

a cura di
Pietro Causarano
e
Andrea Valzania

PREVENZIONE E SICUREZZA DEL LAVORO NELLA PICCOLA IMPRESA

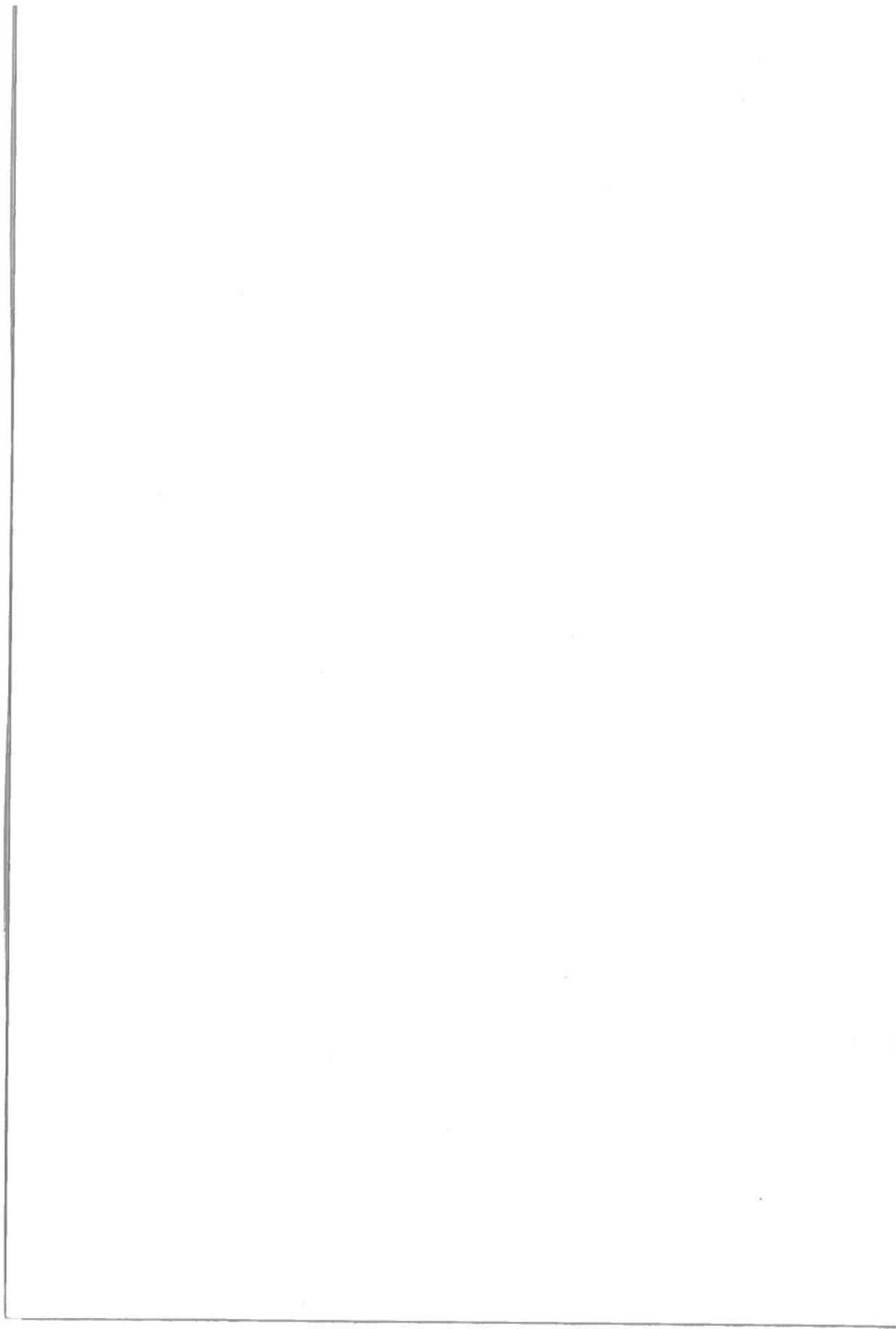
**Rapporto ALT-Onlus sulla prevenzione e la sicurezza
nei luoghi di lavoro (1998-99)**

Alcune indagini campionarie in Toscana



ARPAT

Prevenzione e sicurezza del lavoro nella piccola impresa
Rapporto ALT-Onlus sulla prevenzione
e la sicurezza nei luoghi di lavoro (1998-99)
Alcune indagini campionarie in Toscana



Prevenzione e sicurezza del lavoro nella piccola impresa

**Rapporto ALT-Onlus sulla prevenzione
e la sicurezza nei luoghi di lavoro
(1998-99)**

Alcune indagini campionarie in Toscana

a cura di
Pietro Causarano e Andrea Valzania



Prevenzione e sicurezza del lavoro nella piccola impresa
Rapporto ALT-Onlus sulla prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro (1998-99)
Alcune indagini campionarie in Toscana

© ARPAT 2000

Coordinamento editoriale: Pietro Bertoli, ARPAT

Redazione: Silvia Angiolucci, ARPAT

Realizzazione editoriale e stampa: Litografia I.P., Firenze, settembre 2000

Copertina: Franco Signorini

AUTORI

Fabio Capacci

Dipartimento Prevenzione e SPISLL, Azienda USL 10, Firenze

Franco Carnevale

Dipartimento Prevenzione e SPISLL, Azienda USL 10, Firenze

Pietro Causarano

ALT-Onlus

Renato Cecchi

ALT-Onlus

Francesca Giovani

ALT-Onlus

Marco Lai

Diploma di Relazioni industriali, Università degli Studi di Firenze

Andrea Valzania

ALT-Onlus



INDICE

Prefazione	pag. 9
<i>Stefano Beccastrini</i>	
Premessa	” 11
<i>Pietro Causarano, Andrea Valzania</i>	
1 I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e il sistema della prevenzione aziendale nelle piccole e medie imprese in Toscana	
L'indagine ALT-Onlus su un campione di RLS nel 1998-99: Prato, Massa, Lucca, Val d'Elsa	” 13
<i>Pietro Causarano, Renato Cecchi, Andrea Valzania</i>	
1.1 L'innovazione normativa in materia di prevenzione	” 13
1.2 Lo stato frammentario delle conoscenze nella nostra regione	” 14
1.3 La ricerca sperimentale di ALT-Onlus sulle aree di piccola e media impresa in Toscana	” 15
1.4 I risultati della ricerca 1998-99, confrontati con i dati del 1997	” 16
1.5 L'analisi dei dati nelle quattro aree della ricerca	” 22
2 La consapevolezza dei rischi sul lavoro: un'esperienza di ricerca nel mondo del tessile, dell'edilizia e dei videoterminali a Prato	” 40
<i>Francesca Giovani</i>	
2.1 Presentazione	” 40
2.2 L'itinerario della ricerca	” 42
2.3 Le condizioni di lavoro a Prato: una breve ricostruzione dell'evoluzione degli infortuni	” 46
2.4 La percezione dei rischi sul lavoro	” 48
2.5 Riflessioni conclusive	” 88
2.6 Bibliografia	” 95
3 RLS: aspetti applicativi	” 99
<i>Marco Lai</i>	
3.1 Premessa	” 99
3.2 Le attribuzioni del RLS, in particolare: l'accesso ai luoghi di lavoro, la consultazione, l'informazione, la formazione, il ricorso all'autorità competente	” 100
3.3 La responsabilità del RLS	” 107
4 Il sistema pubblico della prevenzione nei luoghi di lavoro	” 109
<i>Franco Carnevale, Fabio Capacci</i>	
4.1 Il Piano Sanitario Regionale Toscano	” 110

4.2 L'evoluzione odierna	”	112
4.3 Conclusioni	”	114
Appendice		
Tabelle dei dati elaborati dalla ricerca su un campione di RLS nel 1998-99	”	118
<i>A cura di Andrea Valzania</i>		
Questionario ALT-Onlus utilizzato per la ricerca su un campione di RLS nel 1998-99		
<i>A cura di Pietro Causarano e Andrea Valzania</i>		
Presentazione	”	133
1 Parte generale	”	134
2 Informazioni sull'azienda in cui si è svolta l'attività di RLS	”	136
3 Stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 e ss.	”	140
4 Servizi di prevenzione pubblica	”	146
5 Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda	”	147
Analisi quantitativa dello stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 in Toscana: elaborazione dei dati forniti dai RLS nel 1997 (sintesi 1° Rapporto ALT-Onlus)	”	149
<i>Pietro Causarano, Renato Cecchi</i>		
1 Premessa	”	149
2 Analisi quantitativa dei principali dati del 1997	”	150
3 Stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 e comparazione fra i due periodi di rilevazione (aprile-luglio 1997)	”	151
4 La valutazione sull'operato delle unità operative di prevenzione delle Aziende USL	”	153
5 Alcune considerazioni conclusive	”	154
Appendice statistica	”	155
<i>A cura di Pietro Causarano</i>		

PREFAZIONE

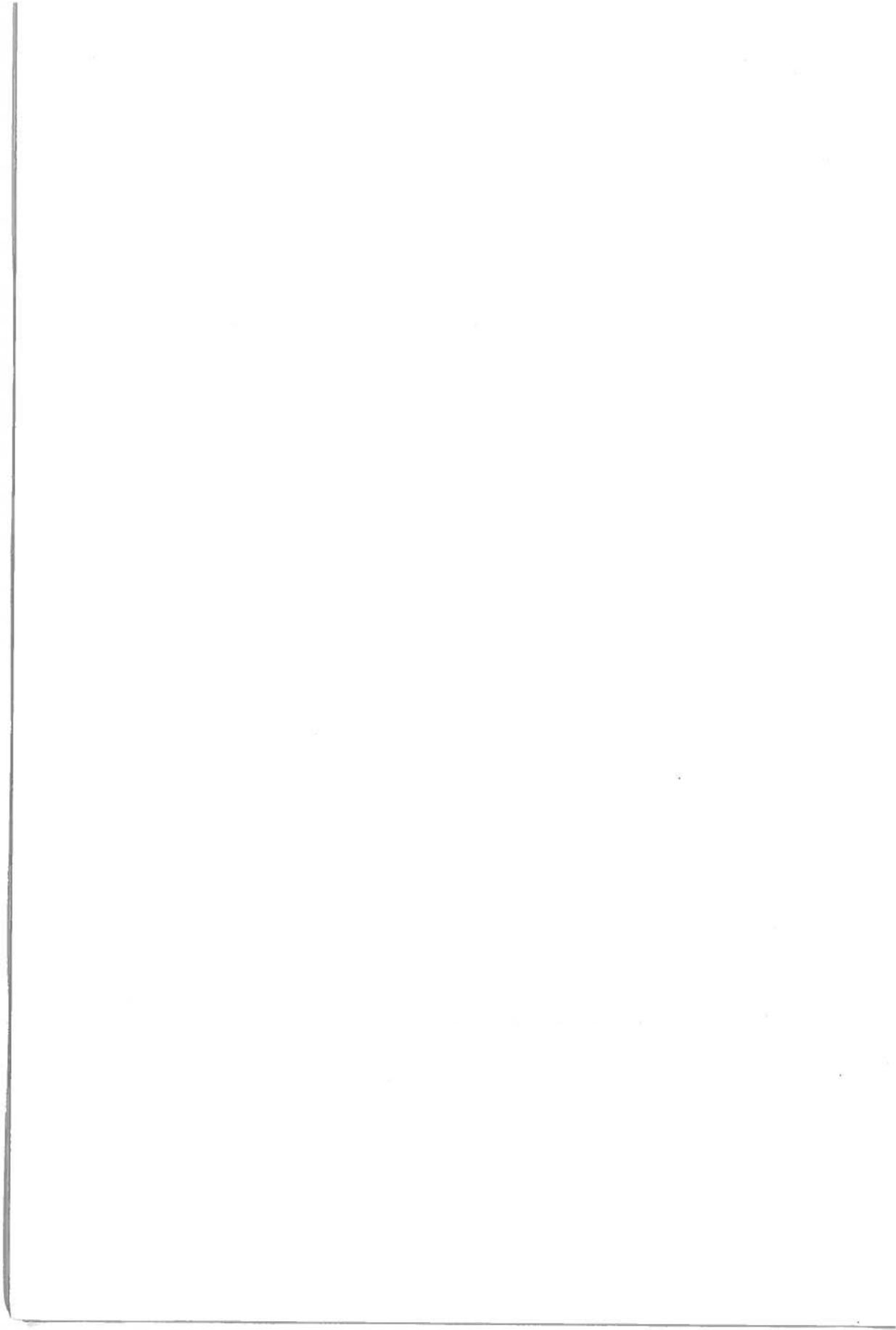
È con molto piacere che presentiamo questa pubblicazione, realizzata da ARPAT in collaborazione con ALT-Onlus e CGIL regionale toscana e riportante i risultati di due ricerche sul campo promosse e attuate da ALT-Onlus medesima e da IRIS-Prato, in merito alle questioni della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare nella piccola impresa, della nostra regione. Le due ricerche riguardano, da una parte, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, una delle figure più significative e innovative introdotte nella normativa italiana dal Decreto Legislativo 626/94) di alcune aree a particolare insediamento piccolo-industriale (Prato, Massa, Lucca, la Valdelsa), dall'altra, la percezione soggettiva del rischio nell'area pratese (si tratta, specificamente, della ricerca condotta da IRIS-Prato).

Il rapporto, il secondo in materia di attuazione del 626 in Toscana ad essere promosso e attuato da ALT-Onlus, ci pare particolarmente utile per chiunque, a vario titolo, si occupi di questi problemi, in quanto fornisce dati e informazioni di prima mano sui cambiamenti, e sulle resistenze ai cambiamenti, avvenuti nella nostra regione a seguito dell'introduzione delle nuove regole, e delle nuove figure, della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

A fronte di un quadro tuttora assai preoccupante, in Toscana, circa la quantità e la gravità dell'infortunistica sul lavoro, questo rapporto offre spunti di riflessione molteplici, rispetto agli atteggiamenti imprenditoriali, al funzionamento dei sistemi aziendali di prevenzione, al ruolo dei RLS all'interno di tali sistemi ed in relazione con i lavoratori che li hanno eletti, all'efficacia delle iniziative di formazione loro rivolte, alle collaborazioni con i servizi pubblici di vigilanza e così via.

Un pregio particolarmente significativo del rapporto medesimo è il fatto che esso testimonia di una metodologia d'indagine partecipata e interdisciplinare, che ha coinvolto attivamente, oltre agli operatori di ALT-Onlus, operatori delle ASL, il sindacato, i RLS, un istituto di ricerca come IRIS-Prato, l'Università. Insomma, un modo integrato di promuovere la cultura della prevenzione che ci è parso assai meritorio. Anche per questo ARPAT, tramite il suo settore tecnico Cedif (che continua nelle sue attività di comunicazione e documentazione anche sui temi della prevenzione), ha ritenuto opportuno collaborare a questa pubblicazione, che ci auguriamo venga largamente apprezzata e soprattutto utilizzata ai vari livelli istituzionali e sociali.

Stefano Beccastrini
Responsabile di ARPAT-Cedif



PREMESSA

Questo lavoro presenta i risultati di due ricerche sul campo svolte da ALT-Onlus e da IRIS di Prato in merito alle questioni della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Nel caso della ricerca di Alt-Onlus si tratta di un'indagine svolta tramite questionario su un campione di rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS) in alcuni territori caratteristici dello sviluppo industriale della nostra regione (Prato, Massa, Lucca, Val d'Elsa); nel caso della ricerca di IRIS Prato si tratta di un'indagine intersettoriale sulla percezione soggettiva del rischio sul lavoro da parte dei lavoratori a Prato.

La ricerca di ALT-Onlus e questa pubblicazione nascono dall'idea di fare interagire soggetti diversi attorno alla riflessione sulla tematica della prevenzione della salute e della sicurezza in sistemi territorializzati di piccola e media impresa. Si è trattato di mettere a confronto l'esperienza di un'associazione come ALT, istituzionalmente portata ad occuparsi del tema, con l'attività di studio di un istituto per la ricerca economico-sociale come l'IRIS (che si è occupato della questione all'interno del progetto "Città sane") oppure di fare entrare in contatto - attorno a queste tematiche - soggetti istituzionali come ARPAT, i servizi di prevenzione delle aziende USL e l'Università con soggetti sociali come il sindacato. Abbiamo cercato di dare conto della complessità di questi approcci negli interventi qui pubblicati.

In particolare, per quanto riguarda la ricerca di ALT-Onlus, bisogna ricordare il prezioso contributo di tutoraggio svolto nella fase di impostazione dell'indagine da un gruppo di lavoro costituitosi attorno al Diploma di Relazioni Industriali della Facoltà di Scienze Politiche dell'Università di Firenze (sede di Prato). In particolare, ringraziamo la prof.ssa Franca Alacevich (Università di Firenze), il dott. Franco Carnevale (Azienda sanitaria di Firenze) e il dott. Marco Lai (Diploma di Relazioni Industriali) per l'aiuto, i consigli e le critiche sviluppati nei nostri incontri. Dobbiamo anche ringraziare le organizzazioni sindacali e in particolare la CGIL per l'appoggio logistico e finanziario dato a questo progetto di ricerca. Nella fase di impostazione abbiamo avuto anche un confronto con Antonio Milani (CGIL Firenze), Guido Olmastroni (CGIL Toscana) e Luciano Lacaria (CGIL Prato). Nei territori dobbiamo ricordare l'aiuto sostanziale ricevuto da Luciano Lacaria (CGIL Prato), Vincenzo Gagnoli (FILLEA CGIL Massa), Giuliano Melani (SLC CGIL Lucca), Sergio Ruschi (FILLEA CGIL Val d'Elsa), Siro Romagnani

(FIOM CGIL Pistoia).

Nella lettura di questo rapporto, rispetto alla struttura del questionario redatto da ALT-Onlus e pubblicato in appendice, si potrà vedere che alcune informazioni non sono state trattate in forma quantitativa, perché non sempre utilizzabili correttamente o perché non rilevanti nel contesto di questo studio (in particolare nelle sezioni n. 2 e n. 5). Tuttavia, nel commento scritto, le informazioni più interessanti sono state riportate sotto forma di tendenze. Lo strumento del questionario è assai complesso ed è stato sfruttato qui solo in parte, ma bisogna tenere conto che era stato pensato come un modello da utilizzare anche in altre ricerche di dimensioni quantitative più ampie di questa campionatura sperimentale.

Pietro Causarano, Andrea Valzania

1 I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS) E IL SISTEMA DELLA PREVENZIONE AZIENDALE NELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE IN TOSCANA

L'indagine ALT-Onlus su un campione di RLS nel 1998-99: Prato, Massa, Lucca, Val d'Elsa¹

Pietro Causarano, Renato Cecchi, Andrea Valzania

1.1 L'innovazione normativa in materia di prevenzione

Nel 1994 la promulgazione del D.Lgs. 626/94 avvia un processo complesso e articolato, per molti aspetti faticoso e contraddittorio, di adeguamento agli standard euro-comunitari della prevenzione all'interno del sistema d'impresa, soprattutto dal punto di vista partecipativo. Contemporaneamente si definiscono (prima normativamente e poi nei fatti) momenti formalizzati e proceduralizzati di costruzione di nuove relazioni sindacali aziendali attorno al tema della salute e della sicurezza (attraverso la valutazione consensuale) e conseguentemente attorno all'organizzazione del lavoro. Questo passaggio rappresenta il primo esempio italiano in cui viene istituzionalizzato un sistema di concertazione sull'organizzazione del lavoro aziendale, basato su alcuni principi cardine (come formazione-informazione, partecipazione-confronto-negoziante), oltre che su momenti di coinvolgimento e in qualche caso di codecisione, e su una precisa assunzione di reciproche responsabilità sul piano della valutazione dei fattori concreti di rischio (cfr. Cap. 3).

In prospettiva - attraverso i delegati territoriali e gli organismi paritetici territoriali - questa transizione apre la possibilità di ampliare la dinamica concertativa a livello di sistemi localizzati d'impresa uscendo, attraverso l'impostazione partecipativo-concertativa, da quella di semplice comando-controllo e di polizia sanitaria precedentemente in vigore. Questa transizione, anzi, può tendenzialmente consentire di entrare in collegamento con il complesso delle tematiche della prevenzione ambientale e sanitaria a livello locale, non solo occupazionale, su cui è possibile definire un primo quadro di riferimento della qualità della vita urbana. È un terreno produttivo che apre possibilità inte-

¹ Benché questo rapporto sia il frutto di un lavoro comune, le singole parti scritte sono così attribuite: il par. 1 è stato scritto da R.Cecchi, il par. 2 da P.Causarano, i restanti paragrafi dal 3 al 5 da A.Valzania.

ressanti di collaborazione nella ricerca e di azione congiunta sul piano formativo-informativo nell'ambito di sistemi locali ben delineati, eppure problematici, come appunto i distretti industriali (cfr. Cap. 2).

Ovviamente, una transizione così complessa e importante può avvenire solo alla luce di una vera e propria mutazione culturale dei soggetti coinvolti dal dialogo sociale nell'impresa e di una loro reciproca disponibilità alla legittimazione, al dialogo e al confronto, oltre che all'informazione trasparente. Un fatto del genere viene a incidere su nodi delicati e vulnerabili della vita aziendale, toccando corde profonde della esclusiva sensibilità imprenditoriale in materia e della legittimità a prendere decisioni attorno alla delicata congiunzione fra condizioni di lavoro, organizzazione della produzione e competitività di mercato.

1.2 Lo stato frammentario delle conoscenze nella nostra regione

A metà degli anni '90, nella fase di applicazione del nuovo ordinamento normativo e procedurale previsto dal D.Lgs. 626/94, la principale attività a cui si sono dedicati sia le organizzazioni di rappresentanza degli interessi che i servizi pubblici di prevenzione, oltre ad un fiorente (e non sempre adeguato e competente) mercato privato di consulenze, è stata quella di informare sulla nuova normativa e di formare le nuove figure previste dal D.Lgs. 626/94.

Il nostro istituto, per parte sua, ha svolto un'intensa attività formativa fino all'anno scorso, soprattutto rivolta ai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (RLS). In questo contesto è emerso però un significativo vuoto delle conoscenze sia sul profilo sociologico di chi era investito dei nuovi incarichi (e segnatamente i RLS), sia sullo stato di attuazione delle procedure applicative previste dal D.Lgs. 626/94 e modifiche seguenti. Dobbiamo tuttora lamentare una frammentarietà e comunque una complessiva scarsità di analisi su questi temi, non tanto dal punto di vista epidemiologico o infortunistico, quanto soprattutto quello dell'analisi sulla nascita o meno di un nuovo sistema di relazioni industriali attorno all'organizzazione del lavoro e alla sua qualità. Inoltre, a partire dalla nostra esperienza formativa, abbiamo constatato significative e preoccupanti assenze e carenze della formazione in materia, in particolare la mancanza di una prospettiva di formazione permanente e continua o addirittura la mancanza, spesso, anche solo dell'aggiornamento.

Nel 1997, come associazione, abbiamo approfittato dell'imponente attività di formazione svolta presso i RLS per diffondere un semplice e sintetico que-

stonario, su cui poi abbiamo elaborato il *1° rapporto sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 in Toscana*, uscito alla fine del 1997 (in totale, 660 questionari). Contemporaneamente, a conferma parziale dei nostri risultati, la FIOM CGIL Toscana elaborava autonomamente, nel 1998, un questionario analogo per i RLS toscani del settore metalmeccanico-metallurgico (in totale 250 questionari). Per la descrizione di queste due ricerche e per i dati complessivi rimandiamo ai relativi rapporti finali, già presentati all'epoca (in appendice ripubblichiamo la sintesi dei risultati della nostra inchiesta del 1997). Queste indagini, su cui torneremo sinteticamente più avanti, non scavavano a fondo, in ogni caso, riguardo al processo di formazione di un sistema della concertazione aziendale su salute e sicurezza, e conseguentemente di definizione di un nuovo sistema di relazioni industriali attorno all'organizzazione del lavoro. Esse si limitavano prevalentemente ad analizzare lo stato di avanzamento procedurale di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94. Inoltre, pur dando una panoramica regionale (intersettoriale l'una, settoriale l'altra) e facendo intuire potenzialità e problemi della nuova normativa, non affrontavano in maniera sistematica il carattere "territorializzato" del modello di sviluppo toscano, costruito attorno a quelle peculiari configurazioni sociali che sono i distretti industriali.

1.3 La ricerca sperimentale di ALT-Onlus sulle aree di piccola e media impresa in Toscana

Per questo motivo, nel corso del 1998 e dei primi mesi del 1999, in collaborazione con il Diploma di Relazioni Industriali dell'Università di Firenze, ALT-Onlus ha cercato di avviare un'indagine sperimentale mirata ad alcuni territori, campionando alcune situazioni specifiche del sistema industriale regionale. Il questionario elaborato per l'occasione e distribuito fra un campione selezionato di RLS, pur partendo dalle esperienze già fatte, ha cercato di approfondire i temi in chiave relazionale, per vedere in che misura e con quali contenuti e qualità si stesse avviando un modello di concertazione sui temi della salute e della sicurezza. La ricerca ha avuto un carattere sperimentale, nel senso di testare uno strumento come il questionario, lungo e complesso, al fine di verificarne funzionalità e attendibilità per poi poterne ipotizzare, eventualmente, un utilizzo successivo diffuso a livello regionale, sia in chiave territoriale che settoriale. Dal punto di vista dell'attività istituzionale di una Onlus è ovviamente importante mettere a disposizione della so-

cietà toscana non solo informazioni ma anche strumenti che possano essere utilizzati per raccogliere informazioni.

L'indagine sperimentale del 1998 ha toccato sostanzialmente alcuni territori e alcuni settori tipici del modello di sviluppo toscano: due distretti industriali, Prato (per il tessile) e la Valdelsa (per il legno); poi due zone con caratteristiche produttive fortemente individuate, come il cartario di Lucca e la lavorazione in piano del marmo e dei lapidei a Massa; in più, per verificare dinamiche inter-aziendali, abbiamo cercato di studiare anche il rapporto fra una grande impresa (la Breda di Pistoia) e il suo indotto, dal punto di vista del sistema di prevenzione. Complessivamente siamo soddisfatti della funzionalità dello strumento d'indagine che ha in generale mostrato - pur nella sua complessità e lunghezza - capacità "attrattive" rispetto all'attenzione e alla comprensione dei RLS (cosa non affatto scontata, come era emerso già dai nostri corsi di formazione del periodo precedente). Tuttavia, le difficoltà preliminari per entrare in contatto e somministrare con efficacia il questionario sono state rilevanti, soprattutto a Prato e alla Breda (quest'ultimo caso è stato per altro condizionato dalla congiuntura negoziale di gestione della crisi aziendale, che alla fine a fatto fallire l'iniziativa).² Il fatto ci ha un po' colti di sorpresa, per certi versi, benché ci aspettassimo problemi del genere, concentrati però in settori tradizionalmente "difficili" come l'edilizia. Viceversa, è uscita confermata (anche alla Breda, ma significativamente assai meno nel suo indotto) la maggiore facilità di accesso nelle imprese medio-grandi.

1.4 I risultati della ricerca 1998-99, confrontati con i dati del 1997

Presentiamo qui i primi risultati parziali della ricerca del 1998-99, sia generali che soprattutto contestualizzati a livello locale, cercando di raffrontare principalmente le due realtà distrettuali analizzate (Prato e Valdelsa). Inoltre, cercheremo di richiamare anche le principali acquisizioni della nostra ricerca regionale sui RLS del 1997, di cui illustreremo brevemente i dati più significativi rapportati al complesso dei risultati del 1998-99 e soprattutto a quelli di Prato e della Valdelsa, là dove si distinguano dagli andamenti più generali.

