallurgia, macchine, strumenti	29%
Altri settori	7%
Totale complessivo	100%

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 20 - Dimensione aziendale

Dimensione azienda	%
da 0 a 9	4,4%
da 10 a 49	53,3%
da 50 a 250	42,2%
Totale complessivo	100,0%

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 21 - Aziende appaltanti per dimensione (valori assoluti)

	Totale complessivo
Sì	68,9%
No	31,1%
Totale complessivo	100,0%

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 22 - Composizione di genere per settore (in %)

	Servizi	Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	Chimica, carta e pelli	Costruzioni, impiantistica	Metallurgia, macchine, strumenti	Altri settori	Totale
Media di uomini	60	44	73	84,7	86,9	86	75,8
Media di donne	40	56	27	15,3	13,1	14	24,2
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostra elaborazione

Tabella 23 - Composizione per età e per settore

	Servizi	Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	Chimica, carta e pelli	Costruzioni, impiantistica	Metallurgia, macchine, strumenti	Altri settori	Totale
Media per classe di età:							
Fino a 17	5,7	0	0	1,3	0,1	0,0	2,1
18-34	28,4	24	28,8	35,1	34,8	24,0	31,4
35-49	47,4	60	52	40,9	43	68,3	46,8
50-64	18,4	16	19	22,4	14,2	7,7	17,4
Over 65	0,1	0	0,3	0,3	0,2	0,0	0,2
Non determinata	0	0	0	0	7,7	0,0	2,2
Totale	100	100	100	100	100	100,0	100

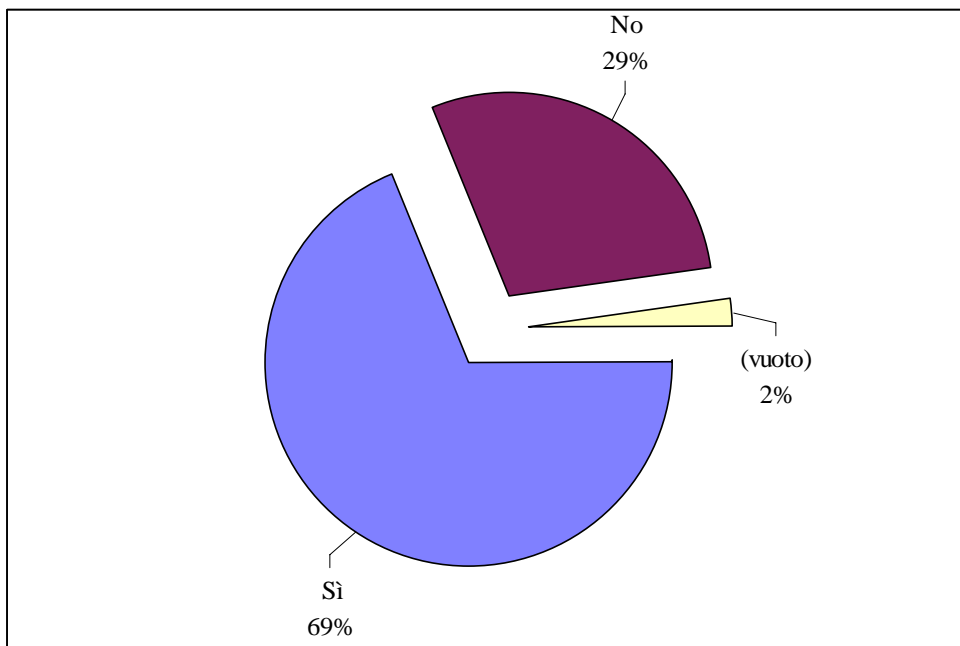
Fonte: nostra elaborazione

Tabella 24 - Composizione per nazionalità e per settore

Media per nazionalità:	Servizi	Lavorazioni agricole, allevamento, alimenti	Chimica, carta e pelli	Costruzioni, impiantistica	Metallurgia, macchine, strumenti	altri settori	Totale
Italiana	93,7	92	94,5	81	88,7	94,7	89,5
Unione Europea	2,2	1	0,8	8,6	1,9	1,3	3,3
Extra Ue	4,1	7	4,8	10,4	9,4	4	7,1
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: nostra elaborazione

Grafico 24 - Imprese che hanno adottato un codice etico o di condotta



Fonte: nostra elaborazione

Tabella 25 - Pesi delle diverse buone pratiche

AREA TEMATICHE E PRATICHE	Media	Normaliz.
Coinvolgimento e partecipazione in tema di salute e sicurezza	3,7	23,2
Procedure strutturate ed organizzate (es. commissioni tematiche, gruppi di lavoro, etc)	4,0	2,8
Aumento del coinvolgimento del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) oltre i limiti di legge (es. incremento numerico, aumento monte ore, etc)	3,3	2,3
Effettiva consultazione preventiva del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls)	3,8	2,6
Attribuzione di funzioni negoziali al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) in tema di salute e sicurezza	2,7	1,9
Strumenti di coinvolgimento di tutti i lavoratori (es. "cassetta delle idee")	4,1	2,9
Coinvolgimento di lavoratori di ditte appaltatrici	3,8	2,6
Organizzazione di eventi di sensibilizzazione rispetto al tema della salute e sicurezza sul lavoro	3,9	2,7
Distribuzione di materiali informativi atti alla sensibilizzazione sul tema	3,4	2,4
Condivisione di strumenti di responsabilità sociale (es. codice etico/codice di condotta, etc) con gli attori del sistema salute e sicurezza aziendale	4,3	3,0
Sistema di analisi delle cause degli infortuni e delle malattie professionali	4,2	26,3
Analisi e monitoraggio degli incidenti mancati (near miss accidents)	4,7	4,9
Processo di analisi a ritroso (effetto-causa)	4,6	4,8
Monitoraggio dell'efficacia degli interventi rivolti al benessere e conseguente miglioramento in progress	4,3	4,5
Coinvolgimento di tutte le figure interne aziendali della prevenzione fin dal processo di valutazione dei rischi	4,3	4,5
Coinvolgimento di figure esterne nel monitoraggio e nelle azioni conseguenti (es. Ausl)	3,3	3,4
Monitoraggio delle malattie professionali	3,9	4,1
Politiche di formazione	4,3	27,1
Partecipazione di tutte le figure aziendali ai corsi di aggiornamento formativo in tema di salute e sicurezza sul lavoro (differenziale fra monte ore formative e monte ore obbligatorie)	4,2	5,3
Sistema di verifica dell'apprendimento (feed back)	4,3	5,4
Formazione specifica ai diversi target occupazionali di riferimento (es. profili di rischio diversi: giovani, donne, immigrati, over 55)	4,3	5,5
Affiancamento dei lavoratori neo assunti (attività di tutoraggio)	4,5	5,7
Formazione che favorisca la conoscenza dell'organizzazione del lavoro: azioni di sostegno rivolte all'acquisizione di competenze e non alla riproduzione sistematica di operazioni	4,2	5,3
Progettazione dell'organizzazione del lavoro	3,7	23,4
Rotazione delle mansioni	3,1	3,2
Organizzazione in gruppo di lavoro	3,3	3,5
Sistemi di monitoraggio dei ritmi di lavoro	3,8	3,9
Interventi a vantaggio del lavoratore durante il lavoro notturno	3,8	4,0
Interventi sui ritmi di lavoro elevati	4,3	4,5
A partire dalle ricadute sulle condizioni di salute e sicurezza, progettazione di interventi nella distribuzione dei carichi di lavoro che valorizzino il benessere	4,0	4,2
Totale		100,0

Fonte: nostra elaborazione