1.4.1 Chi sono i RLS ?

Il primo dato è costituito dal fatto che - almeno nei settori industriali,

² Per ulteriori indicazioni, rimandiamo alla premessa metodologica all'appendice e alle singole premesse delle analisi territoriali dei dati.

escluso forse il tessile pratese - continua ad essere quasi esclusivamente prevalente la figura maschile del RLS (per altro la cosa si confermava nel 1997 anche in relazione a settori con maggiore presenza di mano d'opera femminile, come il pubblico impiego e i servizi). Il complesso dei RLS toscani - sia nel 1997 che oggi - si colloca nella fascia intermedia di età che va dai 30 ai 50 anni (mentre in Valdelsa vi è uno slittamento verso le fasce d'età più giovani). Dal punto di vista dell'istruzione, i RLS si fermano alla scuola dell'obbligo, prevalentemente la licenza media inferiore, e ovviamente nell'industria sono soprattutto operai (anche se la Valdelsa si segnala per la forte presenza impiegatizia). Dalla specificazione dell'indagine del 1998-99, i RLS risultano inoltre prevalentemente operai specializzati.

La stragrande maggioranza dei RLS risulta eletta e solo in minima parte designata e, a conferma di un'alta sindacalizzazione già emersa in passato, essi sono molto presenti anche nelle RSU (con l'eccezione della Valdelsa), oltre che in organi elettivi delle loro organizzazioni di rappresentanza. Complessivamente i rapporti fra i RLS e questi altri organismi sindacali vengono giudicati positivamente, garantendo una certa integrazione almeno fra quadro negoziale aziendale complessivo, soprattutto in termini di organizzazione del lavoro, e attività di prevenzione. Più difficoltosa sembra invece l'elaborazione di una strategia a livello di sistema territorializzato d'impresa, là dove significativamente vi è una mancanza di rapporti strutturati e continuativi (o una mancanza *tout court* di rapporti) con gli organismi paritetici territoriali (con la significativa eccezione di Prato, però) e nella misura in cui, inoltre, non risulta diffusa fra i servizi pubblici di prevenzione l'abitudine di proporre piani di indirizzo settoriale o linee-guida mirate per la prevenzione aziendale nelle piccole e medie imprese.

1.4.2 Il sistema formativo e informativo

Se veniamo ai dati sulla formazione in materia di salute e sicurezza, elemento portante non solo della funzionalità di un sistema informativo della prevenzione aziendale ma costitutivo della stessa efficacia dell'attività di prevenzione basata sulla partecipazione e sulla concertazione, la situazione continua invece a non essere molto confortante. Nel 1997, a prescindere dalla classe dimensionale dell'azienda, quasi i tre quarti dei RLS rispondeva che non vi era stato nessun tipo di formazione (e nemmeno di informazione) su salute e sicurezza e su prevenzione svolta da parte dell'azienda in favore dei lavoratori. Lo stesso si poteva dire, nel 1997, per la formazione aziendale

prevista a favore degli stessi RLS, con un graduale miglioramento al crescere della dimensione aziendale e perciò della forza negoziale delle rappresentanze aziendali.

Ancora nel 1998-99 la formazione aziendale dei RLS risulta assolutamente carente soprattutto nelle imprese di dimensioni inferiori e nei sistemi distrettuali, spostandosi non a caso il processo formativo - là dove avvenuto - fuori dall'impresa, come consentito dalla legge stessa. Nel 1998-99 la stragrande maggioranza dei RLS (con qualche difficoltà segnalata a Prato) rileva di avere avuto infatti, fino a quel momento, soprattutto una formazione extra-istituzionale (sia di matrice sindacale che di matrice pubblica o di partenariato sociale), comunque esterna all'impresa. Di questa formazione esterna viene dato complessivamente un giudizio positivo.

Viceversa, nella ricerca sui sistemi locali del 1998-99, rispetto ai dati regionali del 1997 tende a invertirsi il dato sull'informazione e sulla formazione aziendali a favore dei dipendenti, oggi in netta via di espansione. Il giudizio da parte dei RLS su questa formazione aziendale ai lavoratori è abbastanza articolato, il che è già un dato positivo di come il sistema di prevenzione uscito dal D.Lgs. 626/94 possa innescare meccanismi evolutivi virtuosi, soprattutto nelle imprese maggiori e sulla base dei sistemi di relazione progressi. Non è un caso infatti che i dati del 1998-99 su Prato, sotto questo aspetto, siano relativamente in controtendenza sul piano dell'informazione e della formazione data a tutti i dipendenti e che il giudizio qualitativo dei RLS sia abbastanza negativo (come anche a Lucca), mentre è positivo in Valdelsa. Si può qui solo ipotizzare che questo andamento diversificato sia la spia di difficoltà e differenziazioni negli stessi distretti e sistemi locali industriali rispetto alla formalizzazione di regole del confronto aziendale, tradizionalmente invece informali. Per altro, non è facilmente qualificabile la tipologia formativa e informativa utilizzata dalle aziende, che spesso è solo assolvimento meccanico di un compito dovuto (ad es. con opuscoli generici o con prescrizioni sui sistemi di protezione individuale) e la cui valutazione non è affatto semplice.

1.4.3 Gli aspetti procedurali

Ancora nel 1997, a causa delle reiterate deroghe e proroghe del D.Lgs. 626/94, lo stato di applicazione e di implementazione del modello partecipativo previsto dal sistema di prevenzione di origine comunitaria risulta nettamente arretrato nella nostra regione. Nel 1997, nella metà dei casi, i RLS

rispondevano che non era ancora stato nominato il responsabile aziendale del Servizio di protezione e di prevenzione (un dato negativo nettamente ridotto però nelle imprese più grandi). I tre quarti di essi segnalavano inoltre che non vi era stata ancora, nel 1997, né consultazione sulla valutazione del rischio né sulla redazione del documento di rischio. Lo stesso quadro sconcertante emergeva, nel 1997, dai dati sulla consultazione relativa alla nomina del suddetto responsabile SPP e del medico competente.

Nel 1998-99 questo quadro fortunatamente cambia sostanzialmente. I responsabili SPP sono ormai nominati, anche se il confronto fra la direzione aziendale e i RLS su questa nomina (non obbligatorio) non è particolarmente diffuso, soprattutto in Valdelsa e a Lucca; per altro, in generale, i datori di lavoro si relazionano assai poco con i RLS sulle questioni della prevenzione aziendale. Analogamente, nel 1998-99, anche la questione della nomina del medico competente è ormai espletata come passaggio procedurale. Anche in questo caso, nel complesso, non emerge nessuna particolare propensione alla consultazione dei RLS sulla nomina, a parte Prato che si segnala infatti per una maggiore tendenza alla ricerca del consenso dei RLS da parte dei datori di lavoro, attraverso forme di consultazione diretta sulla nomina del responsabile SPP e del medico competente. Viceversa, in Valdelsa, si accentua l'attribuzione istituzionale e non concertata della responsabilità formale nella nomina al datore di lavoro.

La procedura di valutazione del rischio e la conseguente redazione del documento di rischio si possono ormai considerare un fase chiusa (con ritardi evidenziati dai RLS di Prato), con alcune osservazioni in merito però al processo decisionale. Nel 1997, la consultazione sulla valutazione di rischio e sul documento di rischio non era stata effettuata nella gran parte dei casi, soprattutto nelle imprese sotto i 200 addetti. Addirittura si era creato il paradosso di una maggior consultazione sul documento di rischio, là dove redatto, di quanto non fosse accaduto per la valutazione di rischio, segnalando un atteggiamento burocratico, da parte imprenditoriale, rispetto ad un obbligo considerato semplicemente come atto formale, e non come passaggio determinante della costruzione consensuale di un sistema concertato della prevenzione aziendale. Nel 1998-99, vi è ancora presente un consistente gruppo di RLS che segnala come la consultazione sulla valutazione di rischio non sia stata fatta, o sia stata fatta solo dopo la redazione del documento di rischio (non in Valdelsa però).

Là dove invece l'iter della sequenza consultiva valutazione-documento è

stato rispettato, cioè nella maggioranza dei casi (con l'eccezione di Prato), i RLS sono abbastanza soddisfatti della valutazione e del documento finali e ritengono che il tempo dato per studiare i risultati dell'analisi aziendale del rischio sia stato tutto sommato sufficiente. Non sembra invece che da parte imprenditoriale sia diffusa, in generale, la disponibilità a consentire la visione anche degli allegati tecnici della valutazione, oltre che dei suoi risultati. Per altro, i RLS raramente sono disposti ad utilizzare il supporto di tecnici esperti esterni, di solito raggiunti tramite il sindacato.

Le procedure per l'istituzione delle cartelle sanitarie individuali e per l'istituzione dei registri degli infortuni ormai sono completate in gran parte dei casi, a differenza che nel 1997.

1.4.4 Il sistema relazionale aziendale

Le ultime considerazioni sulle procedure di consultazione all'interno delle imprese, piene di luci ed ombre, confermano quanto già emerso nelle indagini precedenti a livello regionale: che sussiste cioè una tendenza a considerare gli obblighi da espletare come passaggi formali, normativamente sanciti e la cui evasione è sanzionata, senza particolare attenzione al fatto che il modello proposto ipotizza un'idea sistemica della prevenzione aziendale, costruita su reti di relazioni negoziali e consultive sistematiche, permanenti e formalizzate. Infatti, l'assunzione reciproca di responsabilità, la valutazione consensuale, il confronto negoziale continuo, la prassi concertativa degli aspetti organizzativi inerenti la salute e la sicurezza, per molti versi formalizzata dalla legge, possono funzionare se sono socializzati come costume diffuso dagli attori presenti nel sistema d'impresa e non come semplice atto burocratico. Come abbiamo già detto, è una vera rivoluzione culturale per tutti che può essere aiutata e orientata (ad es. attraverso la formazione), ma non imposta, perché nasce sulla base di una logica negoziale-contrattuale di tipo relazionale, certamente rispettosa dei meccanismi interni della vita aziendale ma il cui obiettivo resta prioritariamente la costruzione del sistema di prevenzione aziendale (e non a caso l'imputazione formale della responsabilità legale in merito alla sua funzionalità ricade sull'imprenditore).

Venendo agli altri aspetti relazionali, oltre alla consultazione su valutazione e documento di rischio e sulle nomine delle figure istituzionali previste, si confermano le ambiguità prima rilevate. In ogni caso i dati del 1998-99 segnano una discontinuità rispetto alla staticità avvertibile ancora all'inizio del processo, nel 1997.

Il rapporto di confronto diretto fra RLS e responsabile SPP è complessivamente abbastanza frequente, soprattutto in Valdelsa, e giudicato di norma soddisfacente. Viceversa, il rapporto con il medico competente è tutto sommato non sistematico, molto episodico, non strutturato (il dato è particolarmente evidente in Valdelsa); la sua azione però è considerata insoddisfacente in molti casi. Già abbiamo detto della scarsa propensione del datore di lavoro a relazionarsi direttamente con i RLS sulle materie di loro competenza: probabilmente, oltre ad una delega imprenditoriale alle figure tecniche responsabili, vi è il filtro garantito dalla diffusa doppia rappresentanza del RLS, attraverso la RSU, e per Prato la preliminare tendenza a consultare i RLS sulla nomina delle figure responsabili, con effetto-delega conseguente. Questa ritrosia relazionale è confermata però anche dal fatto che le riunioni periodiche previste non sono poi così diffuse come ci si potrebbe attendere e che il giudizio dei RLS su di esse non è particolarmente positivo, con l'eccezione della Valdelsa e di Lucca dove invece questa prassi di confronto pubblico sembra essere più consolidata.

Se passiamo a verificare il grado di affermazione di un modello relazionale di fronte alle trasformazioni organizzative dell'impresa, i dati non sono molto confortanti, nel senso che la dinamica concertativa non sembra essere realmente decollata, soprattutto nei distretti, dove invece ci si sarebbe potuti attendere almeno una supplenza del tradizionale sistema informale di relazione rispetto ai ritardi e alle difficoltà di quello istituzionalizzato. Rispetto ai cambiamenti organizzativi aziendali, infatti, non vi è di norma nessuna ricerca di consenso attraverso la consultazione preventiva dei RLS in merito. In questi casi, valutazione-documento di rischio e piano aziendale di sicurezza non vengono aggiornati con frequenza, né di norma si svolgono riunioni periodiche mirate che coinvolgano i RLS in questo processo di valutazione, considerato tendenzialmente riservato alla direzione aziendale. Analoga indifferenza si riscontra rispetto all'aggiornamento formativo.

1.4.5 I servizi pubblici di prevenzione

Nel complesso i dati del 1998-99 segnalano un affannoso e problematico rapporto fra RLS e operatori del servizio pubblico di prevenzione in materia di salute e sicurezza, con insoddisfazioni concentrate prevalentemente sul piano tecnico e sul piano dei rapporti con i lavoratori e i loro rappresentanti; ciò è molto evidente a Prato, dove si scontano però i lasciti di ragioni storiche di insoddisfazione. La Valdelsa invece si segnala per la sua controtendenza nel

rapporto con i servizi pubblici, il cui intervento sembra sistematico, ben mirato attraverso strumenti orientativi specifici, ben valutato dai RLS anche per la capacità di relazionarsi con i lavoratori.

1.5 L'analisi dei dati nelle quattro aree della ricerca

1.5.1 Premessa metodologica

Da un punto di vista metodologico la ricerca è stata composta da due fasi distinte anche se strettamente collegate tra di loro. Inizialmente, infatti, l'indagine è stata caratterizzata da un periodo di riflessione sulle problematiche della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro che ha preceduto la formulazione del questionario, periodo sviluppatosi sia attraverso l'analisi degli studi finora prodotti sul tema (a partire, naturalmente, dal primo rapporto sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 in Toscana effettuato da Ambiente e Lavoro Toscana), sia attraverso il coinvolgimento ed il prezioso contributo di alcuni testimoni privilegiati³. Questa parte del lavoro ha portato all'identificazione di una griglia di argomenti utili alla formulazione dello strumento utilizzato ai fini della rilevazione sul campo, ovvero un questionario da somministrare ad un campione definito di RLS in Toscana scelto in base al contesto socio-produttivo di riferimento.

Com'è noto, infatti, l'idea portante dell'indagine è stata quella di concentrare l'attenzione su quattro aree specifiche della regione quali Prato, Lucca, Massa, Empoli e la Valdelsa. Da un punto di vista del metodo di lavoro l'individuazione di queste aree, così diverse tra loro per tipologia produttiva e tessuto socio-economico territoriale, ci ha consentito non solo di porre alcuni confini scientifici al nostro lavoro, che vogliono anche significare ed evidenziare il limite metodologico stesso dell'indagine⁴, ma anche di tentare una sorta di comparazione, o di valutazione incrociata, tra le varie zone prescelte sui rischi presenti nella produzione e sull'attuazione delle procedure *ad hoc* previste dal D.Lgs 626/94.

Nonostante le numerose difficoltà implicite alla somministrazione di un questionario così complesso, comunque, l'obiettivo principale è stato ed è rimasto per tutto il periodo della rilevazione quello di privilegiare il campio-

³ Cogliamo l'occasione per ringraziare tutti coloro che hanno contribuito a questa fase della ricerca, da Franca Alacevich a Marco Lai, da Francesco Carnevale a Antonio Milani.

⁴ È nostra intenzione considerare tali "confini" una sorta di progetto pilota per una ricerca successiva da allargare in tutta la regione.

ne sui grandi numeri, la coerenza e l'omogeneità del campione sulla obbligatorietà di fondare una ricerca su un *tot* predefinito di questionari, l'interesse *qualitativo* che il questionario ci poteva fornire su quello quantitativo.

1.5.2 Lo strumento

Come è possibile vedere in allegato a questa appendice sui dati, il questionario è composto da una parte generale che ha riguardato le informazioni personali sul RLS e la sua collocazione all'interno dell'azienda in cui lavora, una parte relativa alle informazioni sull'azienda in cui il RLS svolge il proprio lavoro, una parte interamente dedicata allo stato di attuazione del D.Lgs.626/94 (nei suoi aspetti non solo procedurali ma anche relazionali), una parte concernente il ruolo e il funzionamento dei servizi di prevenzione pubblica e, infine, una parte sugli aspetti organizzativi della prevenzione in azienda.

Il questionario è pertanto così strutturato:

– *parte generale:*

comprende sia una batteria di domande sulle generalità soprattutto lavorative (condizione professionale e livello di istruzione) e sindacali (appartenenza o meno ad un sindacato e mansioni ricoperte) del RLS interessato e una serie di domande sulle sue esperienze passate riguardo al tema della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

– *informazioni sull'azienda in cui è svolta l'attività del RLS:*

in questa sezione, molto descrittiva e composta per lo più da domande aperte, il tentativo è quello di mettere a fuoco i principali rischi per la salute e per la sicurezza presenti nelle aziende dove lavorano i RLS coinvolti nella ricerca. A questo proposito sono state approntate una serie di tabelle schematiche e una serie di domande aperte sulle cause degli infortuni e sulle tipologie delle malattie professionali.

– *stato di attuazione del D.Lgs. 626/94:*

in questa parte, il questionario è sviluppato attraverso tutta una serie di domande chiuse e/o a scala, ovvero domande mediante le quali si cerca di capire quale sia il grado di consenso o di rispondenza positiva o negativa dell'intervistato rispetto ad una questione. Entrando nel merito, sono trattati un po' tutti i temi propri del processo applicativo della normativa, sia da un punto di vista procedurale (con la formazione e l'istituzione di tutti gli appositi strumenti di controllo previsti dalla legge), sia da quello relazionale (con i rapporti esistenti tra il RLS e il datore di lavoro su queste tematiche,

nonché tra il RLS e gli addetti ai vari ruoli istituzionali e interni previsti dalla norma). In particolare: i RLS sono coinvolti nel processo decisionale che porta formalmente alla stesura del documento di rischio e più in profondità ad una azione realmente preventiva dentro le aziende?

– *servizi di prevenzione pubblica:*

in questa parte del questionario, invece, l'attenzione è concentrata sull'operatività delle strutture pubbliche di prevenzione; quali sono e che frequenza hanno gli interventi specifici di prevenzione svolti dallo SPISSL nelle aziende dei RLS intervistati? E quale la loro valutazione?

– *aspetti relazionali e organizzativi:*

l'ultima sezione del questionario è interamente dedicata al tentativo di cogliere quelli che possono essere stati i principali cambiamenti che negli ultimi anni sono avvenuti in materia all'interno delle aziende interessate per quanto riguarda gli stili relazionali, le sinergie, gli aspetti concertativi sull'organizzazione del lavoro.

Rispetto alle ricerche precedenti⁵, che avevano visto l'utilizzo di questionari abbastanza brevi e strutturati prevalentemente sugli aspetti procedurali e applicativi della normativa, lo strumento di rilevazione è stato formulato per comprendere un orizzonte di analisi ben più ampio e impegnativo, che ha visto legate insieme domande relative alle questioni burocratico-organizzative della procedura di applicazione e domande relative alla prassi relazionale interna al procedimento. Questo ha comportato tutta una serie di conseguenze negative, alcune delle quali per altro facilmente intuibili; da un lato, ha prodotto difficoltà nuove soprattutto in termini di comprensione della domanda, non solo da un punto di vista squisitamente terminologico, poichè spesso è stato difficile rendere universalmente valida la stessa domanda per tutte le differenti aree territoriali prese in esame; dall'altro, ha reso necessarie una serie di batterie di domande inedite, per lo più tese a cogliere aspetti qualitativi e difficilmente riducibili a schemi standard di riferimento (è il caso ad esempio delle domande aperte e a risposta multipla proprie delle sezioni 2 e 5 del questionario).

Tuttavia, le principali difficoltà si sono riscontrate sia nelle tradizionali falle del questionario postale (mancanza di controllo e spesso mancato ritorno dei questionari compilati), sia negli elementi di criticità che ogni differente

⁵ Cfr. Alt, *Primo rapporto sullo stato di attuazione del D.Lgs 626/94*, novembre 1997; Fiom Cgil Toscana, *Questionario rivolto ai RLS metalmeccanici della Toscana sullo stato di applicazione del D.Lgs. 626/94*, marzo 1998.

area territoriale ha espresso, costringendoci spesso a riassetare *in progress* il campione, come è possibile vedere nelle varie premesse metodologiche che introducono ogni parte della analisi dei dati relativi a ciascuna area.

Ma se si eccettua la parte costituita dalle tabelle 2.5, 2.6, 2.7, sui rischi presenti nelle varie aziende dei RLS coinvolti, che ha evidenziato alcune difficoltà interpretative (causate per lo più da una non corretta procedura di risposte), il risultato complessivo può essere considerato piuttosto soddisfacente e anche le domande aperte, tradizionalmente più esposte a difficoltà del genere, hanno manifestato la loro utilità, quando funzionando direttamente e quando, come nel caso opposto, operando quali elementi ulteriori di analisi per i dati quantitativi.

1.5.3 Prato: settore tessile

Premessa metodologica

Prima di procedere all'esposizione delle tendenze principali emerse dall'analisi dei questionari distribuiti nell'area di Prato, dobbiamo brevemente precisare alcuni elementi che hanno pesantemente caratterizzato il lavoro in questa zona, cogliendo l'occasione anche per illustrare le scelte metodologiche effettuate per lo svolgimento della ricerca. Le numerose difficoltà che si sono presentate, infatti, nella restituzione dei questionari compilati da parte dei RLS coinvolti - difficoltà che non sono tutte prodotte di imprevisti e disfunzioni e almeno in parte segnalano forse una certa reazione negativa dell'area a queste tematiche - ci hanno costretto a limitare il numero del campione complessivo (dai venti previsti all'inizio ai tredici finali). Questo ha comportato una continua revisione *in progress* del campione iniziale per non cadere nell'errore di sbilanciarlo verso una sola tipologia produttiva del distretto. Il risultato finale di questo percorso, che si è servito anche delle indicazioni Istat sulle tipologie produttive e sul loro peso percentuale complessivo nella zona, è stata la seguente composizione: 6 filature, 4 rifiniture, 3 lanifici (su un totale di 25 questionari distribuiti).

La scelta metodologica di fondo è stata pertanto quella di non puntare sulla quantità dei questionari, cosa che del resto anche nella versione iniziale del campione non ci si prefigurava di raggiungere, ma sulla pluralità del campione, consci che i risultati complessivi non possono che essere considerati tendenziali ma non monosettoriali.

Cogliamo l'occasione per ringraziare Luciano Lacaria, della Camera del

Lavoro di Prato che ci ha aiutato nella definizione del campione e nella distribuzione del questionario.

Tipologia del campione e alcune valutazioni sullo stato di attuazione del D.Lgs.626

L'analisi dei dati ci ha consegnato una tipologia del campione di RLS intervistati formata quasi interamente da maschi (dodici su tredici) con una età che oscilla tra i trenta e i cinquanta anni, tutti sindacalizzati, con un livello di istruzione piuttosto basso (compreso tra la licenza media inferiore e la licenza elementare), nella stragrande maggioranza dei casi operai specializzati (dieci su tredici).

Più complessa ed eterogenea è invece la composizione del quadro che riassume l'anzianità di lavoro dei RLS intervistati (tre lavoratori hanno meno di dieci anni di attività lavorativa, quattro tra i dieci e i venti, tre hanno tra i venti e i trenta, tre più di trenta), cosa che può risultare positiva ai fini di una lettura generale dei risultati dell'area, probabilmente anche nel rappresentare le possibili differenze generazionali di approccio alle problematiche della salute e della sicurezza sul lavoro. Questo quadro è integrato anche dal fatto che la stragrande maggioranza del campione (otto su tredici) ha meno di dieci anni di anzianità di servizio, il che può far presupporre, almeno in alcuni casi (quelli dei lavoratori più anziani), cambiamenti di azienda e differenti livelli di esperienza lavorativa.

La militanza sindacale (tutti i RLS sono iscritti al sindacato) vede i RLS impegnati anche in ruoli diversi, principalmente come RSU (nove su tredici), ma anche in ruoli interni alle proprie organizzazioni di rappresentanza degli interessi: nel direttivo comprensoriale e all'interno della categoria. La metà degli intervistati sono infatti rappresentanti anche di altri organismi sindacali. Interessanti a livello indicativo appaiono essere soprattutto due elementi: da una parte il fatto che pressoché tutti i RLS del campione (dodici su tredici) non si sono mai occupati in passato di sicurezza (a testimonianza del forte cambiamento imposto dalla normativa), dall'altra il fatto che dieci RLS su tredici sono eletti dai lavoratori, segnale che mette in luce come, in maniera tendenzialmente maggiore rispetto ad altre aree, il distretto pratese privilegi questa procedura rispetto a quella della designazione. Riguardo ai motivi dell'elezione il quadro delle risposte evidenzia principalmente tre criteri: la fiducia generale nella persona, la competenza e l'appartenenza al sindacato, la mancanza di altri volontari.

A tal proposito il ruolo giocato dalla formazione ha progressivamente assunto una posizione di centralità. Il dato sembra rimarcare tuttavia una situazione di sostanziale equilibrio riguardo alla formazione extra-istituzionale e non aziendale svolta dai RLS intervistati: poco più della metà del campione l'ha svolta giudicandola soddisfacente.

La nomina del responsabile del Servizio protezione e prevenzione in azienda e la designazione del medico competente appaiono offrire una sorta di indicazione tendenziale della reale applicazione della normativa. Le differenze principali sembrano risiedere nel confronto tra azienda e RLS sulla nomina di queste figure, dal momento che la nomina in sé è rispettata quasi al 100% sia nell'uno che nell'altro caso; nel caso del SPP, infatti, il confronto sulla nomina si ha in dieci casi su tredici, con percentuali più alte di quelle fatte registrare dall'insieme dei dati aggregati di tutte le aree della regione prese in considerazione dalla ricerca; per quanto riguarda la selezione del medico, si ha invece in sette casi su tredici, ovvero poco più della metà del campione.

L'operato del SPP è valutato dal RLS soddisfacente nella maggioranza dei casi, nonostante vi siano indicazioni di segno opposto non trascurabili, mentre i momenti di consultazione tra queste due figure sembrano differenziarsi a seconda del caso aziendale, con punte negative che evidenziano l'inesistenza del confronto o la sua periodicità superiore al mese, anche se l'indicazione prevalente è quella che segnala una frequenza degli incontri di tipo settimanale.

La figura del medico è spesso quella di un consulente esterno o di un medico pubblico con il compito principale, in entrambi i casi assolto secondo il giudizio del campione (dodici casi su tredici), di redigere una cartella sanitaria interna all'azienda ed istituire un registro degli infortuni. Se nel complesso l'operato del medico è giudicato soddisfacente da più della metà del campione intervistato, è anche vero tuttavia che poche sembrano essere le occasioni di scambio e di relazione tra questa figura e il RLS (sei intervistati ammettono l'inesistenza di questi incontri e tre dichiarano l'episodicità della relazione), a parte la comunicazione dei risultati che sembra avvenire invece con una certa regolarità.

Molto contraddittorio e di non facile lettura appare il dato sulla valutazione delle cosiddette squadre di emergenza, spaccato a metà tra coloro che le considerano efficienti e coloro che invece esprimono il parere contrario.

Valutazione del rischio

Uno dei principali indicatori del funzionamento e della reale applicazione

della normativa all'interno dell'azienda è senz'altro il grado di coinvolgimento del RLS sulla valutazione del rischio. Attraverso questo rapporto si possono infatti comprendere meglio, seppure in linea tendenziale, sia quelle che sono le procedure più ricorrenti per la stesura del documento di rischio, sia quella che è la prassi relazionale presente tra i vari attori, sia quello che è l'investimento reale nella formazione aziendale in merito a tali questioni.

Dalla lettura dei dati emergono alcune tendenze che sembrano confermare, almeno in parte, le tendenze generali del campione: il RLS viene consultato sette volte su tredici sulla valutazione del rischio, spesso in poco tempo e senza avere ricevuto la documentazione tecnica per la valutazione. Quando la consultazione avviene, il giudizio in merito è molto diversificato e contraddittorio e, alla fine, la voce "soddisfacente" si equivale con quella "insoddisfacente". Anche i dati relativi allo svolgimento delle riunioni periodiche sembrano confermare questa tendenza, laddove le riunioni avvengono (perché anche in questo caso prevale l'assenza di incontri pubblici con SPP e medico sul tema).

Il dato sulla consultazione del RLS sembra in stretta relazione, però, al fatto che solo sei volte su tredici il documento sulla valutazione dei rischi viene redatto dal datore di lavoro in collaborazione con il medico competente (anche se il dato risente in questo caso delle molte non risposte alla specifica domanda); inoltre, soltanto nella metà dei casi analizzati il datore di lavoro assicura una adeguata informazione ai propri dipendenti sulle normative e sulle procedure per la sicurezza sul luogo di lavoro. Infine, ma non meno importanti, i dati sulla formazione sulla sicurezza sul lavoro svolta a carico dell'azienda, che sembrano confermare una scarsa attenzione datoriale verso queste tematiche (oltretutto, se la uniamo con la formazione extra aziendale che abbiamo visto in precedenza, una scarsa formazione complessiva degli stessi RLS): essa viene svolta in sette casi su tredici e la sua valutazione è sostanzialmente negativa.

Numerosi e poco decifrabili sono invece gli elementi contraddittori che emergono nella parte relativa ai servizi di prevenzione pubblica; possiamo comunque rilevare come gli interventi dello SPISSL sembrano avvenire tendenzialmente soltanto in caso di infortunio, o quantomeno solo su segnalazione, e come siano valutati nel complesso insoddisfacenti, se non pessimi, dalla maggior parte dei RLS intervistati. Il deficit operativo e di raccordo interno alle imprese dello SPISSL è poi evidenziato anche dalla mancanza assoluta di conoscenza, da parte dei RLS, della redazione di linee guida per la preven-

zione in azienda che il servizio pubblico dovrebbe produrre e provvedere a diffondere.

Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda

Il campione dei RLS intervistati ha evidenziato anche come nel corso dell'ultimo anno (1997/98) vi siano stati numerosi cambiamenti all'interno delle aziende, cambiamenti che hanno interessato in particolare l'attività produttiva in termini di organizzazione del lavoro, le tecnologie in termini di innovazione sulla sicurezza, l'orario sia nei turni che nello straordinario. Questi cambiamenti, tuttavia, hanno avuto, almeno secondo la maggioranza dei casi, delle conseguenze negative sulla sicurezza sul lavoro. In questo quadro si inserisce anche la difficile lettura dei dati inerenti alla consultazione del RLS da parte del datore di lavoro sulle tematiche della sicurezza, a prescindere e in relazione a questi stessi cambiamenti.

Probabilmente, in linea generale, possiamo evidenziare come ancora oggi il RLS sia poco considerato all'interno del processo complessivo dell'applicazione della Legge in azienda, e come troppo spesso sia relegato ai margini dei momenti decisionali e non burocratici di questo *iter*. Questa considerazione sembra essere supportata, oltretutto dalla lettura delle tabelle 5.1 e 5.4 e dalle integrazioni qualitative dei commenti e delle osservazioni personali di alcuni tra i RLS intervistati, anche dai dati relativi alla partecipazione degli stessi RLS al processo di aggiornamento e adeguamento del Piano aziendale di sicurezza alla luce dei mutamenti, descritti sopra, intervenuti nell'azienda (nove su tredici non vi hanno partecipato), nonché da quelli relativi all'organizzazione di una apposita riunione periodica *ad hoc* (sei su tredici non sono mai stati convocati).

Di tutt'altro segno sembrano essere invece i rapporti tra RLS e RSU; l'ottima integrazione tra le due attività presenti nelle aziende sembra comportare anche uno stretto collegamento da parte del RLS con le organizzazioni sindacali di zona. Scarso, invece, appare il rapporto tra RLS e commissioni paritetiche di zona (sei su tredici) anche se, laddove esistente, valutato in larga parte soddisfacente.

1.5.4 Massa: settore lapideo (lavorazione in piano del marmo)

Premessa metodologica

Per la sua specificità e la particolare esposizione alle problematiche riguar-

danti la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro - il che dovrebbe far presupporre una certa sensibilità verso tali questioni (cosa effettivamente reale) - quest'area territoriale ha risposto in maniera frammentata (undici su un totale di venti questionari distribuiti), anche se consegnandoci risultati di indubbio interesse. Probabilmente, ma è soltanto una ipotesi, la difficoltà principale del questionario è stata la sua complessità, spesso vero e proprio ostacolo primario in aree lavorative dove il livello di istruzione medio è quello della scuola media inferiore. Inoltre, vista la sopra ricordata forte esposizione al rischio di incidenti sul lavoro, è probabile che l'indagine abbia pagato, nonostante sia una delle poche e delle prime di questo genere in Toscana, l'“effetto perverso” di un rifiuto da parte dei RLS sul campo a partecipare ad una nuova indagine sul tema.

Ringraziamo Vincenzo Gragnoli (Fillea Cgil) per l'aiuto che ci ha fornito nella distribuzione dei questionari.

Tipologia del campione e alcune valutazioni sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94

Per quanto riguarda l'area di Massa, che ha comportato un'esclusiva quanto naturale attenzione al settore lapideo e affine, la tipologia del campione preso in esame ha interessato undici RLS, tutti di età compresa tra trenta e cinquanta anni, con un livello di istruzione non più basso della scuola media inferiore (anche se sette su undici non hanno proseguito con gli studi secondari superiori), quasi tutti operai specializzati (dieci su undici), con una anzianità di lavoro compresa tra i dieci e i trent'anni di attività.

Tutti sindacalizzati, i RLS del campione sono anche rappresentanti in altri organismi sindacali (sono tutti attivi nella categoria e nove su undici sono anche RSU), non hanno mai svolto in passato funzioni di responsabilità in materia di sicurezza (nove su undici) e sono stati nominati RLS in nove casi su undici attraverso un'elezione e nei restanti due su designazione.

Una buona maggioranza di essi hanno svolto la formazione extra-istituzionale (sette casi su undici) ritenuta unanimemente soddisfacente.

Allo stesso modo delle altre realtà indagate, anche nell'area di Massa non sembra esserci una soddisfacente integrazione tra l'operato delle RLS e quello del Servizio di protezione e prevenzione aziendale. Se infatti da un punto di vista procedurale, come nelle altre realtà, l'SPP è nominato regolarmente (dieci volte su undici), le forme di consultazione tra RLS e SPP avvengono anche in quest'area in prevalenza con una periodicità superiore alla frequen-

za mensile. Tuttavia, una sostanziale differenza rispetto alle altre zone interessate dall'indagine sembra consistere nel confronto tra RLS e azienda sulla nomina dell'SPP, che in questo caso è superiore abbondantemente al cinquanta per cento dei casi (otto su undici). Il ruolo di SPP è affidato per lo più ad agenzie private esterne (sei casi su undici), ed è giudicato positivo (comprendendo in questa voce sia la valutazione "ottimo" che quella "soddisfacente") dalla maggioranza del campione (sei casi su undici), così come positivo è considerato il ruolo svolto dalle cosiddette squadre di emergenza.

Anche al momento della designazione del medico competente, effettuata dieci volte su undici, il RLS è consultato dal datore di lavoro in più della metà dei casi (sei volte su undici), affidando prevalentemente questa funzione al medico pubblico (sette casi su undici) oppure ad un consulente esterno di fiducia (quattro casi su undici). L'istituzione di una cartella sanitaria e di un registro degli infortuni sono effettuate nella maggioranza dei casi così come, successivamente, le comunicazioni dei loro risultati ai RLS. Nonostante si relazioni con il RLS episodicamente (cinque casi su undici, tre casi su undici "mai"), l'operato del medico ottiene una valutazione nella maggior parte dei casi soddisfacente (sei casi su undici) anche se non mancano i giudizi negativi (quattro su undici).

Valutazione del rischio

La parte relativa alla valutazione del rischio e al processo di costituzione dell'apposito documento appare come una delle parti più indicative dell'indagine; una delle tendenze più importanti da verificare sembra essere infatti proprio l'esistenza o meno di una prassi concertativa tra datore di lavoro e RLS in materia, dal momento che la stessa filosofia generale del Decreto legge assume questo passaggio come base ineliminabile di tale nuovo tipo di relazioni. Nel caso specifico di Massa la consultazione generale tra RLS e datore di lavoro sulla valutazione del rischio viene solitamente effettuata (otto casi su undici) il più delle volte preventivamente alla stesura del documento (quattro casi su undici) ma anche durante (due casi) e dopo (due casi) la sua redazione.

Questa situazione sembra evidenziare quindi più varianti e modelli applicativi della consultazione, confermando alcune forti difficoltà nel distinguere la prassi burocratica dal vero momento relazionale. La valutazione del rischio corre pertanto il pericolo di essere relegata in secondo luogo, di diventare per lo più un momento burocratico da adempiere, magari in un tempo appena

sufficiente per studiare il documento (dom.3.22) e senza la documentazione in materia, gli allegati tecnici necessari (cinque casi su undici) e il supporto esterno di qualche consulente (soltanto un RLS su undici ha avuto il supporto di un sindacalista), tanto che poi la valutazione dei RLS del campione appare abbastanza indicativa (quattro su undici giudicano insoddisfacente i risultati e altri quattro non rispondono).

Nella maggioranza dei casi presi in esame (sette su undici), la relazione sulla valutazione dei rischi prodotta dal datore di lavoro alla fine della consultazione sembra svolgersi ed è valutata dai RLS positivamente (sei volte su undici) anche se permangono, seppure minoritari, giudizi negativi. Molto incerte e difficili sembrano essere invece le letture dei dati inerenti lo svolgimento e i risultati delle riunioni pubbliche, anche perché non emerge alcuna tendenza prioritaria (cfr. dom.3.29, 3.30), il che induce a pensare ad una situazione dell'area estremamente complessa e variegata, dove le singole e specifiche realtà aziendali si muovono in maniera differente nell'applicazione della normativa. Allo stesso modo, anche le informazioni generali che il datore di lavoro dovrebbe assicurare ai propri dipendenti sui rischi connessi all'attività lavorativa e sulle misure prese in considerazione, nonché sulle linee guida della normativa, risentono di questa situazione (sei casi su undici affermativi e cinque no). Diverso appare invece il quadro sulla formazione aziendale; la formazione a carico delle aziende, infatti, non solo avviene quasi ovunque (otto casi su undici), ma è valutata positivamente dai RLS nella maggioranza dei casi (sette su undici).

Il capitolo inerente il servizio di prevenzione pubblica appare caratterizzarsi principalmente per alcuni aspetti negativi; da una parte si presenta come insoddisfacente sul piano dei rapporti con i lavoratori (cosa che poi si riflette anche, con molta probabilità, sulla valutazione negativa che molti RLS hanno dato all'operato complessivo dello SPISSL) e sembra un corpo estraneo alla vita aziendale che interviene soltanto se chiamato in una fase di emergenza o di grave incidente; dall'altra, nessun RLS è a conoscenza delle linee guida per la prevenzione in azienda redatte dallo SPISSL, elemento che evidenzia ulteriormente la poca visibilità di questo organismo nei luoghi di lavoro e la sua poca funzionalità nel processo complessivo di attuazione del D.Lgs.626/94.

Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda

I recenti cambiamenti nella produzione e nell'organizzazione del lavoro intervenuti nell'area di Massa, mutamenti che hanno interessato tendenzial-

mente molti aspetti ma che in particolare hanno accresciuto e differenziato i ritmi lavorativi, sembrano aver prodotto per lo più conseguenze negative per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro (cinque su undici lo affermano direttamente, altri quattro RLS non rispondono). A fronte di ciò, la situazione relazionale interna alle aziende, che evidenziava già numerose difficoltà nel confronto tra RLS e datore di lavoro sulle questioni generali della sicurezza (cinque casi su undici comprendono da “quasi mai” a “mai” e tre casi “raramente”), non sembra poi cambiare di molto, confermando una scarsa consultazione preventiva (cfr. dom.5.4). Del resto, insufficienti sembrano essere anche l’aggiornamento della valutazione del rischio dopo i cambiamenti e, soprattutto, la partecipazione a questo processo di aggiornamento da parte del RLS stesso. Questi elementi sottolineano come, evidentemente, ci siano ancora numerose difficoltà da superare nel percorso che dovrebbe portare al corretto funzionamento della normativa.

Differente, invece, appare il quadro delle relazioni tra RLS e RSU, che sembra essere caratterizzato da buoni quanto soddisfacenti rapporti e da una discreta integrazione tra le due attività sull’organizzazione del lavoro agevolando forse, per certi versi, un più diretto rapporto con le organizzazioni sindacali del territorio.

1.5.5 Lucca: settore cartario

Premessa metodologica

In questo caso è necessario precisare come il buon esito della rilevazione sia stato facilitato da alcune iniziative di presentazione e di sensibilizzazione alla ricerca condotte insieme alla Camera del Lavoro di Lucca prima della distribuzione del questionario. Il questionario, infatti, non è stato spedito come negli altri casi via posta ma è stato consegnato a mano e illustrato nelle sue parti attraverso una riunione con tutti i RLS della zona. Non è certo un caso se questa è risultata essere l’area dove la rispondenza dei lavoratori all’indagine si è dimostrata più alta (un esempio per tutti può essere quello della elevata presenza di osservazioni ulteriori da parte dei lavoratori coinvolti a margine del questionario). Infatti, su un totale di ventitré questionari distribuiti, ne sono stati raccolti sedici.

Si ringrazia il sindacato di categoria locale e in particolare Giuliano Melani (SLC di Lucca).

L'indagine nell'area di Lucca, che ha interessato in particolare l'industria cartaria, notoriamente tra i settori produttivi più esposti alle problematiche della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, ha coinvolto nel complesso sedici RLS di sesso maschile e di età compresa prevalentemente tra i trenta e i cinquanta anni (tredici su sedici).

Il campione è formato in grande prevalenza da RLS sindacalizzati e rappresentanti anche di altri organismi sindacali (RSU e Cgil Cisl e Uil più in generale), prevalentemente operai specializzati (tredici su sedici), con una anzianità di lavoro medio-alta (tra i dieci e i trenta anni di lavoro si collocano dodici intervistati su sedici ed altri due annoverano un'anzianità lavorativa superiore ai trent'anni di attività) e con un livello di istruzione tendenzialmente più elevato rispetto alle altre zone considerate dall'indagine (undici lavoratori su sedici hanno frequentato la scuola secondaria superiore e sette hanno continuato fino al diploma). La loro nomina a RLS è stata fatta tramite elezione in nove casi su sedici; a tal proposito, abbastanza rilevante appare essere il dato sulla nomina attraverso la designazione (cinque casi su sedici) che, non soltanto percentualmente, risulta più alto rispetto alle altre zone considerate, mentre più conforme al *trend* generale appare il fatto che soltanto tre RLS su sedici abbiano in passato svolto un ruolo di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza e salute.

Complessi e assai interessanti sembrano essere i dati sulla formazione extra-istituzionale e non aziendale dei RLS, una formazione molto partecipata (undici su sedici), valutata per lo più positivamente (otto hanno scelto la voce "soddisfacente" e due la voce "ottima") ed effettuata da un'ampia rosa di soggetti formativi (che spaziano dal consulente privato all'operatore pubblico fino a quello sindacale).

SPP e medico competente

Per quanto riguarda il Servizio di prevenzione e protezione interno all'azienda (SPP) i dati sembrano evidenziare una sorta di "doppio binario" interpretativo: da una parte tutta la questione relativa agli aspetti procedurali e burocratici della norma (nomina del SPP e designazione del medico competente, nonché di istituzione di una cartella sanitaria e di un registro degli infortuni interni all'impresa), adempiuti sempre nel caso delle nomine delle figure interessate e quasi del tutto nel caso della istituzione della cartella e del registro; dall'altra, la parte relativa agli aspetti relazionali e di merito (confronto tra RLS e azienda sulle nomine e valutazione dell'operato delle

figure scelte), che invece mette in luce, abbastanza chiaramente, tutta una serie di carenze e di giudizi negativi (cfr. dom. 3.2, 3.5, 3.6, 3.13bis, 3.17, 3.19).

In questo senso, la tendenza principale all'interno dei luoghi di lavoro sembra essere allora una specie di reazione indotta che, di fronte ad una corretta applicazione della normativa, non consente un processo di coinvolgimento e partecipazione nella scelta di questi soggetti ma tende ad imporli dall'alto, trascurando la forte valenza che invece hanno i confronti tra le parti, anche per un migliore funzionamento dello stesso servizio. Il rischio maggiore che sembra annidarsi dietro questo possibile atteggiamento è sicuramente quello di un sempre più accentuato scollamento tra queste figure e i RLS (e i lavoratori a maggior ragione), con il pericolo di rendere formali e svuotati di rappresentanza i loro ruoli reciproci.

Valutazione del rischio

Anche il procedimento relativo alla valutazione del rischio e la stesura dell'apposito documento non sembrano essere esenti dai pericoli evidenziati sopra a proposito del SPP e del medico competente. In questo caso, infatti, non devono ingannare i numeri relativi alla consultazione del RLS (dom. 3.21), dove in dodici casi su sedici il confronto risulta essere avvenuto; se questo è vero, lo è anche il fatto che in ben otto casi questo confronto è avvenuto dopo la redazione del documento di rischio e quindi, si può ipotizzare, per lo più con un valore formale. Il giudizio qualitativo espresso dai lavoratori su questa consultazione appare infatti diviso in due blocchi contrapposti, testimonianza forse di due differenti esperienze tra coloro che hanno avuto l'opportunità di fare questo confronto "prima", o al massimo "durante" il percorso di stesura del documento, e coloro che invece hanno potuto confrontarsi con la parte datoriale soltanto "successivamente" alla sua redazione (cfr. dom. 3.26).

Le riunioni pubbliche vengono indette e si svolgono in larga misura (dodici casi su sedici) ma ottengono una valutazione prevalentemente negativa (nove RLS su sedici la giudicano insoddisfacente), mentre positivi sembrano essere sia i giudizi circa l'adeguatezza delle informazioni sui rischi e sulle procedure che il datore di lavoro è tenuto a dare ai propri dipendenti, sia quelli sulla formazione a carico dell'azienda, effettuata quasi sempre (in quattordici casi su sedici) e tendenzialmente in maniera soddisfacente.

Decisamente negativo appare invece il quadro relativo all'operato dei ser-

vizi pubblici di prevenzione (SPISSL) in azienda, che avviene quasi esclusivamente in situazioni di emergenza (in caso di incidente) o su segnalazione (in pratica mai autonomamente) ed è valutato insoddisfacente dalla maggior parte dei RLS del campione (nove su sedici, mentre tre lo giudicano addirittura pessimo), motivando questo giudizio soprattutto sul piano della carenza dei rapporti con gli altri lavoratori ma anche, seppure in maniera meno rilevante, perché deficitario sul piano tecnico e più attento ad altre esigenze. Nessuno, infine, sembra essere a conoscenza delle linee guida per la prevenzione in azienda che dovrebbero essere state redatte dallo SPISSL, ulteriore segno evidente della poca visibilità dell'azione di questo organismo.

Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda

Uno degli indicatori principali riguardo allo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 nelle aziende è probabilmente il livello, o meglio la frequenza, dei confronti tra datore di lavoro e RLS sulle questioni della sicurezza. In questo senso l'area di Lucca sembra evidenziare numerose difficoltà, a partire dalla consultazione generica che il datore di lavoro dovrebbe avere con il RLS anche a prescindere dalla contingenza stessa della stesura del documento di rischio (sei casi su sedici indicano "raramente" e altri cinque si posizionano tra "quasi mai" e "mai"). Questo dato appare forse ancora più preoccupante se letto insieme al grado di partecipazione e consultazione dei RLS sui cambiamenti intervenuti in azienda e sulle eventuali successive modifiche apportate al documento. Questi mutamenti interni, che hanno interessato in particolar modo l'organizzazione del lavoro per quanto concerne l'attività produttiva, l'innovazione tecnologica e cambiamenti nell'orario, sia sottoforma di straordinario che di turnazione, sembrano avere prodotto sulla sicurezza conseguenze reali, anche se difficili da decifrare in termini valutativi (cfr. dom. 5.3).

Le consultazioni preventive su queste novità aziendali, infatti, non avvengono in dieci casi su sedici, così come non vi è nessun aggiornamento della valutazione di rischio dopo questi cambiamenti (undici su sedici); poche sono le riunioni periodiche indette a questo proposito, e scarsa sembra essere anche la partecipazione dei RLS al processo di aggiornamento del piano aziendale di sicurezza (cfr. dom. 5.7).

Di tutt'altro segno invece sono le relazioni tra RLS e RSU e tra RLS e organizzazioni sindacali più in generale; appare infatti evidente una forte integrazione e fiducia reciproca tra queste figure e una sorta di rapporto privi-

legiato nel collegamento con il sindacato nel territorio.

1.5.6 Val d'Elsa: settore del legno (cornici)

Premessa metodologica

I maggiori problemi hanno riguardato un presunto sbilanciamento del campione dei RLS coinvolti verso un'età massima mediamente giovane (anagrafica e lavorativa). Tuttavia, questa ci è parsa subito una "anomalia" interessante più che un fattore preoccupante dal punto di vista metodologico; una tendenza che ci permetteva di sondare anche, naturalmente senza alcuna volontà scientifica, il terreno pressochè inesplorato, anche perché spesso assente, dell'universo giovani (in questo caso giovani RLS e sensibilità nei confronti delle tematiche relative alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro). Il totale dei questionari raccolti è di quindici su ventitré distribuiti. Anche in questo caso, per la distribuzione dei questionari ringraziamo un operatore sindacale, Sergio Ruschi della Fillea Cgil.

Il campione dei RLS (quindici) appartenenti all'area di Empoli, e della Valdelsa più in generale, è formato da maschi di età compresa per lo più dai venti ai quarant'anni (dodici casi su quindici), con un livello di scolarizzazione caratterizzato quasi esclusivamente dalla licenza media inferiore (tredici casi su quindici). Nel complesso, quindi, la tipologia del campione è tendenzialmente composta da lavoratori giovani, con una condizione attuale di lavoro di operai specializzati (dodici su quindici) o comunque operai comuni e con alle spalle meno di venti anni di attività (otto RLS dichiarano di lavorare da meno di dieci anni e altri cinque si collocano nella fascia tra i dieci e i venti anni) e meno di dieci anni di servizio nell'attuale azienda. Interessante, soprattutto se letto in questa chiave generazionale, appare essere il dato sulla iscrizione al sindacato incrociato con quello della rappresentanza sindacale. L'indicazione che sembra derivare dall'analisi di questi due dati, infatti, è che mentre tutti i RLS sono sindacalizzati, soltanto due fanno parte attiva di altri organismi sindacali (RSU), il che può tendenzialmente indicare una maggiore sensibilità di questi giovani lavoratori nei confronti delle problematiche della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro. La loro nomina a RLS, avvenuta principalmente attraverso l'elezione (dodici su quindici), appare comunque una novità assoluta (nessuno di loro si era mai occupato in passato di queste tematiche).

I RLS del campione hanno poi svolto tutti (quattordici su quindici) un periodo di formazione esterna non aziendale in prevalenza con operatori sindacali (otto su quindici), ma anche con operatori pubblici e privati, valutandola nella grande maggioranza dei casi soddisfacente (undici su quindici).

Come sappiamo, l'applicazione della normativa passa anche e soprattutto dal funzionamento degli organismi preposti. Uno di questi è il servizio aziendale di prevenzione che, nominato quasi ovunque nelle aziende di quest'area, sembra riscuotere un buon successo complessivo, dal momento che la valutazione sul suo operato è caratterizzata dalla prevalenza della voce "soddisfacente" (tredici casi su quindici). Tuttavia, sulla nomina di questo servizio il confronto tra RLS e datore di lavoro appare ancora insoddisfacente (in nove casi su quindici non avviene) mentre le forme di consultazione tra RLS e SPP si attestano su una frequenza temporale caratterizzata da una periodicità superiore al mese (tredici casi su quindici). Molto alto appare anche il ricorso a consulenze esterne per questo servizio (dodici su quindici), consulenze che nella maggior parte dei casi (sette) sono affidate a singoli esperti di fiducia (questa è la risposta che caratterizza maggiormente la voce "altro" che interessa sette casi su dodici).

Anche la nomina della figura del medico competente, designata nella quasi totalità dei casi (quattordici volte su quindici) e ricoperta dal medico pubblico, non avviene mai dopo una consultazione tra azienda e RLS. Il medico si relaziona poco, è vero, al RLS (dodici "episodicamente" e tre "mai"), ma forse il vero aspetto deficitario di questo rapporto si trova alla radice, nella totale esclusione dalla scelta di questa figura del RLS stesso. In ogni caso, gli aspetti formali (ma anche sostanziali) del processo sembrano avvenire tutti con una certa regolarità, dall'istituzione di una cartella sanitaria al registro degli infortuni fino alla comunicazione dei risultati da parte del medico al RLS. Non sorprende, quindi, che alla fine la valutazione complessiva dell'operato del medico sia soddisfacente nella grande maggioranza dei casi (tredici su quindici).

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio avviene sempre attraverso una consultazione del RLS per lo più preventivamente alla stesura del documento (dieci su quindici). Questo dato è di per sé importante, perché evidenzia l'esistenza di una consolidata prassi relazionale tra azienda e RLS e perché non trascura l'elemento di coinvolgimento nel processo di attuazione della normativa. Anche

se solitamente senza il supporto di consulenti o esperti e con una scarsa documentazione tecnica (cfr. dom. 3.23, 3.24) il RLS, che si avvale semmai dell'aiuto del sindacato (ma solo in quattro casi su quindici), valuta soddisfacente (undici su quindici) la consultazione, così come, allo stesso modo, il documento che il datore di lavoro produce dopo queste consultazioni (dodici volte su quindici). Non del tutto positivi sembrano essere i pareri riguardo allo svolgimento delle riunioni pubbliche e alle informazioni che il datore di lavoro dovrebbe fornire ai propri dipendenti sui rischi presenti e sui provvedimenti presi e da prendere in azienda. Nel primo caso le riunioni si svolgono in otto casi su undici, mentre nel secondo le risposte affermative sulla circolazione di informazioni sui pericoli in azienda sono nove su undici.

Un capitolo a parte sembrano essere i dati sulla formazione aziendale che viene effettuata quasi ovunque (tredici casi su quindici) con risultati davvero positivi (nove "soddisfacente" e quattro "ottima"); probabilmente, almeno in parte, questi risultati possono essere interpretati anche alla luce del buon clima di concertazione generale presente nell'area.

In assoluta controtendenza rispetto alle altre aree considerate dalla ricerca, la Valdelsa sembra evidenziare uno SPISSL attivo e presente sul territorio che interviene solitamente senza bisogno di segnalazione (dodici casi su quindici) e in modo soddisfacente (nove su quindici), sia perché appare vicino alle esigenze dei lavoratori, sia perché preparato dal punto di vista tecnico.

Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda

Tra gli indicatori principali di quello che è il clima complessivo che si respira in azienda, per quanto concerne le tematiche della prevenzione c'è senza dubbio quello relativo alla frequenza con la quale il datore di lavoro consulta un RLS. In questo caso il quadro sembra essere abbastanza eterogeneo, anche se nel complesso prevalgono le risposte negative (da "raramente" a "mai"), e numerose un po' in tutta questa sezione del questionario appaiono le risposte non date. In ogni caso, nonostante i cambiamenti aziendali sull'organizzazione del lavoro, non sembra esserci un coinvolgimento dei RLS nel processo di ridefinizione e di aggiornamento della valutazione del rischio (cfr. dom. 5.7, 5.5), così come inesistenti sembrano essere le riunioni periodiche apposite.

Di tutt'altro tipo sembrano essere invece i rapporti con le RSU (valutati "ottimi" da dieci RLS su quindici), con le quali c'è una forte integrazione anche attraverso uno stretto legame con le organizzazioni sindacali di zona. Totalmente inesistenti, infine, i rapporti con le commissioni paritetiche.

2 LA CONSAPEVOLEZZA DEI RISCHI SUL LAVORO: UN'ESPERIENZA DI RICERCA NEL MONDO DEL TESSILE, DELL'EDILIZIA E DEI VIDEOTERMINALI A PRATO

Francesca Giovani

2.1 Presentazione

L'indagine sulla consapevolezza dei rischi sul lavoro, di cui presentiamo i risultati, è stata condotta dall'Istituto Iris nel 1998 (cfr. Giovani 1999)¹. La ricerca si inserisce all'interno del "Progetto Città Sane. I comuni per la salute" promosso dall'OMS. A questo proposito è stato formato un gruppo di lavoro composto da: il Comune di Prato (Assessorato allo Sviluppo Economico, Assessorato ai Servizi Sociali e Sanità, Assessorato alla Pubblica Istruzione), il Provveditorato agli Studi, la USL n. 4, la Camera di Commercio di Prato, ARPAT, l'Unione Industriale Pratese, la Confartigianato, la CNA, la CGIL, la CISL e la UIL, l'ASMIU e l'Istituto Iris. Il Sindaco di Prato è il responsabile del progetto. Tale gruppo di lavoro ha come principale caratteristica un approccio intersettoriale alla salute, con l'obiettivo di valorizzare la prevenzione, tramite un programma informativo di promozione e prevenzione della salute, da realizzarsi in città e sul territorio, per divulgare la

1. Il gruppo di lavoro, coordinato da Francesca Giovani, era composto da: Roberto Fideli che ha partecipato alla stesura del questionario, alla fase di campionamento e di elaborazione dei dati; Sandro Landucci che ha intervistato i testimoni qualificati e ha partecipato alle discussioni relative alla stesura del questionario e alla fase di campionamento.

Si ringraziano Luciano Lacaria (CGIL) e Roberto Macri (CISL), che tramite le loro organizzazioni ci hanno aiutato a contattare gli intervistati. Particolarmente prezioso è stato inoltre l'aiuto del dott. Ventura (Responsabile Unità Operativa Igiene e Salute nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda Usl n. 4 di Prato) e del suo collaboratore Mauro Margheri che hanno consentito di consultare gli archivi della USL e hanno facilitato il contatto con i lavoratori infortunati.

Un ringraziamento particolare è dovuto ad Anna Rita Rossi per il ruolo fondamentale svolto all'interno del Progetto Città Sane.

Un importante stimolo al lavoro è venuto dal Presidente dell'Istituto Iris, l'Assessore allo Sviluppo Economico Andrea Lulli e dall'Assessore ai Servizi Sociali e Sanità Rita Frosini Faggi.

Un ringraziamento va infine a Paolo Giovannini che ha fornito la sua preziosa collaborazione con suggerimenti e discussioni riguardanti sia la fase di progettazione dell'indagine, sia i risultati del lavoro.

Si ringraziano inoltre i testimoni qualificati e i lavoratori pratesi che hanno accettato di essere intervistati.

Vale ovviamente la consueta formula sulla responsabilità dell'Autore.

conoscenza delle leggi che tutelano la salute e aumentare la consapevolezza della salute stessa.

L'indagine, che riteniamo rivesta sicuramente una notevole importanza per un territorio, come quello pratese, caratterizzato da un elevato numero di attività presenti nell'economia locale con situazioni o fattori di rischio per l'integrità psico-fisica degli addetti, muove quindi dalla necessità di conoscere i diversi approcci della popolazione ai problemi connessi alla tutela e sicurezza ambientale - in particolare sull'ambiente di lavoro.

Come ha ben mostrato la ricerca, non basta l'implementazione formale della legge (che comunque è avvenuta solo in parte) a modificare i comportamenti, i valori e le culture delle persone.

Per accrescere la sicurezza nei luoghi di lavoro è necessario un cambiamento culturale, che deve essere promosso tramite il coordinamento di tutte le sedi concentrate sull'obiettivo della sicurezza sul lavoro, per far sì che quest'ultima divenga anche un requisito di "qualità del prodotto", inserito come "etichetta sociale" che qualifichi la comunità locale nella sua interezza.

La ricerca condotta dall'Iris evidenzia quindi che qualcosa di importante è già stato fatto, come testimoniano alcune peculiarità di contesto di questo lavoro. Innanzi tutto il carattere interdisciplinare che ha caratterizzato il gruppo di lavoro del Progetto "Prato Città Sana", che ha visto partecipi i principali attori sociali, politici e culturali del territorio, a testimonianza di una sensibilità nuova di una città tradizionalmente più attenta al lavoro che all'ambiente. In secondo luogo, l'innovatività della scelta metodologica che ha orientato il disegno della ricerca, ovvero guardare con gli occhi e la sensibilità della persona che lavora al problema dei rischi sul lavoro, con un duplice intento: 1) dar conto di come oggi si debbano considerare non solo i dati oggettivi di pericolosità delle condizioni di lavoro, ma ancor più la percezione e la rappresentazione che il soggetto ha di quei rischi, perché è l'uomo, il cittadino di una società avanzata, con i suoi nuovi valori e con la consapevolezza dei suoi nuovi diritti, a porsi criticamente di fronte al proprio lavoro; 2) capire, da questo angolo visuale, quali comportamenti e valori tradizionali invece sopravvivano, per ragioni sociali e strutturali o di ordine culturale e valoriale: questo è un punto particolarmente importante in una realtà distrettuale come Prato, dove il valore del lavoro e una lunga tradizione di condivisione dei destini produttivi e lavorativi dell'area e dell'impresa (spesso ben ricompensata) hanno sempre avuto la meglio su considerazioni di disagio, di rischio, di lavoro lungo e atipicamente prestato (in termini di

orari di lavoro, ad esempio) (Giovannini 1999).

L'indagine presentata è comunque solo un primo passo all'interno di un progetto complessivo volto a soddisfare alcuni dei principali fabbisogni conoscitivi-interpretativi dell'attore decisionale locale.

Ci auguriamo pertanto che tali lavori proseguano con il permanente obiettivo della *prevenzione* intesa come ambito nel quale agire a tutto campo, avendo come fine il benessere dell'Uomo che vive e lavora nella società. A questo proposito riteniamo sia necessaria una proposta di lavoro e di studio interdisciplinare a cui faccia seguito una continua e penetrante opera di sensibilizzazione e di "informazione-formazione" (Leocata 1997) per far sì che la cultura della prevenzione diventi patrimonio dei più.

2.2 L'itinerario della ricerca

Dal punto di vista del metodo di lavoro, in una prima fase è stato predisposto un documento che ha fornito un quadro della situazione relativa ai principali fattori di rischio negli ambienti di lavoro presenti nel territorio, utilizzando le conoscenze e i materiali di ricerca già disponibili. Ulteriori informazioni ci sono state fornite dai testimoni privilegiati - ovvero gli attori sociali significativi per la realtà del lavoro pratese (responsabili Unità Operativa Igiene e Salute nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda Usl n. 4, della Sezione informazione e documentazione sul rapporto ambiente e salute, CEDIF di ARPAT, degli uffici Ambiente e Sicurezza del lavoro della Confartigianato, dell'Unione Industriali, della CGIL, della CISL ecc.).

Sulla base dei risultati ottenuti nella prima fase della ricerca, è stata definita una griglia di argomenti di vario interesse (principali fattori di rischio presenti sul lavoro, comportamenti da parte dei lavoratori che possono aumentare i rischi, ecc.) sui quali è stato strutturato un questionario da somministrare ad un campione, costituito da un numero significativo di soggetti rappresentanti settori produttivi quantitativamente e qualitativamente importanti nella realtà del distretto.

L'indagine non si poneva infatti l'obiettivo di fornire una rappresentazione fedele della situazione pratese in materia di sicurezza sul lavoro. Per poterlo fare sarebbe stato necessario condurre un'analisi (più dispendiosa sul piano economico) su un numero molto più ampio di casi. Si è deciso pertanto di focalizzare l'attenzione su settori particolarmente significativi nella struttura produttiva di Prato, come il tessile (limitatamente alla fase del finissaggio,

in quanto comparto in via di espansione², dove si verifica un'alta percentuale di infortuni del settore) e l'edilizia, per i rischi elevatissimi che presenta. Seguendo il criterio del campionamento ragionato, abbiamo deciso di intervistare circa 60 casi per ciascun settore. Sulla base dei dati forniti dall'Ufficio di Statistica del Comune (dati Cerved), abbiamo costruito un campione rappresentativo per fascia dimensionale di impresa nei settori del tessile e dell'edilizia³.

È stato deciso inoltre di indagare su una frangia particolare di lavoratori - impiegati che operano molte ore al giorno al videoterminale - per i particolari effetti sulla salute a cui questi ultimi sono sottoposti: rischi per l'apparato visivo, disturbi muscolo scheletrici, stress. Nel settore dei videoterminali non è stato possibile operare secondo criteri di rappresentatività; in questo caso abbiamo cercato di rappresentare i tre settori principali di impiego degli addetti ai videoterminali (banche, studi professionali, imprese medio-grandi).

Oltre ad un campione significativo di lavoratori dei vari settori è stato intervistato anche un sottogruppo di lavoratori che hanno avuto nel corso della vita lavorativa un infortunio sul lavoro, per indagare quali siano state le cause dell'incidente e quanto l'aver subito un infortunio possa influire sulla percezione e sulla consapevolezza dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

La ricerca è stata condotta mediante interviste con questionario semi-strutturato. Il questionario è stato formulato in due diverse versioni: una per gli operai del tessile e dell'edilizia, un'altra per gli addetti ai videoterminali. Le due versioni presentano molte parti in comune, e alcune parti specifiche.

Passiamo quindi ad illustrare la mappa dei concetti, che è servita per costruire il questionario:

– *Storia personale del lavoratore*

Questa parte del questionario include le "variabili strutturali" (età, sesso, caratteristiche della famiglia, titolo di studio ecc.) e domande relative alla sto-

2. A partire dagli anni '80 acquistano sempre più importanza le fasi a valle del ciclo di lavorazione che nobilitano il tessuto. Le imprese sembrano essersi avviate sulla strada della diversificazione per potersi svincolare dalla eccessiva frammentazione del ciclo produttivo e proteggersi dalle fluttuazioni della domanda, differenziando i mercati di sbocco delle proprie produzioni. Questi obiettivi vengono raggiunti con l'avvio di processi integrati per prodotti ad elevata standardizzazione e con la concentrazione delle fasi a maggior valore aggiunto 'a valle del ciclo produttivo': l'output viene così trattato e 'valorizzato' nelle fasi di finitura a seconda della variabilità delle richieste provenienti dai settori di destinazione (Zagnoli 1993).

3. Per quanto riguarda il settore edile bisogna inoltre sottolineare che sono stati esclusi dal campione tutti coloro che lavorano a nero (realtà di una certa consistenza). Gli intervistati dell'edilizia sono stati particolarmente difficili da raggiungere; fondamentale in questo senso è stato il ruolo svolto dal sindacato, che ha avuto come rovescio della medaglia quello di rappresentare soprattutto iscritti al sindacato, che quindi lavorano in imprese abbastanza grandi e strutturate che non rappresentano la realtà delle imprese edili. Nella fase di analisi dei dati abbiamo avuto l'accortezza di tenere presente che abbiamo rappresentato la realtà 'migliore', quella delle imprese più strutturate.

ria professionale (anno di ingresso nel mercato del lavoro, prima professione svolta, secondo lavoro, eventuali infortuni e/o malattie professionali anche in aziende o settori diversi da quello attuale ecc.).

– *Informazioni sull'impresa*

Sono state richieste informazioni relative al numero di dipendenti, alla forma societaria, al fatturato, agli infortuni e alle malattie professionali registrate negli ultimi anni.

– *Atteggiamenti verso il lavoro (e la sicurezza sul lavoro)*

In questa parte del questionario sono state inserite una serie di domande di tipo Likert. Tali domande riguardano sia la percezione dell'importanza del lavoro sia la valutazione delle norme relative alla sicurezza⁴.

– *Tempi reali, tempi ideali*

Sono state ideate alcune tecniche specifiche, in particolare il "bilancio del tempo" (ovvero il confronto tra una giornata reale e una giornata ideale). A ciascun intervistato è stato presentato un elenco di 10 attività: lavoro, lavoro domestico, rapporti con il partner, rapporti con gli amici, promozione della cultura personale, impegno sociale, attività sportive, svago, spostamento, alimentazione, riposo. Gli intervistati disponevano di 24 gettoni (ogni gettone valeva un'ora). L'intervistato doveva dapprima disporre i gettoni in base all'impiego effettivo del tempo in una giornata lavorativa; quindi doveva disporli in base alle sue aspirazioni. Con un solo vincolo: ogni riduzione del periodo dedicato al lavoro comportava una corrispondente riduzione del reddito disponibile.

– *Informazioni sul lavoro svolto*

Sono state richieste informazioni su:

- a) mansioni svolte (macchine utilizzate, sostanze utilizzate e percezione dei rischi connessi);
- b) organizzazione del lavoro (e conseguenze, ad esempio stress);
- c) in relazione all'ambiente di lavoro a ciascun intervistato è stato richiesto di:
 - c1) valutare alcuni aspetti dell'ambiente di lavoro: luminosità, rumore, temperatura/umidità, spazio ecc. A tal fine si è utilizzata la tecnica del differenziale semantico: una coppia di aggettivi collocati all'estremità di una scala con 10 caselle (ad esempio, temperato/non temperato; rumoroso/silenzioso; luminoso/buio; spazioso/angusto);
 - c2) valutare complessivamente il proprio ambiente di lavoro;

4. Alcune di queste domande erano già state utilizzate in una ricerca a livello nazionale condotta dalla fondazione Corazzin (cfr. Marini 1997).

- c3) valutare la propria situazione di lavoro (migliore/uguale/ peggiore) rispetto alla situazione più comune nelle aziende del suo settore a Prato;
- c4) dichiarare se ci sono stati negli ultimi cinque anni interventi in azienda sull'ambiente di lavoro e con quali risultati (la situazione è migliorata/rimasta uguale/peggiorata);
- c5) valutare la propria mansione rispetto alle altre del settore (più rischiosa delle altre/più o meno come le altre/meno rischiosa);
- c6) dichiarare se la propria mansione prevede l'uso di dispositivi di protezione individuali e se abitualmente li usa;
- c7) dichiarare se se ci sono stati negli ultimi cinque anni interventi in azienda sulla sua mansione e con quali risultati;
- c8) dichiarare se svolge mansioni diverse da quella per la quale è inquadrato.

– *Storie e vignette*

Seguendo una consolidata tradizione di ricerca sui valori (vedi al riguardo Marradi 1996), il questionario è stato integrato con alcune storie e vignette ideate da Alberto Marradi e con altre concepite ad hoc per questa ricerca.

La storia “casco” intende indagare sulla tendenza a responsabilizzare chi infrange le norme sulla sicurezza (l'operaio che lascia una bottiglia e quello che non porta il casco) oppure a far ricadere, più genericamente, la responsabilità sui sorveglianti o sull'azienda. Su questa stessa dimensione è stata impiegata una vignetta utilizzata da Alberto Marradi in una ricerca sull'Italsider di Taranto. Tale vignetta mostra un operaio disteso sotto un'impalcatura. Si tratta di una vignetta di salienza, che intende rilevare la consapevolezza del rischio di incidenti sul lavoro nel contesto in cui si svolge la ricerca.

Nel questionario sono state inserite altre due vignette ideate da Marradi. Una vignetta mostra un gruppo di operai e di tecnici che discutono vicino ad una macchina; essa è stata inserita al fine di indagare l'atteggiamento degli intervistati nei confronti dell'innovazione tecnologica. Per indagare mediante strumenti non direttivi l'atteggiamento nei confronti dell'inquinamento, è stata utilizzata una vignetta che mostra un uomo e una donna che discutono su un balcone che si affaccia sulla zona industriale della città. L'uomo assume una posizione a favore delle industrie, perché danno occupazione; la donna sostiene tesi ambientaliste. L'intervistato è invitato a scegliere tra le due opzioni motivando il suo giudizio.

Oltre agli strumenti concepiti da Marradi e utilizzati da lui o da i suoi collaboratori in precedenti ricerche, abbiamo introdotto altre tecniche non direttive: una storia in cui si chiede all'intervistato di indicare i responsabili per i

danni provocati dal fumo passivo nell'ambiente di lavoro (i colleghi, l'azienda, lo Stato, le imprese produttrici); una vignetta che mostra un bambino seduto di fronte ad un computer mentre dalla finestra si vedono altri bambini che giocano all'aria aperta. Tale vignetta intende indagare la percezione della pericolosità dell'esposizione prolungata ai videoterminali.

2.3 Le condizioni di lavoro a Prato: una breve ricostruzione dell'evoluzione degli infortuni

Prima di passare a considerare i risultati dell'indagine vale la pena soffermarsi su alcuni dati significativi ai fini di una ricostruzione dell'andamento degli infortuni nella provincia di Prato negli ultimi anni.

La rilevazione del fenomeno infortunistico richiede un'approfondita riflessione sul problema degli indicatori in quanto non esiste, e non solo nel nostro paese, un sistema collaudato e omogeneo di rilevamento che ci permetta di confrontare in modo significativo i dati osservati su infortuni e malattie professionali. Nella nostra realtà nazionale esiste inoltre un fenomeno amplificato e consistente quale il lavoro nero o parzialmente nascosto alla contribuzione previdenziale.

Si precisa che, stante l'attuale normativa, l'unica rilevazione ufficiale esistente è quella effettuata dall'Inail, che ha finalità assicurative, e quindi non sufficienti a descrivere e spiegare tutto il fenomeno degli infortuni.

A Prato si registrano ovviamente problemi simili a quelli segnalati a livello nazionale, a cui va aggiunto il fatto che gli infortuni registrati nella provincia di Prato dall'Inail contengono anche il dato di Calenzano, che a quanto pare non può, allo stato attuale, essere scorporato, ponendo quindi gravi problemi di analisi. Inoltre i dati Inail sono di difficile interpretazione perché registrano solo gli infortuni dei residenti.

I dati che analizzeremo, che ci sono stati gentilmente offerti dall'Unità Operativa Igiene e Salute nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda Usl n. 4 di Prato, per gli anni 1993-1997 si riferiscono ai referti del Pronto Soccorso, direttamente trasmessi all'Unità Operativa della USL; nel 1998 sono stati integrati con gli infortuni denunciati all'Inail, dei quali l'ente assicuratore ha dato notizia alla USL stessa, offrendoci quindi un quadro completo del fenomeno infortunistico avvenuto nella provincia di Prato⁵.

5. Al Pronto Soccorso di Prato fa ovviamente riferimento anche chi si fa male fuori provincia; il dato che presentiamo è comunque stato depurato da questi casi.

Tab. 3.1 *Infortuni sul lavoro per settore di attività: anni 1993-1998*

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	Pronto	Pronto	Pronto	Pronto	Pronto	Pronto
	Socc.	Socc.	Socc.	Socc.	Socc.	Socc.
						+Inail
Tessitura	n.d.	n.d.	576	566	463	199
Rifin. Tint.	n.d.	n.d.	410	419	408	693
Filat. Cardata	251	299	287	291	225	306
Tex. vari	n.d.	n.d.	402	387	485	814
Totale tessile	1.791	1.728	1.675	1.663	1.581	2.012
Meccanica	549	271	279	314	323	643
Edilizia	507	427	405	416	335	487
Agricoltura	n.d.	n.d.	26	45	23	39
Chimica	n.d.	n.d.	29	42	56	69
Altri settori	1.738	2.926	2.719	2.590	3.134	2.768
Di cui decessi	3	1	4	2	2	3
Totale	4.585	5.352	5.133	5.070	5.452	6.018

Fonte: Unità Operativa Igiene e Salute nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda Usl n. 4 di Prato

L'evoluzione del fenomeno infortunistico dal 1993 al 1997 (che sono gli anni in cui possiamo fare un confronto) ad oggi, ci mostra come, nel corso degli ultimi anni, gli infortuni abbiano avuto un andamento oscillante che non manifesta affatto un fenomeno di rallentamento dell'evento infortunistico (come ci potevamo aspettare).

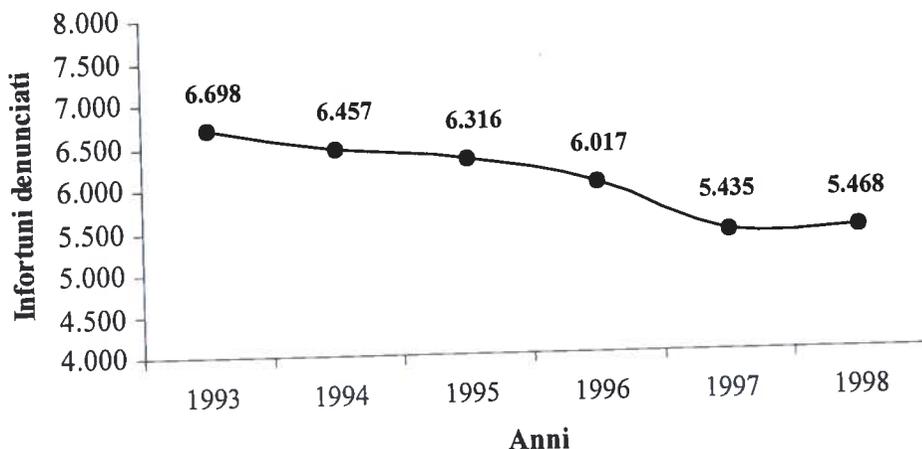
Nel 1998 gli infortuni registrati sono ovviamente superiori, data l'integrazione con il dato Inail e il grande sforzo da parte del Pronto Soccorso nella raccolta di informazioni, che ha fatto diminuire sensibilmente gli infortuni finora classificati tra i vari.

Per avere un quadro più completo della situazione riteniamo utile mostrare anche il dato relativo al fenomeno infortunistico registrato dall'Inail. Il grafico seguente ci mostra l'andamento degli infortuni denunciati: è evidente come, a partire dal 1997, l'Inail registri un decremento sensibile del fenomeno (dagli oltre 6.000 infortuni degli anni precedenti ai 5.435 del 1997, e ai 5.468 del 1998).

Ricordiamo che le discrepanze presenti nelle diverse fonti che abbiamo riportato sono state oggetto di un acceso dibattito nel territorio, che si è concluso con l'intento di creare un Osservatorio territoriale sugli infortuni. L'Os-

servatorio, che dovrebbe essere composto dall'Azienda USL, dall'Inail, dagli industriali, dagli artigiani e dai sindacati, oltre a rilevare i dati dovrebbe approfondire le cause degli incidenti, catalogando il tutto in un'unica banca dati.

Graf. 3.1 *Infortuni sul lavoro denunciati: anni 1993-1998*



Per concludere, nonostante i testimoni qualificati (e come vedremo anche l'indagine diretta) abbiano evidenziato un certo adeguamento da parte delle aziende alla normativa antiinfortunistica e una sensibilizzazione diffusa (fra i sindacati, le associazioni di categoria e l'amministrazione comunale) nei confronti della salute e sicurezza sul lavoro, gli infortuni continuano ad essere presenti in numero consistente (qualsiasi sia la fonte di riferimento). Questo ci impone di analizzare il rovescio della medaglia, cosa che faremo nei paragrafi successivi, analizzando i risultati dell'indagine diretta.

2.4 La percezione dei rischi sul lavoro

2.4.1 I fattori di rischio nei luoghi di lavoro

Non è semplice definire che cosa costituisca un rischio per la salute, se non si precisa innanzitutto il significato che si vuol dare al termine salute.

È ormai per tutti chiaro che i problemi connessi con la salute riguardano i modi di vita, intesi in senso lato e, quindi, le scelte sociali e politiche che li condizionano.

L'ambiente di lavoro può costituire un pericolo per la salute e per la sicurezza dei lavoratori: numerosi e gravi sono i fattori di rischio che vi si ritrovano. Ai rischi comuni anche ad altri ambienti (carenza di spazio, di luce, eccessivo rumore, umidità ecc.) si aggiungono i rischi legati all'uso di impianti non sempre sicuri, all'impiego di sostanze tossiche o pericolose, alla fatica di tipo muscolare e mentale.

La classificazione più antica, ormai classica, dei fattori di rischio nei luoghi di lavoro è quella dei fattori di rischio occupazionale in quattro gruppi proposta, nel 1969, dal movimento sindacale⁶:

-al primo gruppo appartengono i fattori presenti anche al di fuori dell'ambiente di lavoro (luce, rumore, temperatura, umidità, ventilazione ecc.);

-al secondo gruppo appartengono tutti quegli elementi di inquinamento dell'ambiente di lavoro che, essendo specificamente legati ai meccanismi della produzione, non si ritrovano nei comuni ambienti di vita (polveri, gas, fumi, vapori, prodotti da sostanze chimiche di vario tipo ecc.);

-al terzo gruppo di fattori nocivi appartiene la fatica, sia fisica che mentale, quando essa eccede i limiti fisiologici;

-al quarto gruppo appartengono tutti quei fattori di rischio che possono essere causa di alterazione dell'equilibrio psicofisico, di "fatica mentale" (o di stress): monotonia e ripetitività del lavoro, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ansia, responsabilità, frustrazioni e così via⁷.

Questa storica classificazione, probabilmente un po' datata ma ancor valida, deve ovviamente essere valutata alla luce dei cambiamenti in atto nel mondo del lavoro, che possono avere ricadute importanti sulla prevenzione.

Innanzitutto le innovazioni tecnologiche e organizzative che si stanno verificando tendono a far convergere l'attenzione sulla fatica di tipo mentale piuttosto che su quella fisica. La parcellizzazione del lavoro e gli aspetti alienanti di molte mansioni, ripetitive e anonime, accentuano nei lavoratori il disagio di natura psichica, mentre l'automazione di molti processi lavorativi ha diminuito significativamente, in vari comparti produttivi, la tradizionale fatica da eccessivo sforzo muscolare.

Bisogna però tenere presente che tali innovazioni non interessano tutto il

6. La classificazione dei fattori di rischio occupazionale in quattro gruppi fu proposta nel 1969, in una dispensa intitolata "L'ambiente di lavoro", dal sindacato unitario dei metalmeccanici-FLM (cfr. Beccastrini, Monechi 1993, 56-57).

7. Il concetto di base nella maggior parte degli approcci attuali alla teoria dello stress lavorativo è rappresentato da una interazione sfavorevole tra le caratteristiche del lavoratore e condizioni lavorative, interazione che conduce a disturbi psicologici, a comportamenti che esprimono cattiva salute e infine a malattie di tipo fisiologico.

mondo del lavoro, ma solo alcuni settori e comparti, con ulteriori disomogeneità tra piccole e grandi aziende. Accanto alle nuove forme, più mentali che fisiche, di fatica, continuano infatti a coesistere, almeno in certi comparti produttivi, anche le forme più antiche e tradizionali: “i minatori, i cavatori, gli edili, rappresentano tutte categorie di lavoratori che, pur avendo certamente visto alleviate dalla moderna tecnologia le loro quotidiane fatiche, sicuramente continuano ad essere impegnati in mansioni assai pesanti anche dal punto di vista fisico. L’una e l’altra forma di fatica possono finire con il danneggiare la salute del lavoratore, minandone il benessere complessivo, l’equilibrio psico-fisico, le capacità relazionali e anche quelle di attenzione, contribuendo in tal modo all’insorgenza di infortuni (non casualmente ancora assai frequenti proprio in quei comparti produttivi e per quelle categorie di lavoratori, che abbiamo poco sopra ricordato)” (Beccastrini, Monechi 1993, 61).

Per prevenire i rischi da lavoro occorrono alcune premesse che solo negli ultimi decenni sono diventate patrimonio culturale dei lavoratori. Occorre prendere coscienza della nocività di molti ambienti di lavoro, conoscere meglio le conseguenze sull’organismo umano di un’esposizione prolungata a agenti nocivi, non considerare imm modificabile un’organizzazione del lavoro data, porre al centro del momento produttivo l’uomo che lavora, la sua salute e la sua sicurezza, ma anche la sua dignità e il riconoscimento sociale del lavoro che svolge⁸.

2.4.2 L’attuazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro

La rivoluzione introdotta dal Decreto Legislativo 626/94 consiste nell’individuazione degli imprenditori e dei lavoratori dipendenti come protagonisti principali della sicurezza in ogni luogo di lavoro. Sono loro, sulla base di precise competenze, a dover provvedere ai piani di sicurezza ed a tutte le iniziative conseguenti.

Con il D.Lgs. 626/94 si è inteso, infatti, introdurre un nuovo modello di gestione delle problematiche relative alla sicurezza del lavoro, a fondamento del quale vi è il *coinvolgimento e la collaborazione dei lavoratori* e, in specie, dei loro rappresentanti che sono chiamati a partecipare attivamente all’attuazione delle principali prescrizioni di legge. Ai sensi dell’art. 18 del Decreto viene sancito che in tutte le aziende o unità produttive sia eletto o

8. Fino a qualche anno fa - ed ancora oggi nelle situazioni sindacalmente più deboli - l’intervento delle organizzazioni dei lavoratori a tutela della salute sui luoghi di lavoro era molto limitato. La scarsa presenza dentro i luoghi di lavoro e il minor potere di contrattazione imponevano al sindacato di limitarsi a monetizzare il rischio, cioè a richiedere degli aumenti di salario per le lavorazioni più rischiose.

designato il *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza*⁹ (RLS).

Al rappresentante per la sicurezza sono attribuite le seguenti funzioni:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, pronto soccorso, antincendio;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- riceve le informazioni inerenti la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, le sostanze, macchine e impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- riceve una formazione adeguata tramite un programma formativo di 32 ore di base, che può essere integrato dalla contrattazione di categoria a seconda delle proprie specificità;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- formula osservazioni in occasioni di verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- può far ricorso alle autorità competenti se ritiene che le misure di prevenzione adottate non siano idonee;
- ha accesso al documento sulla valutazione dei rischi e al registro infortuni.

Inoltre il D.Lgs. 626/94 dà disposizioni generali in materia di igiene e sicurezza del lavoro e istituisce il Servizio di prevenzione e protezione dell'azienda. Fornisce norme per la prevenzione incendi, l'evacuazione dei lavoratori ed il pronto soccorso, stabilisce la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, rende obbligatoria la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e impone all'azienda l'informazione e formazione dei lavoratori. Adegua i requisiti dei luoghi di lavoro in maniera più specifica e regola: l'uso delle attrezzature di lavoro, l'uso dei dispositivi di protezione individuale, la movimentazione manuale dei carichi, l'uso di attrezzature dotate di videoterminale, la protezione da agenti cancerogeni, la protezione da agenti biologici.

È previsto un ampio ventaglio di obblighi del datore di lavoro, che si sostanziano nel garantire l'osservanza delle misure generali di tutela in relazio-

9. Il numero minimo di rappresentanti è: 1 nelle aziende fino a 200 dipendenti, 3 nelle aziende da 201 a 1000 dipendenti, 6 negli altri casi. Nelle aziende fino a 15 dipendenti, il rappresentante può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale o di comparto produttivo.

ne alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva.

Riassumendo, ecco cosa deve fare il datore di lavoro:

– *Predisposizione di un Servizio di prevenzione e protezione dai rischi*

Il Servizio di prevenzione e protezione dai rischi costituisce il fulcro della nuova organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, essendo finalizzato all'obiettivo della prevenzione e del controllo dei rischi in ogni articolazione dell'azienda.

Esso costituisce un vero e proprio strumento operativo di cui il datore di lavoro può usufruire per assolvere ai fondamentali obblighi (valutazione del rischio, redazione del piano di valutazione dei rischi, attuazione delle misure di tutela ecc.) imposti dalla nuova normativa.

Quanto all'organizzazione del Servizio, sono possibili tre modalità:

1. organizzazione del Servizio all'interno dell'azienda o unità produttiva, incaricando uno o più lavoratori;
2. affidamento dei compiti del Servizio a soggetti esterni;
3. svolgimento diretto dei compiti del Servizio da parte del datore di lavoro.

I compiti del Servizio di prevenzione e protezione sono: l'individuazione dei fattori di rischio, la valutazione dei rischi, l'individuazione ed elaborazione delle misure e delle procedure per la sicurezza e l'igiene sul lavoro, la programmazione e fornitura di informazione e formazione ai lavoratori.

Il Servizio di prevenzione e protezione è costituito da una o più persone scelte dal datore di lavoro all'interno dell'azienda oppure tra persone e servizi esterni all'azienda, con il compito di svolgere le attività di prevenzione e di protezione dai rischi professionali¹⁰.

Il datore di lavoro designa gli addetti al Servizio di prevenzione e protezione, nonché il Responsabile del Servizio¹¹.

In relazione alle situazioni di emergenza è previsto l'obbligo di designare, in rapporto alla effettiva dimensione e pericolosità aziendale, lavoratori incaricati di attivarsi nelle situazioni in cui si verifichi un pericolo grave e imme-

10. La presenza del Servizio di prevenzione e protezione 'interno' all'azienda è obbligatoria in: aziende industriali con più di 200 dipendenti, industrie estrattive con più di 50 dipendenti, industrie appartenenti alla classe grandi rischi, centrali termoelettriche; aziende produttrici di esplosivi; impianti nucleari.

Negli altri casi il datore di lavoro può fare ricorso a persone o servizi esterni all'azienda. Inoltre il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi (anche facendosi assistere da consulenti esterni): in aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti, in aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti, in aziende della pesca fino a 20 addetti, in altre aziende a basso rischio fino a 200 addetti (terziario, commercio ecc.).

11. La nomina del responsabile, data la valenza delle funzioni svolte, è atto di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il suo nominativo deve essere comunicato all'Ispettorato del Lavoro e all'Unità Sanitaria competente per il territorio.

diato, precisando che essi devono ricevere un'adeguata formazione, essere in numero sufficiente e avere in dotazione le attrezzature necessarie. Dovranno essere designati preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza¹².

– *Valutazione dei rischi presenti sul lavoro e stesura di un documento di valutazione*

Lo scopo della valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro è quello di permettere al datore di lavoro di conoscere quelle situazioni, sostanze, attrezzature ecc. che, in relazione al modo di lavorare o alle caratteristiche dell'ambiente di lavoro, potrebbero provocare danni ai propri dipendenti.

La nuova Legge non definisce ufficialmente come deve essere fatta la valutazione, ma stabilisce comunque che deve essere fatta dal datore di lavoro, da solo o con la collaborazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e del medico del lavoro dell'azienda¹³, consultando preventivamente il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il documento deve contenere una relazione sulla valutazione dei rischi con un elenco delle situazioni di rischio individuate e in quale modo sono state giudicate. Per ogni situazione di pericolo messa in evidenza occorre riportare le misure di prevenzione e protezione attuate per far sì che i dipendenti siano soggetti al minor rischio possibile.

Oltre ai provvedimenti già messi in atto, nel documento occorre precisare se ci sono altri interventi che saranno attuati in futuro e con quali tempi si pensa di attuarli.

Il documento va conservato, in genere, presso l'Azienda. Va spedito all'organo di vigilanza solo se la valutazione è stata eseguita direttamente dal datore di lavoro.

– *Sorveglianza sanitaria*

La sorveglianza sanitaria è effettuata (ove previsto) dal "medico compe-

12. La designazione di questi soggetti può essere lecitamente adempiuta dal dirigente sia in virtù dei poteri effettivamente esercitati nell'impresa, sia sulla base di un'espressa delega da parte del datore di lavoro. Essi devono ricevere un'adeguata formazione, essere in numero sufficiente e avere in dotazione le attrezzature necessarie. I nominativi dei lavoratori, o delle eventuali persone esterne, incaricati di particolari funzioni all'interno del sistema aziendale di sicurezza devono essere portati a conoscenza della collettività dei dipendenti, ad esempio, attraverso affissi nella bacheca aziendale, locandine, comunicati ecc.

13. Per la legge il medico competente è un medico specialista in Medicina del lavoro o autorizzato secondo altra norma. Può essere un libero professionista, un dipendente del datore di lavoro o di una struttura convenzionata esterna. Può essere un medico della struttura sanitaria pubblica, purché non svolga attività di vigilanza.

tente'' e consiste nelle visite mediche e negli eventuali altri esami che sono necessari per verificare l' idoneità dei lavoratori a svolgere una mansione specifica: visite ed esami sono mirati al tipo di rischi presenti nello svolgimento della mansione e sono prescritti prima della immissione al lavoro (visita preassuntiva) e poi con periodicità variabile (visita periodica). La sorveglianza sanitaria può essere effettuata solamente da un medico specialista in medicina del lavoro (o autorizzato secondo la legge).

Non tutti i lavoratori devono essere sottoposti a visite mediche: la legge stabilisce quali lavoratori e spesso anche con quale periodicità.

– *Informazione e formazione dei lavoratori*

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.

Ciascun lavoratore deve avere un' informazione adeguata su: i rischi per la sicurezza e la salute presenti nell'azienda, i rischi connessi alle operazioni di lavoro da lui svolte, i pericoli legati all'uso di sostanze, impianti, macchine, utensili, le misure e i mezzi che l'azienda ha adottato per ridurre i rischi, cosa fare in caso di pericolo, incendio o incidente, chi sono gli addetti alle misure di emergenza, chi è il responsabile del servizio aziendale di prevenzione, come deve lavorare per ridurre al minimo i rischi, quali sono i mezzi di protezione disponibili e come usarli correttamente.

La formazione deve avvenire in occasione: dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza, devono essere adeguatamente formati, tramite un vero e proprio addestramento che li renda effettivamente in grado di assolvere le funzioni di cui sono stati incaricati e dalle quali dipende la protezione di tutte le persone presenti nell'ambiente di lavoro. La formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Vediamo di seguito in che misura, nei luoghi di lavoro, sono stati effettuati gli interventi previsti dalla Legge 626/94.

Innanzitutto nell'area si registra una diffusa conoscenza della normativa: è infatti a conoscenza del fatto che esistono leggi che tutelano la sicurezza su i posti di lavoro il 96% dei lavoratori del terziario, l'86 % di quelli dell'edilizia, l'86% dei tessili.

Relativamente alle effettive misure di prevenzione realizzate dalle aziende, tra i vari settori emergono situazioni diversificate in cui si evidenzia come particolarmente disagiata quella del settore edile. Vediamo nel dettaglio cosa è stato fatto¹⁴.

– *Redazione del documento di valutazione del rischio*

Il settore maggiormente adempiente risulta il tessile, dove il documento di valutazione del rischio è stato steso nell'87% dei casi; nel settore impiegatizio la percentuale scende al 63%; nell'edilizia si registra la situazione più svantaggiata (45%).

– *Materiale informativo*

È stato distribuito nel 76% delle aziende tessili, nel 59% delle edili e nell'82% del settore impiegatizio.

– *Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)*

Sono stati eletti i nell'88% delle aziende tessili, nel 63% delle edili e nell'85% del settore impiegatizio.

– *Addetti ai compiti speciali (antincendio, evacuazione e emergenza, pronto soccorso)*

Sono stati nominati nell'89% delle aziende tessili, nel 56% delle edili e nel 77% del settore impiegatizio.

– *Corsi di formazione per i rappresentanti alla sicurezza*

Sono stati fatti nel 79% delle aziende tessili, nel 42% dell'edilizia, nel 48% del settore impiegatizio.

– *Visite periodiche previste per obbligo di legge in materia di malattie professionali*

Si sono sottoposti a visite periodiche il 72% dei tessili e il 72% degli edili.

Di fronte a questi fenomeni che, pur nella loro contraddittorietà, denotano comunque un cambiamento e un'evoluzione positiva delle stesse condizioni

14. Le risposte alle domande analizzate non rappresentano una fotografia della realtà aziendale ma verificano piuttosto la conoscenza dei lavoratori: questo significa che qualche intervistato può, ad esempio, aver dichiarato l'assenza di un documento di valutazione quando magari questo è stato redatto. Ciò ovviamente non inficia i risultati della ricerca, che ha come obiettivo la comprensione di quanto il D.Lgs 626 abbia aumentato la consapevolezza del rischio nel territorio. La mancata conoscenza di un documento redatto equivale, infatti, all'assenza di informazione dei lavoratori, e manifesta, quindi, la carenza di uno degli obiettivi principali del Decreto che è proprio la diffusione dell'informazione.

di lavoro, occorre infine ricordare il ruolo cruciale svolto dalla formazione. I dati, da questo punto di vista, sono significativi: solo gli impiegati negli ultimi anni hanno partecipato in modo significativo a corsi di formazione professionale (55%); tra gli operai sono risultate praticamente assenti esperienze formative: solo il 9% dei tessili e il 6% degli edili ha infatti partecipato a corsi di formazione professionale.

2.4.3 Il lavoro al videoterminale

Il lavoro al videoterminale (VDT) comporta alcuni rischi per la salute degli operatori, tanto più gravi nel caso in cui il VDT venga utilizzato in modo sistematico ed abituale per molte ore (cfr. Ambiente e Lavoro 1995).

In particolare, i principali effetti sulla salute possono essere ricondotti a:

a) *Rischi per l'apparato visivo*

Questi disturbi, reversibili nel loro complesso, costituiscono la sindrome da fatica visiva (astenopatia) che può insorgere in situazioni di sovraccarico dell'apparato visivo.

Le principali cause possono essere riassunte in: condizioni sfavorevoli di illuminazione; impegno visivo statico, ravvicinato e protratto; difetti visivi non/mal corretti; condizioni ambientali sfavorevoli (es. inquinamento/secchezza dell'aria).

b) *Disturbi muscolo scheletrici*

Essi sono spesso la conseguenza della degenerazione dei dischi della colonna vertebrale, dell'affaticamento muscolare o dell'infiammazione delle strutture tendinee.

Le principali cause sono riconducibili a: posizioni di lavoro inadeguate per errata scelta e disposizione arredi e VDT; posizioni di lavoro fisse e mantenute per tempi prolungati; movimenti rapidi e ripetitivi delle mani.

c) *Stress*

Lo stress lavorativo si determina quando le capacità di una persona non sono adeguate rispetto al tipo e al livello delle richieste lavorative.

Ovviamente il tipo di reazione ad una data situazione dipende anche dalla personalità del soggetto: lo stesso tipo di lavoro può risultare soddisfacente, monotono o complesso in personalità diverse.

I disturbi che si manifestano sono di tipo psicologico e psicosomatico: mal di testa, tensione nervosa, irritabilità, stanchezza eccessiva, insonnia, digestione difficile, ansia, depressione.

Le principali cause possono derivare da: rapporto conflittuale uomo macchi-

na; contenuto e complessità del lavoro; carico di lavoro; responsabilità/rapporti con colleghi o superiori; fattori ambientali (rumore, spazi inadeguati ecc.).

Vediamo adesso, in estrema sintesi, quali sono gli obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro (Art. 52) deve valutare i rischi, analizzando i posti di lavoro, con particolare riguardo a:

- rischi per la vista e gli occhi;
- rischi per la postura ed affaticamento fisico o mentale;
- rischi per le condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Il datore deve, altresì, assegnare le mansioni a VDT (Art. 53) secondo una distribuzione del lavoro che consenta di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia e garantendo pause (Art. 54) di un minimo di 15 minuti ogni 120 di applicazione al VDT.

Al fine quindi di ridurre al minimo i rischi per la salute degli operatori che utilizzano il videoterminale, la postazione di lavoro deve rispettare alcune caratteristiche e l'operatore deve adottare alcuni accorgimenti.

- *Il videoterminale*

I *caratteri* dello schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara; l'*immagine* sullo schermo deve essere stabile, lo *schermo* deve essere orientabile e inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore.

La *tastiera* deve essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani.

- *Il sedile di lavoro*

Deve essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda; i sedili devono essere regolabili in altezza e in inclinazione.

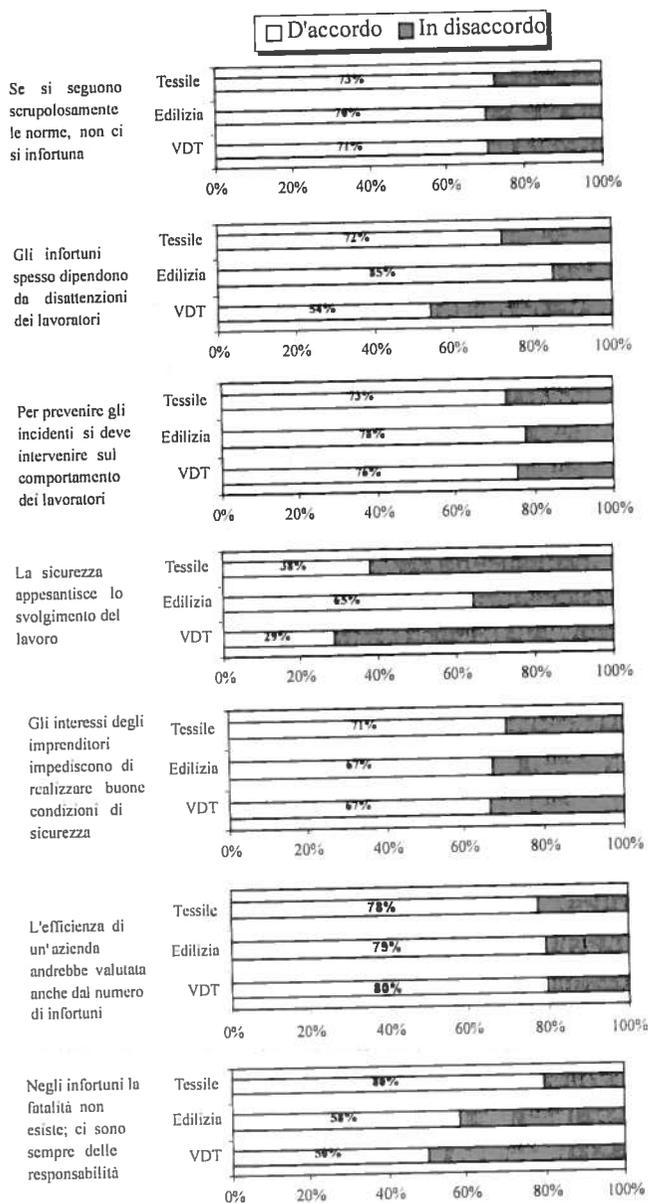
- *Le pause*

Qualora l'operatore sia impegnato davanti al videoterminale per almeno 4 ore consecutive, sono previste interruzioni mediante pausa o cambiamento di attività.

In assenza di specifica disposizione contrattuale, il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 2 ore di applicazione continuativa al videoterminale.

Vediamo di seguito in quale misura sono state rispettate le caratteristiche previste per le postazioni di lavoro e gli accorgimenti relativi a interruzioni e

Graf. 4.2 Livello di accordo degli intervistati per settore di attività su alcune opinioni circa gli infortuni sul lavoro (modalità d'accordo: 'completamente d'accordo' e 'abbastanza d'accordo'; in disaccordo: 'completamente in disaccordo', 'abbastanza in disaccordo').



È stata inoltre valutata la percezione che i lavoratori hanno della cultura della sicurezza nel proprio ambiente di lavoro. La cultura della sicurezza è positiva quando i lavoratori credono che la sicurezza sia un valore chiave dell'organizzazione, quando cioè sono possibili, al riguardo, comunicazioni con i propri superiori fondate su una reciproca fiducia e su percezioni condivise riguardo all'importanza della sicurezza e all'efficacia delle misure preventive. A questo proposito emergono risultati sconcertanti, che mostrano come, nonostante che nelle imprese sia stata abbastanza diffusa la produzione di procedure e manuali come previsto dalla legge, questo non abbia modificato in profondità il clima della sicurezza all'interno delle aziende. Basti pensare che solamente il 38% degli operai dell'edilizia e il 56% dei tessili dichiara di rifiutare una mansione, se ritenuta pericolosa. Questo fenomeno parrebbe confermare come il fatto di avere un programma della sicurezza, che consiste in un certo numero di attività prescritte, abbia in molti casi significato semplicemente un adempimento di tipo burocratico senza modificare in profondità la cultura della sicurezza dell'impresa.

Agli intervistati è stato inoltre richiesto di valutare, sulla base della propria esperienza di lavoro, il proprio grado di accordo/disaccordo rispetto ad affermazioni comuni riguardanti gli infortuni sul lavoro (cfr. graf. 4.2).

Alcune affermazioni erano volte a sondare le rappresentazioni sociali secondo le quali gli infortuni nei luoghi di lavoro dipendono da responsabilità di tipo individuale. A questo proposito gli intervistati hanno messo in evidenza come il rischio di infortunarsi sia in relazione con il fatto che non si seguono le norme (71%) e con la disattenzione (60%). Questo spiega il motivo che spinge gli intervistati a richiedere che si intervenga in primo luogo sui comportamenti dei lavoratori, rinviando così ad un'azione di natura educativa in senso lato (73% dei tessili, 78% degli edili, 75% degli impiegati).

La mancata osservanza delle norme e la disattenzione, come motivi centrali attraverso i quali interpretare e giustificare un infortunio sul lavoro, sono affermazioni che possono apparentemente risultare in contrasto con la valutazione positiva che gli intervistati hanno nei confronti dell'atteggiamento dei colleghi di lavoro nell'osservare le norme antinfortunistiche (73% tessili, 74% edili e 85% impiegati). Ovviamente tale fenomeno può essere attribuito al fatto che può risultare più "facile" ammettere una responsabilità di tipo individuale se ci si riferisce in modo generico alle modalità con cui possono avvenire gli infortuni, piuttosto che riferendosi a se stessi o ai propri colleghi.

Disaggregando i risultati ottenuti per settore di attività sono emerse diffe-

renze di rilievo tra i tre gruppi di intervistati per quanto riguarda la "disattenzione" come causa di possibili infortuni. Sono infatti soprattutto gli edili a dichiararsi d'accordo con il fatto che gli infortuni spesso dipendono da disattenzioni (85% contro il 71% dei tessili e il 53% degli impiegati).

Il secondo gruppo di opinioni rimanda a una dimensione di inconciliabilità tra lavoro e sicurezza. L'immutabilità delle condizioni di lavoro è un aspetto, per certi versi, legato all'esperienza quotidiana di molti lavoratori, per cui il seguire le norme infortunistiche viene vissuto come un appesantimento del lavoro, per la richiesta di maggiori attenzioni, talvolta considerate superflue. Tale inconciliabilità è rappresentata anche da un giudizio negativo sulla possibilità di coniugare gli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori. Il fatto che la sicurezza appesantisca lo svolgimento del lavoro vede d'accordo soprattutto gli edili (65% contro il 37% dei tessili e 29% degli impiegati). È emerso invece un accordo generalizzato sul fatto che gli interessi degli imprenditori impediscono di realizzare buone condizioni di sicurezza (69% dei tessili, 65% degli edili, il 65% degli impiegati).

Infine, il terzo gruppo di opinioni colloca espressamente l'aspetto della sicurezza come criterio di efficienza per l'impresa e sottolinea come l'infortunio non sia il frutto di una fatalità, bensì rinvii sempre ad una responsabilità da parte dell'impresa o del lavoratore medesimo.

Relativamente ad una visione meccanicistica e deterministica degli eventi lesivi, per cui si attribuisce alla fatalità una delle principali cause del fenomeno infortunistico, sono emerse differenze di rilievo tra i gruppi. Infatti l'80% dei tessili è d'accordo con il fatto che negli infortuni la fatalità non esiste, ma ci sono sempre delle responsabilità; tale percentuale scende al 57% tra gli edili e al 49% tra gli impiegati. A riguardo è risultata discriminante anche la variabile età: il 70% dei quarantenni ed oltre, contro il 40% dei più giovani, è d'accordo che negli infortuni la fatalità non esiste, mentre il fatto che l'efficienza di un'azienda andrebbe valutata anche sulla base del numero di infortuni ha riscosso un accordo generalizzato da parte dei tre gruppi di lavoratori intervistati (76% dei tessili, 78% degli edili, 80% degli impiegati).

L'analisi delle rappresentazioni sociali legate agli infortuni mette dunque in luce alcune contraddizioni presenti nell'immaginario collettivo dei lavoratori, soprattutto degli edili, che dopo aver messo in evidenza la responsabilità individuale di chi si infortuna (collegata con la disattenzione e la mancata osservanza delle norme) dichiarano che le norme antinfortunistiche appesantiscono il lavoro e mostrano, in modo molto più accentuato rispetto ai tessili,

un atteggiamento di tipo fatalistico nei confronti del rischio.

Altro dato da segnalare, su cui vale la pena riflettere, è il fatto che i giovani manifestano un atteggiamento più fatalistico nei confronti degli infortuni.

Per indagare su argomenti particolarmente delicati e di difficile rilevazione tramite domanda diretta come la presenza di una cultura di responsabilità e di auto tutela della propria incolumità fisica e morale, impossibili da rilevare tramite domande chiuse, abbiamo ritenuto indispensabile integrare il questionario con strumenti "non direttivi".

Seguendo una consolidata tradizione di ricerca sui valori (vedi al riguardo Marradi 1996), il questionario è stato integrato con alcune storie e vignette ideate da Alberto Marradi e con altre concepite ad hoc per questa ricerca (cfr. Appendice Statistica), che ci hanno consentito di indagare in modo più approfondito sulla consapevolezza del rischio.

La storia 'casco', ideata da Alberto Marradi, intende indagare sulla tendenza a responsabilizzare chi infrange le norme sulla sicurezza (l'operaio che lascia una bottiglia e quello che non porta il casco) oppure a far ricadere, più genericamente, la responsabilità sui sorveglianti o sull'azienda.

Ecco come veniva presentata la storia:

Ora le raccontiamo una storia che riguarda il mondo il lavoro. In uno stabilimento industriale ci sono cartelli che prescrivono di portare il casco, di non lasciare oggetti sulle impalcature ecc. Ma i sorveglianti lasciano correre perché non vogliono grane, e così molti operai non rispettano le norme. Succede così che a un operaio che stava senza casco cade in testa una bottiglia che era stata abbandonata da un altro operaio su un'impalcatura.

Chi vede più responsabile fra i due operai e perché? Non ci sono risposte giuste o sbagliate; ci interessa conoscere il suo punto di vista.

Il 58% degli intervistati attribuisce la responsabilità agli operai: il 37% all'operaio che ha lasciato la bottiglia e il 21% a quello che non ha messo il casco. Il 22% attribuisce la responsabilità ai sorveglianti e il 18% all'azienda.

Sono in particolare gli operai dell'edilizia ad attribuire la responsabilità agli operai (68% contro il 57% dei tessili e il 49% degli impiegati). La responsabilità dell'azienda viene sottolineata soprattutto dal gruppo degli impiegati (29% contro il 18% dei tessili e il 9% dell'edilizia).

Se esaminiamo il campione per la variabile età vediamo che la percentuale di quanti attribuiscono la responsabilità agli operai cresce in modo proporzio-

nale al crescere dell'età (47% di coloro al di sotto dei 30 anni, 55% tra i trentenni, 59% tra i quarantenni e 78% tra i cinquantenni ed oltre). Tale fenomeno può essere interpretato come presenza di una maggiore responsabilizzazione individuale tra gli adulti, ma al tempo stesso possiamo anche ipotizzare che tra i più giovani sia presente una maggior consapevolezza dei propri diritti.

Di seguito riportiamo alcuni dei commenti fatti liberamente, sicuramente interessanti perché mostrano come tra i lavoratori sia diffusa, in realtà, una "consapevolezza" di tipo astratto dell'importanza delle misure di prevenzione. Gli intervistati infatti, parlando in modo libero della propria esperienza, hanno fatto emergere quanto queste misure siano spesso considerate solamente un "peso" nello svolgimento del proprio lavoro:

- *È più responsabile quello che lascia la bottiglia perché crea pericoli, quello senza casco lo fa anche per comodità;*
- *Operaio che lascia la bottiglia perché è pericoloso. Il casco anche nel mio cantiere non lo usiamo perché dà noia nel lavorare;*
- *Quei caschi li farei portare a chi li ha inventati, sono scomodi e scivolano ma vanno portati altrimenti ci fanno le multe.*

In generale, gli intervistati che hanno individuato come responsabile principale l'operaio senza casco hanno evidenziato la necessità di "difendersi da soli" contro i rischi del proprio lavoro segnalando, in alcuni casi, una sensazione di "abbandono" da parte dell'azienda:

- *Quello senza casco perché la salute è nostra e bisogna pensarci su;*
- *Quello senza casco perché la sicurezza è personale, certe cose possono accadere, bisogna prevederle;*
- *Quello senza casco è il più responsabile perché si deve provvedere da soli alla propria sicurezza;*
- *Quello senza casco di più perché certe cose in un cantiere possono accadere e bisogna difendersi da soli.*

Coloro che attribuiscono la responsabilità dell'incidente all'azienda o ai sorveglianti hanno invece fatto emergere come il valore della sicurezza sul lavoro sia poco diffuso nella cultura dell'azienda:

- *Nessuno dei due ha torto perché si sono adeguati alla filosofia della ditta;*
- *Nessuna responsabilità, sono vittime di questo modo di lavorare;*
- *Le regole vanno rispettate - l'azienda è la responsabile;*
- *L'azienda deve sorvegliare i sorveglianti.*

Su questa stessa dimensione è stata impiegata una vignetta utilizzata da Alberto Marradi in una ricerca sull'Italsider di Taranto, per rilevare indiretta-

mente il grado di sensibilità dei tarantini al problema delle "morti bianche". La vignetta mostra un operaio disteso a terra sotto dei tralicci (cfr. Questionario). La vignetta, volutamente ambigua, risultò molto efficace nel fornire indicazioni sulla salienza del problema proposto (Russo, Vasta 1988). In effetti solo il 53% dei soggetti individuò nel disegno un incidente sul lavoro.

I risultati della nostra indagine, se confrontati con quelli di Taranto, mostrano una fortissima sensibilizzazione - che in parte può essere attribuibile all'oggetto stesso dell'intervista - al problema. Quasi la totalità dei lavoratori intervistati (95%) ha infatti identificato nella figura un infortunio sul lavoro. Ciò che emerge dall'analisi dei tre gruppi di lavoratori è che sono soprattutto gli operai del tessile e dell'edilizia, in quanto più esposti a questo tipo di rischio, a cogliere la salienza della vignetta mostrando, in tal senso, una maggiore sensibilizzazione al problema; mentre tra gli impiegati c'è ben un 26% che non la coglie (contro lo 0% dei tessili e il 2% dell'edilizia).

Gli intervistati, commentando la vignetta, hanno, nella gran parte dei casi, spontaneamente dichiarato di chi secondo loro era la responsabilità dell'incidente.

La maggioranza relativa del campione attribuisce la responsabilità all'azienda (39%); il 17% dichiara che la colpa è dell'operaio sull'impalcatura e il 7% di entrambi (operaio e azienda). Il 27% riconosce semplicemente l'incidente senza attribuirne la responsabilità a nessuno. Anche in questo caso emergono differenze di rilievo tra i tre gruppi: la maggioranza degli edili adossa la responsabilità all'azienda (52% contro il 42% dei tessili e il 22% degli impiegati). Tra gli impiegati si rileva la percentuale più bassa di coloro che attribuiscono la colpa direttamente all'operaio (8% contro il 20% degli edili e il 22% dei tessili).

Interessante è vedere come la stragrande maggioranza degli intervistati (sia tra coloro che individuano la responsabilità dell'operaio che tra coloro che sottolineano quella dell'azienda) abbia spontaneamente colto l'importanza delle misure di sicurezza nel prevenire incidenti di questo tipo.

Vediamo di seguito alcuni dei commenti di coloro che hanno attribuito la responsabilità dell'accaduto al datore di lavoro:

- *È un operaio caduto, forse morto, l'impalcatura non è fatta bene: non vedo parapetti, transenne, ci sono solo tavole, non è caduto per imprudenza;*
- *Caduto per colpa del parapetto: colpa del padrone che non l'ha fatto mettere;*

- Uomo caduto dall'impalcatura per disattenzione e per le scarse misure di sicurezza;
- Colpa dei proprietari che non hanno fornito cinture e recinzioni di sicurezza;
- La colpa è dei datori di lavoro perché le misure di sicurezza si devono anche imporre se è necessario, qui sono assenti;
- Uomo che ha avuto un malore e la colpa è di chi lo ha fatto lavorare senza cintura e senza casco;

Qualcuno, come questo operaio, sottolinea la responsabilità di entrambi:

- Uomo caduto e la responsabilità è sua e di chi non l'ha obbligato a prendere tutte le sicurezze del caso, il principale;

Vediamo di seguito alcuni commenti di coloro che hanno sottolineato la responsabilità dell'operaio:

- Questo ha picchiato una bella botta: non ha osservato le protezioni;
- È caduto da un ponteggio perché è scivolato, quindi è colpa sua che è stato distratto;
- Incidente sul lavoro: scivolato dall'impalcatura. Non ha le cinture di sicurezza e la colpa è sua che non le portava;
- Al ponteggio mancano i parapetti, l'operaio prima di salirci dovrebbe avvertire il capocantiere, non è a norma anche se a volte si lavora in condizioni simili;
- Uomo caduto: vedo che è senza cintura e senza casco, la colpa è sua che è salito sul ponte privo di misure di sicurezza.
- Operaio senza cintura di sicurezza, è caduto dal ponteggio, non ce l'aveva perché troppo sicuro di sé;
- È cascato per una disattenzione: ma non aveva né cinture, né protezioni, neanche il casco. Perché non se li è messi? La colpa è sua.

2.4.5 Gli infortuni e le malattie professionali

Nel corso della vita professionale ha subito infortuni il 64% degli edili, il 49% dei tessili, il 4% degli impiegati.

Sono stati diagnosticati danni alla salute al 39% degli edili, al 17% dei tessili e al 6% degli impiegati.

Negli ultimi tre anni si sono verificati incidenti che avrebbero potuto comportare (ma fortunatamente non hanno comportato) gravi conseguenze sulla salute dei lavoratori nel 53% delle aziende tessili, nel 42% dell'edilizia, nel 12% del settore impiegatizio.

Si sono verificati infortuni (non direttamente all'intervistato ma ad altri lavoratori presenti in azienda) nel 78% delle imprese del tessile, nel 73% dell'edilizia, nel 27% del settore impiegatizio.

Si sono verificate malattie professionali (non direttamente all'intervistato ma ad altri lavoratori presenti in azienda) nel 25% delle aziende tessili, nel 30% di quelle dell'edilizia, nel 20% del settore impiegatizio.

Nel tessile gli infortuni in gran parte riguardano gli arti. Ciò che può in parte sorprendere è che gran parte degli intervistati ha subito nel corso della vita professionale più di un incidente:

- *Mi sono fratturato le dita in diverse occasioni su i macchinari;*
- *Ho avuto un taglio del tendine ad un dito; un'altra volta sono caduto da una scala e mi sono rotto braccio e caviglia e una gamba;*
- *Ho avuto un polso rotto; mi sono spruzzato l'acido negli occhi; ho avuto un infortunio al ginocchio e mi sono schiacciato un dito;*
- *Mi sono fratturato la spalla scivolando; nel pulire una macchina mi sono tagliato la testa; ho avuto una distorsione alla caviglia;*
- *Mi sono lussato la spalla destra mentre chiudevo il rubinetto di una caldaia e un'altra volta slogato un piede mentre tiravo un carrello;*
- *Frattura di un dito che è andato dentro una cinghia e frattura di un braccio durante la pulizia di una macchina;*
- *Frattura del braccio dentro un macchinario (ramosa) e frattura del piede per caduta di un pianale;*
- *Sì, un tendine tagliato ad un dito, un braccio rotto e un carcagno rotto.*

Le donne intervistate lavorano prevalentemente agli specchi (9 su 11). Questa è infatti una mansione tipicamente femminile all'interno delle rifiniture che, come ci hanno spiegato le intervistate, consiste nel "passare le pezze, rammendarle, eliminare lo sporco se c'è o smacchiarle con la trielina"; "controllare i difetti sulle pezze"; "farle scorrere su un tavolo illuminato e intervenire su macchie, nodi ecc."

Ecco di seguito alcuni degli infortuni avvenuti alle intervistate:

- *Mi sono fatta male ad un braccio: è rimasto incastrato nei rulli quando c'erano gli specchi vecchi. Un'altra volta sono inciampata e mi sono contusa una gamba;*
- *Mi sono schiacciata due dita in una pressa;*
- *Mi sono tagliata un dito con la taglierina.*

Anche la descrizione di infortuni capitati a colleghi di lavoro riguardano prevalentemente: fratture, schiacciamenti degli arti, ma anche ustioni, "get-

ti di vapore in faccia”, “bruciateure”, “storte, strappi muscolari, schiacciamenti”, “casi di persone che scivolano; “ogni tanto si verificano incidenti: uno ha messo il piede nella soda caustica e se l’ha mangiato tutto il piede ... e ancora è a lavorare”; “la gente scivolava e si faceva male, purtroppo in tintoria ci sono gli acidi, c’è l’acqua e si è sempre bagnati da capo a piedi, altri incidenti come bruciateure, cadute ecc.”.

Quanto alle malattie professionali si segnalano episodi di sordità, problemi agli occhi (soprattutto le intervistate che lavorano agli specchi), problemi di tipo respiratorio come bronchiti, enfisemi per la polvere, dolori articolari, problemi alla pelle per l’uso di acidi.

Ecco di seguito alcune descrizioni di malattie professionali:

- *Lavoravo in una tintoria, una stamperia a matassa, dove si prendevano con le mani della matasse bagnate. Allora dopo 3, 4 anni che prendevo queste matasse bagnate sono rimasto bloccato con le mani, le braccia. Avevo perso la forza nel stringere la roba facendo leva con il braccio. Andai dall’ortopedico e mi disse che era il lavoro ripetitivo che facevo e che dovevo subito cambiarlo. Difatti feci delle cure, stetti un sacco di tempo in mutua, però ho perso la forza nelle braccia. Io praticamente abbracciando un oggetto sollevo anche un quintale, però sollevandolo a leva, anche se pesa 2 chili, è come se mi troncasse l’osso;*
- *Da quando ci sono le macchine nuove c’è meno fatica fisica ma è necessaria maggior attenzione e quindi si sforza la vista;*
- *Il calo di udito è un evento molto comune per chi lavora in rifinizione. Ogni due anni comunque ci fanno la visita audiometrica.*

Nel caso dell’edilizia gli infortuni riguardano per lo più fratture dovute a cadute dai ponteggi, cadute di oggetti dall’alto, schiacciamento di dita-arti con il martello pneumatico, tagli con la sega. Un intervistato ha anche elencato e mostrato le numerose ferite causate dagli incidenti: traumi agli arti ed alla colonna vertebrale, alla testa, al fegato, danni neurologici causati dalle cadute. Durante l’intervista non ha potuto rimanere nemmeno seduto per il dolore; “non posso star fermo in nessun modo” - ha detto.

Ecco di seguito alcuni descrizioni di infortuni:

- *Mi sono rotto otto costole, bacino e scapola per una caduta dal terzo piano;*
- *Una volta sono cascato da tre metri di altezza, ma per disattenzione. Ho battuto su un tubo con la testa e ho avuto 5 punti;*

- *Ho avuto un trauma cranico e un taglio alla nuca in seguito ad una caduta per cedimento di un vecchio solaio;*
- *Mi è caduto addosso un cavalletto del ponteggio, ne ho avuto per 20 giorni;*
- *Una volta non avevo il casco e mi è caduta una tavola in testa. Un'altra sono caduto dentro la macchina impastatrice;*

Nelle descrizioni di incidenti capitati ad altri, vengono descritti anche incidenti molto gravi:

- *Una volta a un operaio è caduto un tubo su una gamba e ha rischiato di perderla;*
- *Il mio capocantiere è morto tre anni fa perché è caduto da una botola;*
- *Un ragazzo è cascato e si è rotto una gamba: è ancora zoppo;*
- *Tre anni fa un operaio è caduto da un ponteggio ed è rimasto in invalidità permanente;*
- *Un operaio si è infilato il chiodo in un occhio e ha perso quasi completamente la vista.*

Quanto alle malattie professionali gli edili hanno segnalato bronchiti, enfisemi per la polvere, silicosi, mal di schiena, ernia, artrosi.

- *La bronchite l'ho sempre avuta a causa del lavoro... da ragazzino facevo il contadino e poi quando ho cominciato a fare il muratore mi sono ritrovato di nuovo alle intemperie;*
- *Bronchiti ne ho avute tante, ma certamente c'era bisogno di lavorare, si lavorava e bell'e festa finita! Soffro anche di enfisema polmonare;*
- *Soffro di mal di schiena: un paio di volte mi sono bloccato e sono andato all'ospedale;*
- *Soffro di mal di schiena. C'è un foglio firmato dall'Ispettorato che non dovrei alzare più di 15 chili, ma succede che ne alzo di più.*

2.4.6 Gli infortunati: le cause dell'incidente

Oltre ad un campione significativo di lavoratori dei vari settori è stato intervistato anche un sottogruppo di lavoratori (contattati con l'aiuto dell'Unità Operativa Igiene e Salute nei Luoghi di Lavoro dell'Azienda USL n. 4 di Prato) che ha avuto nel corso della vita lavorativa un infortunio sul lavoro di una certa entità¹⁷, per indagare quali siano state le cause dell'incidente e quanto l'aver subito un infortunio avesse influito sulla percezione e sulla

17. L'infortunio doveva aver comportato un'assenza dal lavoro di almeno un mese. I nomi degli intervistati nel testo sono stati cambiati per non rendere possibile la loro identificazione.

consapevolezza dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro.

Data la delicatezza dell'oggetto dell'intervista, gli infortunati (7 operai del settore tessile fase rifinitura-tintoria e 10 dell'edilizia) sono stati intervistati in profondità, sulla base di una traccia di argomenti da seguire: il loro percorso di lavoro, l'importanza del lavoro nella loro vita, l'infortunio subito, le cause e le responsabilità dello stesso. Agli intervistati è stato inoltre domandato se l'aver subito un infortunio avesse significato un cambiamento negli atteggiamenti e comportamenti relativi alla sicurezza sul lavoro.

Di seguito sono riportati ampi brani delle interviste che consentono, al contrario delle statistiche, di comprendere la reale meccanica dell'incidente. Durante le interviste in profondità abbiamo infatti potuto verificare che gli intervistati, in gran parte dei casi, tendono in un primo momento ad indicare la fatalità come causa principale dell'incidente: "È accaduto"; "È stata una disgrazia". Nel corso dell'intervista, però, facendoli parlare in modo libero dell'accaduto, sono emerse più facilmente le vere cause e responsabilità dell'incidente: mancanza di misure di sicurezza, imprudenza, distrazioni, eccessiva confidenza con la macchina, mancanza di esperienza ecc.

2.4.6.1 Le interviste in profondità agli operai del tessile

Durante le interviste in profondità gli operai del tessile hanno confermato la centralità del lavoro nella vita, fenomeno che ci pare importante sottolineare anche in questo contesto, in quanto, come vedremo, il forte senso di identificazione con il proprio lavoro, l'etica del lavoro - che costituiscono tratti culturali dominanti della società pratese - sembrano favorire una attenuazione della considerazione per le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro.

I brani di interviste che seguono ci mostrano, a proposito, quanto il lavoro rappresenti per gli intervistati il vero e proprio fulcro del proprio ambito vitale.

— Antonio, operaio 42enne, tintore:

[Quanta importanza ha il lavoro nella sua vita?]

Tanta importanza. Cioè, senza lavoro, essendo un operaio... Il lavoro è fondamentale.

[Ma lei ritiene più importante l'aspetto economico o quello relativo alla realizzazione professionale?]

L'aspetto di soddisfazione professionale. La dignità. Se una persona non lavora...

[Quindi per lei il lavoro è proprio una questione di dare senso...]

Dare senso alla propria vita. Senza lavoro...

[Lei nel lavoro che fa adesso si sente realizzato oppure trova più soddisfazione nelle cose che fa fuori?]

No, no, ogni cosa la divido in due parti. Il fuori è fuori e il lavoro è lavoro.

[Ma lei lavorando sente di fare qualcosa di importante?]

Sì, sì, importante.

– Alessandro, 28 anni, operaio cimatore:

[Quanto è importante per te il lavoro nella vita?]

Eh, è quello che ti fa andare avanti. Lavorare, bisogna lavorare...

[Ma allora, ritieni sia più importante l'aspetto retributivo, nel senso che per te è una questione vitale?]

No, no, non è una questione vitale: o meglio, è anche una questione vitale, però, insomma, fino ad ora ho lavorato anche per la soddisfazione. Anche lavorando in fabbrica, fino ad ora ho avuto una certa soddisfazione.

[Quindi tieni conto sia dell'aspetto economico che di quello della realizzazione personale?]

È chiaro.

[Ma nella scelta definitiva quale pesa di più?]

Ma, chi lo sa. Io mi sono trovato a finire la scuola che non avevo più voglia di studiare, quindi sono entrato a lavorare a 14 anni e, insomma, ci sono cresciuto in questa fabbrica. Mio babbo ci ha lavorato 36 anni. È come la mia famiglia, ecco.

– Alberto, operaio 60enne, addetto al decatizzo:

[Quanto è importante il lavoro nella vita?]

Il lavoro è fondamentale nella vita: per tutto. Da un lato di guadagno per poter andare avanti, e anche dal lato morale per svilupparsi... è logico, il lavoro è importante.

[Quindi tiene conto sia dell'aspetto economico che di realizzazione personale?]

Sì, ritengo tutti e due, perché se non si guadagna purtroppo non si può andare avanti, specialmente in una vita come oggi. E dal lato morale, così, ci si aiuta... stando a contatto con altre persone si capiscono altri modi di vedere, di pensare, eccetera. Poi, naturalmente, prendendo ad esempio il mio caso, in rifinizione, si conoscono nuove macchine, si fanno nuove esperienze, che contribuiscono a formare una persona.

Anche quando, come nel caso che segue, si dichiara che il lavoro non è

stato mezzo di realizzazione personale perché si sarebbe voluto fare altro, sembra comunque scattare una sorta di “orgoglio di mestiere” per cui il proprio ruolo viene svolto “bene e volentieri”.

– Mario, operaio 58enne, addetto alle vasche in tintoria:

Il lavoro è stato molto importante nella mia vita. Ho lavorato sempre da quando ero ragazzo. Sono sarto, ma mi è toccato di lavorare in tintoria (...). Il lavoro non è stato per me mezzo di realizzazione, ma l’ho fatto per mantenere la famiglia. Il lavoro dopo un anno che avevo imparato tutto per bene mi è sempre piaciuto e l’ho fatto ben volentieri. I datori di lavoro non mi dicevano mai nulla, anzi al posto di due macchine come gli altri ne mandavo sei, ed erano anche piccole sicché si doveva andare sempre avanti indietro, avanti indietro...

Solo un intervistato ha manifestato opinioni completamente opposte.

– Giancarlo, 45enne, tintore:

[Quanto è importante per lei il lavoro nella vita?]

Eh, ne ha importanza, perché praticamente è dal lavoro che ricavi un reddito per cui soddisfi i tuoi bisogni. È notevole.

[Ma allora, ritiene sia più importante l’aspetto retributivo, economico, oppure l’aspetto di soddisfazione, realizzazione?]

Mah, dandogli un valore bisognerebbe dargli un 50% a entrambi. Sono entrambi importanti, oltre al lato economico sarebbe importante anche il lato di soddisfazione.

È che è molto difficile riuscirne a ricavarne, o avere la possibilità di scegliere un posto che ti crei soddisfazione. Io credo che il 90%, se non di più della gente lo fa per necessità.

[Cioè, alla fine l’aspetto economico secondo lei prevale?]

Eh, certo. Altrimenti bisognerebbe abbandonare le tintorie, le filature, le tessiture... Lo fai perché il senso di responsabilità te lo impone, ma che lavori sono? Certo, a volte possono dare anche soddisfazione, se li fai con una certa concezione, però certamente non sono il massimo dell’aspirazione di una persona.

Nel corso del colloquio, gran parte degli intervistati ha evidenziato l’importanza delle misure di sicurezza nella prevenzione degli infortuni. Alcuni hanno inoltre evidenziato che l’incidente si è verificato proprio per l’assenza o il mancato funzionamento di queste ultime.

– Ecco di seguito il racconto di Mario, operaio 58enne, addetto alle vasche in tintoria:

[Nel corso della sua vita professionale ha subito un infortunio?]

Sì, ho subito più infortuni, in quell'altra tintoria (dove lavorava precedentemente) scivolai perché c'era l'acido e mi ruppi il ginocchio.

Per l'ultimo infortunio sono stato dal 25 novembre fino a due giorni prima di Natale ricoverato all'ospedale, poi sono stato in infortunio fino al 17 aprile.

Questi incidenti sono avvenuti per la mancanza di misure di sicurezza: in tintoria la macchina quando arriva a 98 gradi suona e si legge la scheda per vedere se ci vuole il sale o altri prodotti da mettere dentro. Sono andato per mettere la mano, per aprire, con la destra e si è aperta con un tonfo. La vasca era piena d'acqua e mi ha preso tutto il ginocchio e tutto il petto (bruciandolo). La notte non riesco neanche a dormire per il prurito che mi dà la bruciatura.

Gli infortuni non sono stati una disgrazia, non è stata neanche colpa loro (dei datori di lavoro). Però io avevo avvertito i datori di lavoro e i chimici del difetto della macchina: andava in ebollizione. Quando va in ebollizione, come l'acqua della pentola aumenta. E quelli, benino, me la guardavano e poi andavano via. Il giorno prima dell'incidente ho chiamato io il chimico e gli ho detto: guarda che queste macchine qua non vanno bene, qualche giorno rimane sotto qualcuno. L'indomani sono rimasto io! Non sono stati i titolari, ma quelli che controllano i responsabili dell'incidente.

Dopo gli infortuni ho avuto molta paura e sono stato più attento a farmi male.

Gli intervistati, oltre a confermare l'importanza delle misure di sicurezza, tendono anche a sottolineare le proprie responsabilità nell'accaduto dovute, in alcuni casi, a semplici distrazioni, che si sono verificate, soprattutto tra i più anziani/esperti, per l'eccessiva confidenza con la macchina, come ammette uno degli intervistati che dichiara: *quando uno ci ha una buona esperienza e sicurezza in se stesso è portato purtroppo a sbagliare per eccesso di sicurezza, appunto.* Ma, come vedremo dal racconto successivo, qualche volta i lavoratori tendono ad addossarsi completamente la responsabilità dell'incidente anche quando l'evento è accaduto in una situazione di carenza di misure preventive.

Il brano che segue, oltre ad essere un esempio eloquente in tal senso, mostra l'importanza di sostenere colloqui/interviste in profondità per riuscire ad interpretare la realtà dei fatti.

– Sentiamo a proposito il racconto di Alberto, operaio 57enne, addetto al decatizzo.

[Nella sua vita professionale ha subito infortuni?]

Sì, questo è stato quello più grosso, diciamo (è stato assente dal lavoro quattro mesi e mezzo). Altri più piccoli, qualche taglio alle dita...ma, no, niente di particolare.

[Può descrivermi come è successo l'incidente? In modo abbastanza dettagliato, se può?]

Ero addetto al decatizzo¹⁸. Ora cosa mi successe a me, quel sabato mattina. Quella mattina il panno si stava spostando, mi pare a sinistra. Controllai le fotocellule, e funzionavano. Allora guardai le stanghette per vedere se una si fosse bloccata. Niente. Tutto era perfetto. Però il panno continuava a spostarsi. Allora pensai che a volte succede questo: vede, il panno è tenuto in tensione da un rullo, che è un rullo a forma di banana. Può succedere, ma molto difficilmente, che questo rullo si sgrani, si sciupino cioè gli ingranaggi, e il panno perda in tensione. Così allentandosi il panno può spostarsi da un parte o dall'altra. E io quella mattina feci una prova, andai a sentire questo panno sulla parte inferiore. Lo sentii con le mani, ed è una cosa che non si dovrebbe mai fare, tanto per principio. Però, essendo tanti di quegli anni che ci lavoravo, avendo preso una certa confidenza, sentendomi sicuro di quello che facevo, feci l'errore, purtroppo. Sentii il panno con la mano, e vidi che era in tensione. Ora, la mano è liscia, ed essendo il panno liscio non succede niente, scivola via. Però eravamo in febbraio, e avevo un maglione un po' largo. Nell'appoggiare la mano mi si appoggiò anche il maglione, e il maglione essendo ruvido fece presa sul panno, e il panno me lo tirò dentro e me lo fece girare attraverso un rullo. Di conseguenza il braccio mi entrò nel rullo dritto e mi uscì tondo... Con la mano destra bloccai immediatamente il macchinario, e lì per lì, sinceramente, a caldo, non sentii un gran male, così con la destra mi aiutai a sfilare il braccio, provai, con successo, a muovere le dita. Pensai: per questa volta mi è andata bene. Invece come tirai su la manica vidi che il braccio era piegato....tutte e due le ossa rotte.

[Quindi, se ho capito bene, l'incidente è avvenuto per due cause. Da una parte questo rullo che si era sgranato..]

18. Macchinario che fa il decatissaggio, cioè una caratteristica operazione finale della rifinizione laniera. Le stoffe, opportunamente avvolte su rulli, sono sottoposte ad un'intensa vaporizzazione - decatissaggio a secco - o a un trattamento in acqua calda - decatissaggio a umido - per cui si fissano stabilmente il lustro e le dimensioni, evitando così ulteriori accorciamenti della stoffa nella confezione e nell'uso. Nel caso dell'intervistato si parla di un decatizzo a secco.

No, no, aspetti. Io ero andato a sentire se questo rullo si fosse sgranato, invece non era sgranato.

[Allora perché questo panno andava storto?]

Ecco, ora c'è questo. Dove passano le pezze purtroppo si forma la peluria. Anche se c'è un aspiratore per toglierla un pochino viene sempre. Allora a volte basta un pochino di peluria appena, che si posa su una fotocellula per non farla funzionare più, rimane bloccata. Allora si prende l'aria compressa, soffiando sulle fotocellule e infatti normalmente riparte tutto. Però la fotocellula l'avevo pulita poco prima, perciò non pensai che potesse essere questo. Invece deve essere stato proprio un po' di peluria che fece deposito sulla fotocellula. Anche se dopo che mi successe l'incidente, e naturalmente la macchina rimase ferma, vennero i meccanici che controllarono tutto, io spiegai che cosa era accaduto, ma trovarono tutto in ordine. Si vede che il panno girando e facendo lo spostamento d'aria aveva poi tolto la peluria dalla fotocellula, non so...

[Quindi lei ritiene che l'incidente sia dipeso da una sua imprudenza o piuttosto ad un fattore tecnico?]

Aun'imprudenza mia, sì.

[Dopo l'incidente il suo atteggiamento verso il lavoro è cambiato? È diventato più attento?]

Sì, senz'altro. Dopo naturalmente venne l'USL a controllare questa macchina, dopo la dichiarazione che feci alla polizia all'ospedale, che è obbligo. Venne l'USL, fecero tutte le fotografie a questa macchina e dove avevo messo il braccio io, sotto, all'entrata, alla parte anteriore, c'è la pedana e poi dove scorre la pezza. Quel pezzo era tutto libero. Allora l'USL ci fece mettere due cancelli di plastica per impedirvi l'accesso. Infatti quando sono chiusi la macchina marcia, basta aprirli che automaticamente si toglie la corrente alla macchina per cui ci si può avvicinare alla pezza solo a macchina ferma. Praticamente, dopo questi accorgimenti, se ti fai male è perché ti vuoi fare male, perché hanno messo talmente tante prevenzioni... c'erano già prima, però dopo l'incidente ne hanno messe altre.

[Mi faccia capire: queste ulteriori prevenzioni sono obbligatorie o facoltative? Avrebbero dovuto esserci anche all'epoca dell'incidente?]

Dunque la legge dice... oddio, non la conosco molto bene, ma a quanto ne so dice che sta alla ditta prevedere i modi in cui uno si potrebbe fare male. Ecco. La ditta doveva prevedere che io, o chi per me, potevo farmi male entrando in quel punto lì. Però non era mai successo, e allora quando una cosa

non succede si pensa che fili tutto liscio....

[Quindi nel processo hanno dato una parte di colpa anche all'azienda?]

Sì, dunque, al processo una parte di colpa l'ho ammessa io, come l'ho ammessa ora per imprudenza. Una parte di colpa l'hanno data anche alla ditta perché dovevano prevedere che in quel posto poteva verificarsi una situazione di pericolo, anche per una mossa sbagliata del conduttore.

[E insomma, da allora il suo comportamento sul lavoro è diventato più prudente?]

Quando si rimane scottati...eh, sì, sì, sì.

[Pensa che per prevenire gli infortuni è più importante intervenire sul comportamento dei lavoratori, che dovrebbe essere più responsabile, o su quello degli imprenditori che dovrebbero allestire misure di sicurezza più efficienti? Che opinione si è fatto?]

Mah, forse dovrebbe essere metà e metà. Il conduttore dovrebbe valutare il pericolo. Infatti io lo valutavo prima, quando veniva uno a imparare a quella macchina io gli dicevo: "questo non lo fare, questo sì, questo no..." però, proprio quando dicevo "questo no" l'ho fatto io!! Sicché la troppa esperienza... Le faccio un esempio mio: un mio amico elettricista ha sempre detto a quello che aveva come apprendista di non fare certe cose. Però lui, essendo pratico, cosa fece? Fece una mossa sbagliata e prese una botta di corrente che è stato tre giorni in coma. Poi per buona fortuna si riprese. Ecco, questo penso: che quando uno ci ha una buona esperienza e sicurezza in se stesso è portato purtroppo a sbagliare per eccesso di sicurezza, appunto. Da una parte deve essere anche la ditta che impianta macchinari che dovrebbe prevedere queste cose. Il pericolo comunque è sempre in agguato, ecco.

Nell'intervista che segue la distrazione, la leggerezza, sono le cause dell'infortunio.

— Rolando, operaio 50enne:

[Nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Ho perso la falange di un dito e la seconda è inutilizzabile. Sono stato assente dal lavoro per questo infortunio due mesi.

[Che lavoro stava facendo? Quello attuale o un altro tipo di lavoro?]

Ero nella stessa ditta, e stavo pulendo la smerigliatrice. Le spazzole per essere pulite devono essere in movimento. Ma io non mi sono fatto male nel fare questo. Per pulire bisogna scostare un telo che le copre. Appena finita la pulizia riprendo il telo per metterlo al suo posto, questo mi sguscia

via e la mano mi va a finire sulla puleggia del motore che mi porta via il dito. Bastava che nel frattempo io spegnessi la macchina e non sarebbe successo, è stata una leggerezza mia, una distrazione che ho pagato cara.

[Dopo l'incidente è cambiato il suo atteggiamento nei confronti del lavoro?]

No, diciamo che ci sto un po' più attento a quelle leggerezze, poi per il resto è tutto uguale a prima.

[Secondo lei per prevenire gli infortuni bisogna intervenire di più sul comportamento dei lavoratori o su quello degli imprenditori?]

Ma, io penso più su quello dei lavoratori, perché a volte si fa le cose senza pensarci nonostante si raccomandino tanto con noi. Si lasciano le macchine accese quando c'è da pulirle, o da oliarle....

L'imprudenza non sempre è da correlarsi all'eccessiva confidenza con la macchina, ma può essere legata anche alla situazione opposta di mancanza di esperienza e, come dichiara l'intervistato stesso, al fatto che "quando sei più giovane azzardi di più nelle cose".

– Ecco il racconto di Alessandro, 28 anni, operaio cimatore:

Una mattina stavo lavorando con i campioni (pezze da esibire come campione, appunto, delle quali è importante la qualità. Ero rimasto solo, il capo non c'era (...)) e quando sei più giovane azzardi di più nelle cose. Non ci pensi quando fai una cosa. Infatti fu proprio colpa mia perché andai a cercarmela e mi è andata bene.

Sicché, niente, entrai sotto la macchina. Davanti c'era un cilindro fatto a traino, che tirava la pezza. È un cilindro con gli aghi spessi circa un millimetro che trainava la pezza sul rovescio. Davanti invece c'è una protezione di legno, abbastanza grossa e alta, che impediva di raggiungere la pezza dall'esterno.

[Ma perché eri andato sotto la macchina? Si era inceppata?]

No, si era formata una piega sulla pezza, una cimosa (uno dei due margini laterali di una pezza) si era piegata, sicché si sarebbe sciupata, era un campione... Quindi vado sotto la macchina e con un palo tocco la cimosa per raddrizzarla. L'addrizzo. A questo punto ero convinto di esser fuori dalla macchina, sai l'inesperienza... Mi sono alzato, e il cilindro mi ha preso il maglione e me l'ha tirato. Quando me ne sono accorto ormai era tardi. Ho cominciato a urlare... Quando mi sono girato, la maglia aveva già fatto il giro del cilindro e mi stava strangolando. Praticamente era come se fossi impiccato. E sarebbe stato così se mi fossi incastrato, fortunatamente invece

sono entrato di schiena, sono passato tra le sbarre di protezione, ci sono entrato preciso nel mezzo. Non so, sarà stato 20 cm tra questo cilindro e la protezione... Mi sono messo a girare sul rullo, e il primo giro l'ho fatto in questo spazio di 20 cm! È l'unico che mi ricordo, poi mi hanno detto che ho spaccato tutto. Praticamente giravo come se fossi una giostra, come un cencio... ho fatto anche diversi giri, mi hanno detto, prima di fermarmi.

[Quanto sei stato assente dal lavoro?]

Sono stato assente da lavoro due mesi e mezzo. Ho avuto delle complicazioni. Niente di rotto, però siccome la maglia mi aveva fatto tipo un cappio, i capillari si erano schiantati tutti. Poi per alcuni giorni sono stato tutto indolenzito. Rotture niente, solo che ero... Niente di rotto, anzi, se ti faccio vedere da dove sono passato pensi che non sia vero. (Proprio uno spazio piccolissimo). Eh sì, proprio a 'buco'...! Perché a me praticamente mi avevano già dato per morto. Quando mi hanno tirato fuori di lì io ero... Poi fortunatamente mi girarono la testa e mi sono ripreso. Perché mi si era bloccata la respirazione in seguito a un grumo di sangue che mi si era formato. Girandomi la testa ho buttato fuori tutto il sangue e ho ripreso a respirare, mi sono alzato di scatto, mi sono chiesto che cosa è successo e sono crollato.

[Quindi, sostanzialmente ritieni che tutto sia avvenuto perché hai commesso un'imprudenza?]

Sì, decisamente.

[Quindi le misure di sicurezza in questo caso non è che siano particolarmente responsabili?]

No, onestamente no. Ti ripeto io lì ho pagato l'inesperienza. Ora se devo fare una cosa del genere, prima fermo la macchina, faccio quello che devo fare e poi riparto.

[Venivo proprio a questa domanda: dopo l'incidente è cambiato il tuo atteggiamento verso il lavoro?]

È cambiato sì!

[Sei diventato più attento, ci pensi due volte prima di fare le cose?]

Sì, non azzardo più.

Nel caso che segue l'incidente è avvenuto sia per carenza di misure di sicurezza ma anche per l'intervento da parte del lavoratore sulla macchina. Tali interventi, che come dichiarato anche dai testimoni qualificati, si verificano spesso nell'area, paiono trovare la loro motivazione nella cultura dominante nella mentalità pratese che è comunque quella di lavorare, di non tenere ferma la macchina per nessun motivo.

Bisogna comunque riflettere sul fatto che la volontà/necessità di non interrompere i ritmi di lavoro pare legata anche ad esigenze di efficienza e di produttività richieste dall'azienda.

– Ecco il racconto di Giancarlo, 45enne, tintore:

Dunque, io ero addetto a una macchina a pressione per la tintura delle pezze. Tra l'altro era nuova, in assoluto l'ultimo modello che il costruttore del macchinario aveva messo sul mercato, il primo a Prato, con certe caratteristiche innovative. Ora, durante la tintura esistono varie fasi nelle quali l'operatore, per un motivo o per un altro, deve fare delle operazioni proprio sul tessuto, e quindi questa macchina deve essere aperta. Il fatto è che c'erano delle difficoltà a monte sull'apertura di questa nuova macchina, sull'apertura dell'oblò attraverso il quale si arriva a prendere la pezza. C'erano delle disfunzioni nel funzionamento di questo oblò. Ci sarebbe infatti un meccanismo automatico per il quale, quando scendono la temperatura e la pressione, si sblocca un fermo all'oblò e si può aprire la macchina. Le lavatrici hanno lo stesso principio: finché non è scesa la pressione il meccanismo di sicurezza non si sblocca e lo sportello non si apre. E così funzionano gli oblò di questi macchinari. Però c'era questo fermo di sicurezza che si inceppava, a volte non rientrava e non c'era verso di aprire l'oblò. Allora bisognava intervenire manualmente. Il fermo è una specie di spinotto che bloccava l'oblò, quando scendevano la pressione e la temperatura lo spinotto doveva rientrare e consentire l'apertura dell'oblò. Ma se lo spinotto non rientrava, se si bloccava, bisognava intervenire. Si faceva così: tenevamo sempre in tasca delle forbici (per prendere i campioni del colore) e con una semplice pressione, banale, delle forbici su questo spinotto, lo spinotto rientrava e l'oblò si apriva. E questo discorso era stato fatto presente in varie occasioni, ma niente.

Un giorno io ripeto questa operazione, ma a quanto pare il processo di scesa della pressione all'interno della macchina non si era completato. Il manometro segnava zero, ma mi hanno spiegato che quando segna zero poteva essere veramente zero oppure 0,5 perché c'era una taratura, una tolleranza. Dunque poteva esserci ancora un residuo di pressione. Lo strumento non è precisissimo, se la pressione non è abbastanza consistente l'ago segna zero ma in realtà può esserci questo 0,5 che è poco per la macchina, ma è molto in assoluto, non è una cosa irrilevante. Difatti quello che è accaduto sta a dimostrare che è una pressione enorme.

Allora, c'era questo malfunzionamento di questi accessori di sicurezza e questa imprecisione dei manometri per il controllo della pressione interna.

Io apro la macchina a mano come altre volte, credendo non ci fosse pressione, e invece ricevo un getto di acqua a bollore e di pressione che mi investe. E finisco al centro grandi ustionati di Genova. E lì ci ho passato quasi due anni.

[Quindi, se ho ben capito, questo incidente è avvenuto fondamentalmente perché c'erano dei malfunzionamenti?]

In effetti non c'era alcuna segnaletica di sicurezza... Non solo, quando, dopo del tempo sono passato a trovare i miei compagni di lavoro questi mi hanno fatto notare che erano stati affissi dei cartelli riguardanti proprio quella lavorazione e quell'operazione che io avevo fatto. Anche i meccanismi di protezione e sicurezza alle macchine erano inadeguati. L'incidente è avvenuto proprio per il cattivo funzionamento di due misure di sicurezza. In seguito all'incidente il meccanismo è stato infatti modificato. Adesso lo spinotto che blocca l'oblò non aderisce più all'oblò stesso, ma è inserito in una scanalatura in cui ha dello spazio intorno. Per cui se si apre manualmente l'oblò e dentro c'è ancora pressione, questo non si spalanca ma si apre solo di qualche millimetro sfidata all'esterno e non c'è il getto a vapore che mi ha investito.

[Ma nell'azienda nessuno vi diceva: mi raccomando non fate questa operazione?]

Non mi era mai stato detto di non fare quella manovra... nell'azienda quello che più che altro gli interessa è la produzione. La nostra industria guarda soprattutto alla produzione, poi se si mette a rischio la salute, l'ambiente, non interessa. Dopo ti dicono: il Rossi non doveva fare quell'operazione perché non era prevista, quel tipo di intervento non era previsto, per cui non doveva farlo.

Però ci toccava farlo di continuo perché la sicurezza si inceppava, era la famosa cattiva abitudine che si instaura, e dopo finché va bene, va bene, quando va male si dice: no, quell'operazione non la dovevi fare, l'hai fatta, la colpa è tua. Ma se non aprivo manualmente l'oblò non potevo andare avanti nel lavoro, poi il manometro diceva che non c'era pressione, quindi anche se sapevo che forzavo una misura di sicurezza ero tranquillo. Piuttosto era la sicurezza che doveva funzionare.

[Dopo l'incidente il suo atteggiamento verso il lavoro è cambiato? Ha più paura o è diventato solo più consapevole dei rischi? Per capirsi: se le capita di fare qualcosa che presenta una percentuale di rischio, adesso la fa senza problemi o ci pensa su?]

Mah, automaticamente scatta questa molla. Però sentivo l'altro giorno di

quell'incidente avvenuto a quei tre su a Carmignanello (2-2- 1998)¹⁹, e dicevano che al più grave dei tre era successa una cosa del genere già 10 anni fa. Questo perché non puoi vivere sempre con l'angoscia del rischio, perché il rischio c'è sempre, basta pensare quando prendi l'automobile: che fai non rimonti più in auto perché ti è successo un incidente? Ci rimonti, speri di ripartire e automaticamente rimuovi il pensiero del rischio. Certo, soprattutto all'inizio stai più attento.

L'importanza di mantenere i ritmi di lavoro viene sottolineata da gran parte di coloro che hanno subito un infortunio che, come vedremo dai brani riportati di seguito, dichiarano di sentirsi responsabili del processo produttivo e arrivano persino a dichiarare che "se si vogliono fare le cose sicure non si lavora più".

– Alessandro, 28 anni, cimatore:

Sono quasi 14 anni che lavoro in fabbrica, e ti dico che oggi giorno si lavora a dei ritmi...Oggi è assurdo.

[Cioè, si lavora molto più veloci, con un'intensità eccessiva?]

Sì, sì, ed è più facile farsi male. Non hai neanche il tempo per riflettere, a volte. È tutto un correre. Tutto un correre e poi è anche un discorso che... pretendono. Pretendono, perché, te l'ho detto, il lavoro è cambiato, si lavora a dei ritmi che è facile farsi male. Anche con tutti i sistemi di sicurezza che c'è. Prima le macchine andavano ad una velocità, ora vanno ad un'altra, ed è più facile sbagliare.

[Pensi che per prevenire gli infortuni sia più importante intervenire sul comportamento dei lavoratori, che dovrebbe essere più responsabile, o su quello degli imprenditori che dovrebbero allestire misure di sicurezza più efficienti?]

Mah, penso che bisognerebbe intervenire su tutti e due. Oggi però il discorso è questo: sono quasi 14 anni che lavoro in fabbrica, e ti dico che oggi giorno si lavora a dei ritmi... assurdi. Oggi è assurdo... cioè, entri la mattina alle 6 e già entri e corri. Quando vai via corri ancora. Ma poi è anche la vita, la vita di oggi. E questo aumenta enormemente la percentuale di rischio. Poi prima le macchine andavano a una velocità, ora vanno ad un'altra, è più facile sbagliare (...). Con il sistema di lavoro che c'è oggi, sempre più veloce, non riesci più a vivere. E io voglio vivere. La notte voglio dormire.

19. Nell'incidente avvenuto in una tintoria di Carmignanello, rimasero gravemente ustionati tre operai. Uno di questi è morto dopo una settimana. L'operaio morto aveva subito nel 1980 un altro grave incidente in un frangente analogo, in seguito al quale aveva avuto riconosciuti 11 punti di invalidità.

– Mario, operaio, 35 enne:

Si fa le cose così, senza rifletterci. Invece basterebbe che uno ci riflettesse un po' di più e direbbe: "guarda devo prendere l'acido e mi devo mettere gli occhiali". Invece sempre per quel di dire "ma tanto almeno faccio più alla svelta, faccio prima...è così che succedono gli incidenti. Perché c'è sempre questa cosa qui sul lavoro secondo me anche qui da noi: sempre furia, sempre furia, sempre furia!! E questa poi danneggia alla fine! Quello ti porta la roba e ti dice "mi ci voglian subito, son di furia!" E allora con questa furia vieni costretto e lavori con la furia anche te.

– Antonio, 42 anni, tintore:

È andata così, io facevo il tintore. C'era della roba da tingere e si doveva fare un'aggiunta di colore. Quindi bisognava ridurre il PH, l'acidità della soluzione. Allora ho aperto il cesto, ho fatto uscire l'acqua, l'ho riempito con l'acqua fredda e ho dato via alla pompa, e sono andato a prendere un goccio di acido solforico per ridurre il PH e fare l'aggiunta di colore. Però, distrattamente, non mi sono reso conto che con la materia prima calda nel cesto, quando l'acqua è andata in circolazione si è scaldata anche lei (l'acqua), ed è arrivata a una certa temperatura. Ora, l'acido solforico con l'acqua calda fa reazione. Difatti appena sono arrivato lì e ho buttato l'acido è esploso tutto. E a me è andata bene (è stato assente dal lavoro un mese) perché era una piccola quantità di acido. Se si trattava di una quantità maggiore, perché il PH si doveva ridurre ancora di più, per cui era necessaria un'aggiunta grossa, io sono convinto che mi partiva ogni cosa, gli occhi e il viso.

[Quindi sostanzialmente lei ritiene che sia avvenuto per una sua distrazione, per una fatalità, oppure non c'erano adeguate misure di sicurezza?]

Adeguate misure di sicurezza non esistono. O meglio, non è che non esistono; il fatto è che se uno si deve mettere a fare tutte le cose proprio sicure sicure, non si lavora più. Io ho fatto tanti lavori, in tutti i lavori sono convinto che ci sarebbe il modo di non far succedere incidenti, però a quel punto chiudi, fermi, perché non c'è verso di andare avanti.

[Mi faccia capire, nel suo caso, per non far succedere l'incidente lei avrebbe dovuto aspettare che l'acqua si raffreddasse?]

Io avrei dovuto fare entrare 4 o 5 volte l'acqua nel cesto, farla circolare, scaricare, fino a che la materia prima nel cesto non si fosse raffreddata. Quando l'acqua era ad una temperatura fredda, potevo mettere tranquillo l'acido.

[E questo avrebbe fatto perdere un sacco di tempo?]

Eh, fa perdere un sacco di tempo sì!

[Quindi è un problema anche di ritmo del lavoro?]

Eh! Quello! Il problema è tutto lì, il ritmo del lavoro. Cioè, siamo arrivati a dei ritmi insostenibili, che ti portano a queste cose qui. E non c'è controlli che tengano.

L'infortunio può accadere anche per la difficoltà della mansione richiesta che, come vedremo nel racconto successivo, può oltretutto essere una mansione diversa da quella svolta usualmente.

– Luigi, operaio, 35 enne:

Stavo facendo un altro tipo di lavoro (cioè una mansione diversa dal solito). Ero sopra un muletto e caricavo una macchina che si era scaricata. Si era strappata la pezza e io la stavo ricaricando. Una mansione che non si faceva mai... ma solo in quei determinati casi quando si scaricava la macchina c'era da fare quel lavoro lì per ricaricarla... L'infortunio è successo perché quella, ripensandoci dopo, era una cosa difficile da fare: per dire, nove volte ti andava bene, però se quella volta ti andava male... di sicurezze non è che ce n'erano tante... tu eri un po' in equilibrio... un po' precario, ecco. In pratica sono caduto di sotto e ho picchiato qui la testa, si vede... (l'intervistato mostra l'evidente segno lasciato dall'infortunio sulla fronte per il quale ha subito un trauma cranico ed è stato assente dal lavoro quattro mesi). Mi hanno operato, hanno diminuito l'ematoma perché stavo andando in coma e niente... l'è andata bene che sono qui a raccontartelo... sono cascato da otto metri...

La mancanza di spazio è un altro problema che è stato evidenziato, emerso anche nelle interviste ai testimoni privilegiati.

– Mauro, operaio 40enne:

Lavori nello stretto. Perché a volte capita dei periodi che c'è una marea di lavoro, il posto è quello che è, e allora capisci, è più facile farsi male. E questo aumenta la percentuale di rischio.

2.4.6.2 Le interviste in profondità agli operai dell'edilizia

Prima di analizzare quanto emerso dai colloqui in profondità con gli operai dell'edilizia, è necessario illustrare le difficoltà incontrate dagli intervistatori sia nei contatti telefonici precedenti l'intervista, sia durante il colloquio in profondità.

Moltissimi sono stati coloro che hanno rifiutato l'intervista; in diversi casi si sono verificati anche appuntamenti fissati telefonicamente e poi mancati

senza preavviso.

Gli intervistatori hanno dichiarato inoltre di aver avuto molte più difficoltà (rispetto alle interviste ai tessili) anche nel corso del colloquio in profondità: gli intervistati sono infatti risultati più diffidenti e meno propensi a parlare di sé e del proprio lavoro²⁰. Di conseguenza le interviste spesso si sono focalizzate solamente sull'infortunio subito e sulle modalità dell'accaduto.

Tra gli edili, in tema di percezione del rischio, pare essere diffuso un modello fatalistico e uno di ineluttabilità al tempo stesso, diretta conseguenza dell'immutabilità delle condizioni di lavoro. Il rischio, in sostanza, non è considerato una variabile dipendente dal modo di lavorare, ma una sorta di variabile indipendente, intrinsecamente connessa ed inscindibile dall'atto stesso, come emerge chiaramente dalle parole di Vittorio che dichiara: *“ma nel nostro mestiere queste cose succedono sempre e ad un certo punto non si poteva fare a meno: o stavi in un altro posto o facevi quel mestiere...”*

Ecco di seguito alcuni dei racconti più significativi:

– Gerardo, operaio carpentiere, 50enne:

“Sì, mi sono infortunato alla mano. (L'infortunato mostra la mano con una falange mancante). L'incidente mi ha fatto mancare dal lavoro per circa un anno, al momento dell'infortunio facevo la carpenteria. È successo perché sono stato un po' sbadato e perché avevo troppa confidenza con i mezzi e così possono capitare delle cose fatali. Il fatto è stato causato dalla sfortuna, da un po' di sbadataggine, altrimenti la sicurezza c'era.

[Dopo l'incidente il suo atteggiamento verso il lavoro è cambiato? Ha più paura o è diventato solo più consapevole dei rischi?]

Dopo l'incidente il mio atteggiamento verso il lavoro non è cambiato, magari ci metto più attenzione, però il lavoro l'ho fatto sempre con amore e con passione e tutt'oggi lo faccio. Non mi sono stati diagnosticati altri danni alla salute causati dal lavoro.

[Pensi che per prevenire gli infortuni sia più importante intervenire sul comportamento dei lavoratori, che dovrebbe essere più responsabile, o su quello degli imprenditori che dovrebbero allestire misure di sicurezza più efficienti?]

Per prevenire gli infortuni ci vorrebbero maggiori interventi sul compor-

20. Nonostante le persone contattate fossero tutti lavoratori “in regola”, possiamo presumere che le difficoltà riscontrate siano attribuibili ai problemi tipici di un settore, dove è presente comunque una forte percentuale di lavoro in nero e, in generale, uno scarso adeguamento da parte delle imprese rispetto all'adozione delle misure necessarie per la prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro.

tamento dei lavoratori.

– Otello, muratore, 30enne:

[Nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Sì, sono stato infortunato. Mi sono rotto un polso. Sono stato assente dal lavoro per 90 giorni. Il fatto è successo perché sono scivolato da un ponte. È avvenuto perché è stata una fatalità perché sono scivolato, mi son trovato in terra e via... Ma il ponte era basso... sarà stato un metro, un metro e mezzo da terra, magari se era più alto le protezioni sarebbero esistite, ma essendo così basso il ponte ne era sprovvisto. Dopo l'incidente per me è stato sempre uguale, certamente attenti ci si sta sempre, però è sempre uguale perché con la paura addosso non si lavora... No, non ho avuto altri danni alla salute. Dopo l'incidente al polso ho fatto le cure fisiche all'ospedale, ora quando cambia il tempo mi fa un po' male, però...

[Pensi che per prevenire gli infortuni sia più importante intervenire sul comportamento dei lavoratori, che dovrebbe essere più responsabile, o su quello degli imprenditori che dovrebbero allestire misure di sicurezza più efficienti?]

Per me si dovrebbe intervenire sia sul comportamento degli imprenditori che su quello dei lavoratori... a volte anche loro (gli imprenditori) non possono mica essere sempre lì, a volte siamo anche noi che si sbaglia.

– Vittorio, muratore, 60enne:

[Nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Sì, ho subito infortuni: una volta non avevo il casco e passando sotto la gente che lavorava mi cascò una tavola qui sul capo... stetti tanto fermo. Poi ripresi l'attività e, (...) di maggio, c'era un macchinario ed ero il solo che l'aggeggiavo, che si fermò... questo macchinario fermandosi (perché c'era il computer, io pensavo che si era spento e quindi di non correre alcun pericolo). Andetti dietro la macchina per tirarla e ad un certo punto parte e nel partire mi prese ed entrò dentro. Da questa parte qui mi sbranò tutto e mi misero più di cento punti, centoquattordici punti! Restai proprio tutto nudo, la macchina mi denudò, mi strappò tutto. La macchina era un'impastatrice automatica per il cemento. A causa di questo infortunio stetti a casa più di tre mesi... anche quella volta che mi cascò la tavola in capo stetti a casa tre mesi. Poi ho avuto anche altri incidenti piccoli... una bulletta sotto un piede... ma nel nostro mestiere queste cose succedono sempre e ad un certo punto non si poteva fare a meno: o stavi in un altro posto o facevi quel mestiere... Questi incidenti sono accaduti tutti fa-

cendo il muratore, le misure di sicurezza c'erano, però se avevo riscontrato la centralina con questo computer e mi ero accorto che non era spento non mi era successo quello che è successo. Il padrone per me non ci ha colpa. Il padrone diceva sempre: "attenzione, i macchinari prima di andare a toccarli guardate se sono spenti..." io credevo che non mi ripartisse, andai di là e appena la toccai mi partì e mi prese. La macchina mi ruppe il braccio e mi sbranò tutto. Passai dei brutti momenti!

[Dopo l'incidente è cambiato il tuo atteggiamento verso il lavoro? Sei diventato più attento, ci pensi due volte prima di fare le cose?]

Dopo l'incidente, anche dopo il primo, avevo molta più paura e stavo molto più attento. Quando si passava prima di entrare si diceva: "Oh, state attenti, si passa di sotto!", oppure se si era per l'aria noi, se si vedeva gente di sotto s'avvertiva: "Guardate, state attenti, ci siamo noi sopra! Passate da un'altra parte, non passate di sotto"...

[Per prevenire gli infortuni bisogna intervenire sia sugli imprenditori che sui lavoratori?] *L'imprenditore deve avvertire gli operai dei pericoli, dicendo di non se la prendere troppo di fretta e l'operaio se vede qualcosa contrario dovrebbe dire: "guardi, se io mi faccio male ne risponde lei?" L'imprenditore dovrebbe rispondere di sì e se dice di no io guarderò di fare come dice la legge.*

– Giuseppe, muratore, 50enne:

[Nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Purtroppo ho subito infortuni: cadute dalle impalcature... non sono mai stato assente dal lavoro per più di un mese. Le cadute sono state almeno cinque o sei durante il mio percorso professionale. Gli infortuni sono avvenuti mentre svolgevo le mansioni proprie del muratore. Un paio sono successe con il ripristino su un tetto... purtroppo si lavora sul vecchio e mettendo un piede dove credi che tutto va bene e invece cede il marcio...

[Quindi lei ritiene che l'incidente sia dipeso da una sua imprudenza o piuttosto alla carenza di misure di sicurezza?]

Questi incidenti sono accaduti sia per la sfortuna che per la disattenzione, la troppa sicurezza mia.

[Dopo l'incidente il suo atteggiamento verso il lavoro è cambiato? Ha più paura o è diventato solo più consapevole dei rischi?]

Dopo gli incidenti sono diventato più attento... la paura no, perché la paura non si deve conoscere sul lavoro.

[Pensa che per prevenire gli infortuni sia più importante intervenire sul

comportamento dei lavoratori, che dovrebbe essere più responsabile, o su quello degli imprenditori che dovrebbero allestire misure di sicurezza più efficienti? Che opinione si è fatto?]

L'imprenditore c'entra relativamente perché l'operaio deve stare un po' più attento se c'è un pericolo, sia per sé che per gli altri...

– Andrea, operaio, 30enne:

[Lei nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Prima mi sono rotto il dito, questo qui (l'indice destro), si sono staccate le ossa. Un piccolo infortunio.

[E come è successo?]

Lavorando, mi sono dato un colpo di piccone.

[E adesso?]

Adesso questo qui, mi sono rotto la schiena cadendo dalla scala. Mi sono rotto la prima vertebra lombare.

[Come è avvenuto questo incidente? È avvenuto perché lei ha commesso una disattenzione o perché non c'erano adeguate misure di sicurezza?]

Mah, eravamo all'inizio dei lavori, nel cantiere (stavano ristrutturando un edificio). Poi sono venuti quelli della sicurezza e hanno trovato che c'erano la maggior parte delle cose che non andavano bene nel cantiere. Io ho perso l'equilibrio... ero a metà della scala, che è più alta di dove lavoravo.

[Quindi, secondo lei, anche se ci fossero state tutte le cose a norma, sarebbe caduto lo stesso?]

Sì, sì, sarei caduto. Non è che sono caduto da un ponteggio, o su una cosa (mima una tavola sospesa).

[Vuol dire che non c'era modo di impedire che accadesse?]

Sì, quello lì, sì. Che come mi sono fatto male io sì.

[Secondo lei, dopo questo incidente, cambierà il suo atteggiamento verso il lavoro?]

Sì

[Avrà più paura?]

Penso di sì. Credo che starò un po' più attento quando lavoro.

[Dunque secondo lei è soprattutto una questione di attenzione?]

Sì, magari se ci stavo un pochettino più attento può darsi pure che mi reggevo un po' meglio, ma quello lì...

[È stata una fatalità?]

Sì, una fatalità, perché mi sono sbilanciato. Ho strappato, ma era duro e non veniva (una tavola nel cemento). Ho dato uno strattone, è venuta tutta

insieme...

[Lei cercava di strappare una cosa dal muro?]

Sì, un tavolo da un muro. Allora, era duro; a un certo punto si è staccato tutto insieme e sono cascato all'indietro.

[Le poteva andare anche peggio]

Sì, è andata coi fiocchi. Mi potevo fare anche un po' più male di quello che mi sono fatto.

Solo uno degli intervistati sottolinea la mancanza di misure di sicurezza come causa principale dell'infortunio subito.

– Edoardo, operaio, 49enne:

[Lei nel corso della sua vita professionale ha subito infortuni?]

Sì ho subito più infortuni, uno al braccio... sono stato assente dal lavoro quattro o cinque mesi. Stavo facendo sempre il muratore, mettevo le piastrelle. E poi un'altra volta mi sono fatto di nuovo male a questo braccio, sempre il solito. Salivo su una scala di legno (dicevano che non la potevano tenere) mi si è girata e... (l'incidente con le piastrelle è stato raccontato dalla moglie in un giorno precedente all'intervista: l'intervistato cadde tagliandosi il braccio con le piastrelle).

[Quindi lei ritiene che l'incidente sia dipeso da una fatalità o piuttosto alla carenza di misure di sicurezza?]

Gli incidenti sono accaduti perché non c'erano adeguate misure di sicurezza: ero su una seggiola! Questo lo sanno anche agli infortuni... e l'altro ero sulla scala... per me non era in regola. In questo caso non è stata una fatalità, c'erano delle colpe.

[Dopo l'incidente il suo atteggiamento verso il lavoro è cambiato? Ha più paura o è diventato solo più consapevole dei rischi?]

Dopo l'incidente il mio atteggiamento verso il lavoro non è cambiato, anzi avevo più passione perché stavo più attento a non farmi male.

2.5 Riflessioni conclusive

In questo articolo abbiamo innanzitutto analizzato lo stato della salute e della sicurezza sul lavoro a Prato nei settori produttivi oggetto di indagine (tessile, edilizia, ambiti in cui è diffuso l'uso di videoterminali), secondo il punto di vista di coloro che in tali settori operano.

L'indagine campionaria ha mostrato che, nei primi anni di adeguamento del

D.Lgs. 626, gran parte delle imprese, almeno nella forma, ha adempiuto agli obblighi formali previsti dalla normativa: nelle aziende sono in effetti nate nuove figure, dal responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ai suoi collaboratori, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza agli addetti ai compiti speciali (antincendio, evacuazione e emergenza, pronto soccorso).

Tra i vari settori emergono comunque situazioni diversificate, in cui si evidenzia come particolarmente disagiata quella del settore edile, dove sicuramente si notano dei segni di miglioramento, ma esistono gravi problemi ancora che richiedono di essere affrontati. Questo fenomeno risulta particolarmente grave se consideriamo che sono stati esclusi dal campione tutti coloro (e sono moltissimi) che lavorano a nero, che gli intervistati dell'edilizia sono stati particolarmente difficili da raggiungere, e che fondamentale in questo senso è stato il ruolo svolto dal sindacato, che ha avuto come rovescio della medaglia quello di rappresentare soprattutto iscritti al sindacato stesso²¹, che quindi lavorano in imprese abbastanza grandi e strutturate, che non rappresentano la realtà delle imprese edili. È noto infatti che nelle piccole e piccolissime imprese di tale settore spesso le norme sulla sicurezza sono completamente ignorate; problema che risulta ulteriormente aggravato dalla forte diffusione di lavoro nero. Nell'edilizia è inoltre particolarmente sentita la questione del sistema degli appalti: il sistema dei ribassi d'asta, adottato per l'aggiudicazione degli appalti pubblici, ha inciso pesantemente sulle condizioni di lavoro, in quanto l'abbassamento per le opere e i servizi svolti in appalto è stata spesso compensata attraverso una riduzione dei costi della prevenzione. Tale situazione, come sottolineato dalle stesse organizzazioni imprenditoriali, può determinare l'espulsione dal mercato delle imprese più qualificate e operanti nel rispetto della normativa prevenzionistica²² (Relazione Smuraglia 1996).

Il paradosso riscontrato all'indomani del D.Lgs. 626 è che, anche laddove la legge è stata rispettata e gli adempimenti sono stati realizzati, il comportamento delle persone e la sicurezza complessiva nei luoghi di lavoro non è

21. Nel nostro campione gli operai edili iscritti al sindacato sono il 70%, percentuale sicuramente molto superiore alla media, in quanto in queste aziende il sindacato non riesce ad essere presente, in ragione delle loro dimensioni ed anche della loro aleatorietà.

22. A questo proposito il consiglio Comunale, tenutosi a Prato il 19 Ottobre 1998 sui temi della sicurezza sul lavoro, si è concluso con un ordine del giorno che contiene affermazioni ed impegni importanti in cui si dichiara che "le aziende che parteciperanno alle gare d'appalto degli enti pubblici dovranno presentare anche un piano relativo al costo della sicurezza. Tale cifra dovrebbe essere scorporata dal costo totale dei lavori affinché le aziende non utilizzino le spese da assegnare alla sicurezza per attuare i ribassi d'asta".

cambiata: basti pensare che nel 1998, a Prato, è stato registrato il maggior numero di infortuni dal 1993 in poi²³.

Tale fenomeno indica che limitarsi agli adempimenti burocratici della norma (come spesso è stato fatto) non è sufficiente; il miglioramento della sicurezza avviene se vi è un cambiamento delle culture al riguardo nei diversi rami dell'organizzazione dell'impresa.

Approcci culturali ed organizzativi alla sicurezza, promossi da discipline quali la sociologia delle organizzazioni e l'antropologia (Douglas 1985, Turner 1992), hanno infatti evidenziato che il problema della sicurezza non riguarda solo gli aspetti normativi o tecnologici, ma l'intera organizzazione e la comunità di pratiche al suo interno. Non sono solo le protezioni tecniche e le misure di prevenzione a garantire un miglioramento della sicurezza; è piuttosto la percezione che i lavoratori hanno della cultura della sicurezza a determinare l'efficacia o meno di queste misure. L'analisi del fenomeno infortunistico mostra infatti come, tra imprese dello stesso settore, con ciclo lavorativo, tecnologia degli impianti e numero di addetti simili, esistano differenze di rilievo nel tasso di infortuni (IEFE-Università Bocconi 1998)²⁴. I risultati di questi studi convergono nell'assegnare ai fattori organizzativi e culturali un ruolo decisivo nella promozione della sicurezza. Oltre alle misure di prevenzione e alle attività prescritte sono dunque essenziali attività (formative e informative) rivolte in modo mirato alla costruzione di una cultura che permei quegli elementi (Alhaique 1998). E questo è possibile solo con un coinvolgimento diretto e mirato di tutti, con un'efficace circolazione delle informazioni e una formazione appropriata.

A questo proposito è stata valutata la percezione che i lavoratori hanno della cultura della sicurezza nel proprio ambiente di lavoro. Tale analisi ha evidenziato che, nonostante nelle imprese sia stata abbastanza diffusa la produzione di procedure e manuali come previsto dalla legge, questo non ha modificato in profondità il 'clima' della sicurezza all'interno delle aziende²⁵. Questo fenomeno parrebbe confermare come il fatto di avere un

0. L'aumento non è indicativo di un incremento reale perché non abbiamo a disposizione il numero totale delle ore lavorate. È opportuno comunque ricordare che il 1998 non sembra essersi caratterizzato come un anno in cui il lavoro è cresciuto, anzi si è verificato un incremento delle richieste di cassa integrazione da parte delle aziende tessili.

24. Anche uno studio di Petersen (1993), analizzando due aziende con identici programmi di sicurezza, ha mostrato come siano le culture, non i programmi di sicurezza, a fare la differenza.

25. Basti pensare che solamente il 37% degli operai dell'edilizia e il 50% dei tessili dichiara di non aver paura di segnalare ai superiori una situazione di rischio per la salute.

programma della sicurezza, che consiste in un certo numero di attività prescritte, abbia, in molti casi, significato semplicemente un adempimento di tipo burocratico e non una modifica della cultura della sicurezza.

Anche dal versante formazione emerge un quadro poco confortante: solo gli impiegati negli ultimi anni hanno partecipato, in modo significativo, a corsi di formazione professionale; tra gli operai, sia del tessile che dell'edilizia, sono risultate praticamente assenti esperienze formative. Inoltre, come hanno mostrato recenti indagini, la formazione, anche quando viene praticata, non pare assumere un valore strategico: prevalgono interventi informativi e formativi di tipo collettivo, poco mirati e superficiali²⁶. Secondo quanto dichiarato nell'ultima assemblea sindacale dei RLS (Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza) del 25-11-1998 i processi formativi dei RLS non sono andati oltre il minimo contrattuale delle 32 ore; sono state inoltre registrate ulteriori inadempienze per quanto riguarda la formazione obbligatoria relativa ai cambi di mansione ed ai nuovi assunti (CGIL, CISL, UIL 1998).

Ma veniamo adesso al tema centrale della nostra indagine, ovvero la percezione e la consapevolezza dei rischi sul lavoro.

Dalle risposte ottenute dalle domande dirette, relative alla percezione dei rischi del proprio lavoro, gli intervistati hanno manifestato una maggior consapevolezza dei rischi di infortuni del proprio lavoro rispetto alla percezione dei rischi di malattie di tipo professionale. Infatti, pensando al proprio lavoro, la maggioranza degli edili e circa la metà dei tessili ha dichiarato di aver paura di subire un infortunio. Molto più bassa, soprattutto nell'edilizia, la percentuale di coloro che temono di prendere in futuro malattie professionali (19% contro il 45% dei tessili e il 37% degli impiegati). Questo dato, parso particolarmente significativo considerato che sono proprio gli edili il gruppo di lavoratori più a rischio dal punto di vista delle malattie professionali, ci mostra come sia ancora diffuso (non solo tra gli edili ma anche tra i lavoratori del tessile e del settore impiegatizio) un modello culturale secondo il quale sicurezza sul lavoro significa essenzialmente eliminazione del rischio di infortuni.

In generale i più giovani manifestano una percezione maggiore, sia della probabilità di essere soggetti ad infortuni, sia di potersi ammalare o di vedere comunque minata la propria salute in relazione al proprio lavoro.

26. Recenti indagini hanno a questo proposito mostrato che "l'attivazione di momenti di formazione e di informazione sul complesso dei lavoratori quando viene fatta risulta essere assolutamente di tipo banale e superficiale, sempre con un approccio burocratico (esposizione di cartelli, distribuzione di opuscoli, in qualche raro caso utilizzo di audiovisivi, ecc.); nulla di strutturato e continuativo, fondato su tecniche comunicative inadeguate e sulla partecipazione e validazione da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti" (Causarano, Cecchi 1999).

Particolarmente interessante è risultata l'analisi delle rappresentazioni sociali legate agli infortuni. A questo proposito gli intervistati hanno sottolineato la responsabilità individuale di chi si infortuna, evidenziando come il rischio di infortunarsi sia in relazione con la disattenzione e la mancata osservanza delle norme. Questo spiega il motivo che ha spinto gli intervistati a richiedere che si intervenga in primo luogo sui comportamenti dei lavoratori, rinviando così ad un'azione di natura educativa in senso lato, che conferma la necessità di interventi informativi e formativi nelle aziende.

L'analisi delle rappresentazioni sociali legate agli infortuni ha messo inoltre in luce alcune contraddizioni presenti nell'immaginario collettivo dei lavoratori, soprattutto degli edili. Questi ultimi, dopo aver messo in evidenza la responsabilità individuale di chi si infortuna, dichiarano che le norme antinfortunistiche appesantiscono il lavoro e mostrano, in modo molto più accentuato rispetto ai tessili, un atteggiamento di tipo fatalistico nei confronti del rischio, ovvero una visione meccanicistica e deterministica degli eventi lesivi secondo la quale l'infortunio viene vissuto come "fatalità" o come "tributo inevitabile" al lavoro.

La stessa valutazione vale per i giovani che, dopo aver manifestato una percezione minore sia dei rischi di infortunio che di malattia professionale in relazione al proprio lavoro, hanno attribuito minor importanza alle norme di prevenzione e hanno manifestato un atteggiamento più fatalistico. Tale dato è in apparente contraddizione anche con quanto emerso dalle interviste ai testimoni qualificati, che hanno individuato nelle nuove generazioni una maggior sensibilità ai temi della qualità del lavoro e alle questioni della salute e della sicurezza, ma allo stesso tempo conferma, in un certo senso, quanto emerge dai dati sugli infortuni sia in Italia (Relazione Smuraglia 1996), che in Europa (Eurostat 1998): sono i giovani a subire di più il fenomeno infortunistico.

Per indagare su argomenti particolarmente delicati e di difficile rilevazione tramite domanda diretta come la presenza di una cultura di responsabilità e di auto tutela della propria incolumità fisica e morale, impossibili da rilevare tramite domande chiuse, abbiamo ritenuto indispensabile integrare il questionario con strumenti "non direttivi".

I commenti ottenuti in risposta a questo tipo di stimolo hanno mostrato come tra i lavoratori sia diffusa in realtà una 'consapevolezza' di tipo astratto dell'importanza delle misure di prevenzione. Gli intervistati infatti, parlando in modo libero della propria esperienza, hanno fatto emergere quanto queste

misure siano spesso considerate solamente un "peso" nello svolgimento del proprio lavoro.

Anche la tecnica dell'intervista in profondità (con cui sono stati intervistati gli infortunati) è stata particolarmente significativa in quanto ha consentito, al contrario delle statistiche, di comprendere meglio la reale dinamica degli infortuni. Durante le interviste abbiamo infatti verificato che gli intervistati, in gran parte dei casi, tendono in un primo momento ad indicare la fatalità come causa principale dell'incidente: "È accaduto"; "È stata una disgrazia". Nel corso dell'intervista, però, stimolandoli, ma al tempo stesso facendoli parlare in modo libero dell'accaduto, sono emerse più facilmente le vere cause e responsabilità dell'incidente: mancanza di misure di sicurezza, imprudenza, distrazioni, eccessiva confidenza con la macchina, mancanza di esperienza, ritmi di lavoro.

Le interviste in profondità hanno confermato che tra gli edili, in tema di percezione del rischio, pare essere diffuso, al tempo stesso, un modello fatalistico e un modello di ineluttabilità, diretta conseguenza dell'immutabilità delle condizioni di lavoro. Il rischio, in sostanza, non è considerato una variabile dipendente dal modo di lavorare, ma una sorta di variabile indipendente, intrinsecamente connessa ed inscindibile dall'atto stesso²⁷, come mostrano in modo efficace le parole di questo intervistato: *... ma nel nostro mestiere queste cose succedono sempre e ad un certo punto non si poteva fare a meno: o stavi in un altro posto o facevi quel mestiere...*

Durante le interviste in profondità gli operai (infortunati) del tessile hanno confermato quanto dichiarato dai testimoni qualificati: il forte senso di identificazione con il proprio lavoro, l'etica del lavoro, che costituiscono tratti culturali dominanti della società pratese, sembrano favorire una attenuazione della considerazione per le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro.

Gli intervistati tendono a sottolineare le proprie responsabilità nell'accaduto, dovute in alcuni casi a semplici distrazioni, che si sono verificate, soprattutto tra i più anziani/esperti, per l'eccessiva confidenza con la macchina, come ammette uno degli intervistati che dichiara: *quando uno ci ha una buona esperienza e sicurezza in se stesso è portato purtroppo a sbagliare per eccesso di sicurezza, appunto*. Gli incidenti sono avvenuti anche per interventi e manomissioni da parte dei lavoratori sulle macchine. Interventi che, come dichiarato anche dai testimoni qualificati, si verificano spesso nell'area, e paiono trovare la loro motivazione nella cultura dominante della mentalità pra-

27. Su questa dimensione vedi Alhaique, Arduini, Cardano, Costa, Pasqualini, Rieser (1998).

tese, che è comunque quella di lavorare, di non tenere ferma la macchina per nessun motivo.

Bisogna comunque riflettere sul fatto che la volontà/necessità di non interrompere i ritmi di lavoro pare legata anche ad esigenze di efficienza e di produttività richieste dall'azienda.

L'importanza di mantenere i ritmi di lavoro è stata infatti sottolineata da gran parte di coloro che hanno subito un infortunio: essi affermano di sentirsi responsabili del processo produttivo e arrivano persino a dichiarare che *se si vogliono fare le cose sicure non si lavora più. Il problema è tutto lì, il ritmo del lavoro. Cioè, siamo arrivati a dei ritmi insostenibili, che ti portano a queste cose qui. E non c'è controlli che tengano.*

Anche dall'analisi dei questionari i ritmi e lo stress da lavoro²⁸ sono emersi come fattori di rischio particolarmente sentiti, soprattutto tra impiegati²⁹, ma anche tra gli operai del tessile e dell'edilizia³⁰. Tale dato ci conferma quanto emerso in un'indagine comparativa condotta a livello internazionale che ha mostrato come lo stress stia diventando sempre più un fenomeno diffuso, presente in tutti i Paesi, tutte le professioni, tutte le categorie di lavoratori, le famiglie e le società in generale (Di Martino 1994). Il lavoro, infatti, per effetto delle nuove tecnologie, si contraddistingue sempre più per un lento ma inesorabile passaggio dalla caratterizzazione di "fatica fisica" a quella di "fatica mentale"³¹. Negli studi sulla qualità del lavoro diviene quindi sempre più importante affrontare la problematica dello stress, fino ad ora scarsamente trattata in ambito sociologico (soprattutto in Italia)³², dato l'impatto sempre più ampio e crescente sulla società (La Rosa 1992). È stato infatti dimostrato che lo stress, oltre ad aumentare il rischio di incidenti, ha effetti dannosi sulla salute dei lavoratori (cardiovascolari, gastrointestinali, allergie, reazioni respi-

28. La definizione di stress è un problema molto complesso che è attualmente al centro di dibattiti fra esperti e studiosi. Secondo Di Martino (1994), al di là dei dettagli di questo dibattito, si può raggiungere un consenso generale su una definizione di stress centrata attorno all'idea della percezione di uno squilibrio nel rapporto tra l'individuo, l'ambiente e gli altri individui.

29. Questo dato conferma quanto emerso in una ricerca condotta nel North Carolina, che ha mostrato come il lavoro al VDT possa essere associato a fattori che producono stress come: la necessità di lavorare velocemente, far attenzione ai dettagli, far fronte alle scadenze ecc. (Di Martino 1994).

30. Nella nostra indagine questa tematica è stata trattata solo marginalmente, ma potrebbe costituire l'oggetto centrale di future ricerche.

31. Ovviamente lo stress lavorativo può essere aggravato da un gran numero di problemi extra-lavorativi; oltre al luogo di lavoro, i fattori di stress sono legati anche alla vita privata del lavoratore, alla famiglia e alle responsabilità civiche, al sistema dei trasporti, al tempo libero e alle attività formative o educative.

32. Da noi la ricerca sugli effetti dello stress nel lavoro è ancora piuttosto arretrata, mentre in altri paesi lo stress è già considerato uno dei fattori di rischio di infortuni e di malattia da collocare ai primissimi posti, anche ai fini della valutazione degli effetti dell'assenteismo sul lavoro.

ratorie, disturbi emozionali) e sulla prestazione delle imprese (assenteismo, demotivazione, turnover, bassa produttività, tensioni interpersonali) (Di Martino 1994).

Quanto ai ritmi, e in particolare agli orari di lavoro, ritenuti tra i principali fattori di stress lavorativo³³, una recente indagine campionaria realizzata per l'Osservatorio Socio Economico INAIL (1998) ha mostrato che lo straordinario è correlato positivamente alla probabilità di infortunio: aumentando lo straordinario aumenta infatti il livello del rischio di incidente.

Nonostante non siano ancora molti gli studi su questo argomento, soprattutto in Italia, dove quella di Pavia è probabilmente una delle prime indagini ad affrontare questa tematica, questi risultati meritano sicuramente una riflessione.

In primo luogo perché la diffusione dello straordinario è un fenomeno tipico dell'esperienza dei distretti industriali, in quanto si lega alle esigenze di flessibilità del tipo di produzione che si realizza in queste aree, e che a Prato, data la stagionalità della produzione tipica, è stato ulteriormente accentuato (Trigilia 1994).

In secondo luogo perché in una situazione di incertezza del mercato come quella attuale si fa sempre più evidente il rischio che la ricerca di nuovi margini di competitività si rifletta sul fattore lavoro tramite un'intensificazione dei ritmi, dei carichi e degli orari di lavoro.

2.6 Bibliografia

- Accornero A. (1997). *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna
- Alhaique D. (1998). *Il legame tra organizzazione del lavoro e sicurezza. Quando la legge da sola non basta*, in *I nuovi problemi legati all'applicazione del decreto 626. Contratti, organizzazione del lavoro e sicurezza*, Inserto redazionale di "Rassegna Sindacale" n. 47/98
- Ambiente e lavoro (1995). *Videoterminali. Salute e lavoro*, in "Dossier Ambiente n. 30"
- Alhaique D., Arduini L., Cardano M., Costa G., Pasqualini O., Rieser V. (1998). *Studio dei determinanti del profilo di rischio infortunistico nelle unità produttive dell'industria piemontese: un modello per la valutazione dei determinanti legati all'organizzazione del lavoro*, Rapporto di ricerca, Arpa Piemonte, Area di epidemiologia Ambientale

33. I fattori di stress collegati, in modo specifico, al lavoro possono essere molteplici, tra i principali: l'ambiente lavorativo, il contenuto e l'organizzazione del lavoro, la programmazione dei tempi di lavoro e il carico lavorativo.

- Becattini G. (a cura di) (1987). *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, Il Mulino, Bologna
- Beccastrini S., Monechi G. (1993). *Che lavoro fa? Patologia occupazionale e medicina di base*, La Nuova Italia Scientifica, Giunta regionale toscana
- Beretta C. (1995). *Il lavoro tra riproduzione e mutamento sociale*, F. Angeli, Milano
- Bianchi F. (1994). *Le condizioni di lavoro nell'industria tessile pratese*, "Quaderni dell'Osservatorio", Iris, Prato
- Causarano P., Cecchi R. (1999). *Analisi quantitativa dello stato di attuazione del D.lgs. 626/94 in Toscana: elaborazioni dei dati forniti dai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza nel 1997*, dattiloscritto, Firenze
- Cella G., Ceri P. a cura di (1986). *Lavoro e non lavoro. Condizione sociale e spiegazione della società*, F. Angeli, Milano
- CGIL, CISL, UIL (1998). *Prevenzione, sicurezza, antinfortunistica: le cose fatte, le cose da fare*, Relazione tenuta da Ambra Giorgi all'Assemblea degli RSU-RLS il 25-11-1998 a Prato
- CGIL, CISL, UIL (1998). *Intervento nel Consiglio Comunale del 19 Ottobre 1998* (tenuto da Roberto Macri)
- Chiesi A. M., (1989). *Sincronismi sociali*, Il Mulino, Bologna
- Chiesi A. M., (1997). *Lavori e professioni. Caratteristiche e mutamenti dell'occupazione in Italia*, La Nuova Italia Scientifica, Roma
- Dei Ottati G. (1990). *L'agricoltura nel distretto pratese: da sostegno allo sviluppo industriale ad attività di consumo*, in "La questione agraria", n. 38
- Di Martino V. (1994). *Stress lavorativo: un approccio per la prevenzione*, in *Stress at work. La ricerca comparativa internazionale* (ed. it. a cura di La Rosa M., Bonzagni M., Grazioli P.). Angeli, Milano
- Douglas M. (1985). *Risk Acceptability According to the Social Sciences*, Russel Sage Foundation (trad. it. *Come percepiamo il pericolo*, Il Mulino, Bologna 1991)
- Elster J. (1985). *Sour Grape*, Cambridge University Press, Cambridge
- Eurisko (1993). *International Social Survey Program. Work Orientation*, in "Social Trends", supplemento al n. 59
- Eurostat (1998). *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*, n. 2
- Falsini S. (1998). *I contratti e la riduzione di orario di lavoro*, in "Ires Ricerche" n. 38
- Fioravanti P. (1982). *Struttura familiare e organizzazione del lavoro*, in "L'immagine dell'uomo", Rivista del Festival dei Popoli, n. 2-3
- Gasparini G. (1994). *La trasformazione dei quadri temporali nella società contemporanea: riflessi sul tempo di lavoro*, in *Tempo vincolato e tempo liberato. La riduzione del tempo di lavoro e le ambiguità del tempo libero*, numero speciale di "Sociologia del lavoro, dell'organizzazione e dell'economia" n. 56
- Giovani F. (1992). *I giovani e il lavoro automa a Prato*, Assessorato allo Sviluppo

economico, Prato

- Giovani F. (1996). *La riproduzione delle risorse umane nella società pratese: percorsi sociali e generazionali*, in Giovannini, P., Innocenti, R. (a cura di)
- Giovani F. (1998). *I pratesi e la città: donna, famiglia e servizi in un distretto industriale*, "Quaderni Iris", n. 1, Prato
- Giovani F. (1999). *La consapevolezza dei rischi sul lavoro*, "Quaderni Iris", n. 5, Prato
- Giovannini P. (1988). *Mutamento sociale e trasformazioni culturali*, in Ires
- Giovannini P. (1989). *I figli di Prato*, in "Il Ponte", n. 2
- Giovannini P. (1999). *Prefazione*, in Giovani F. (1999)
- Giovannini P., Innocenti R. (a cura di) (1996). *Prato - Metamorfosi di una città tessile*, Milano, F. Angeli
- IEFE-Università Bocconi (1998). *La gestione della sicurezza nelle imprese industriali: modelli organizzativi, strumenti gestionali, fabbisogni formativi. Analisi di dieci casi aziendali*, Milano, dattiloscritto
- Inglehart R. (1983). *La rivoluzione silenziosa*, Rizzoli, Milano
- Ires (1988). *Toscana che cambia*, Milano, F. Angeli
- Iris (1994). *Società, economia e territorio a Prato - indagine per il nuovo Prg*, Prato, Comune di Prato
- La Rosa M. (1992). *Stress, lavoro e management: un possibile contributo della sociologia*, in La Rosa M. (a cura di) *Stress e lavoro. Temi, problemi, il contributo della sociologia ed i rapporti interdisciplinari*, in "Sociologia del lavoro", n. 44
- Leocata G. (1997). *Il medico competente. Ruolo, valutazione dei rischi, misure di controllo, malattie professionali, informazione e formazione dei lavoratori*, Milano, Il Sole 24 Ore Pirola
- Leonardi L., Tonarelli A. (1996a). *La cultura pratese che cambia: famiglia, lavoro e comunità locale*, in Giovannini P., Innocenti R. (a cura di)
- Maccelli A. (1983). *Orientamenti verso il lavoro nell'industria diffusa*, in "Inchiesta", n. 59-60
- Marradi A. (1996). *Una lunga ricerca sui valori, e alcuni suoi strumenti*, in Marradi A., Prandstraller G. P. (a cura di). *L'etica dei ceti emergenti*, Milano, F. Angeli
- Marini D. (1997). *Un rischio, diverse Italie. Giovani lavoratori, sicurezza nei luoghi di lavoro ed esperienza del limite nel tempo libero secondo una prospettiva territoriale*, Paper presentato in occasione del convegno "Uscita di sicurezza" realizzato dalla GiOC, dall'Ufficio Pastorale Sociale e del Lavoro e dall'Ufficio per la Pastorale Giovanile della Diocesi di Milano
- Mori G. (a cura di) (1988). *Prato, storie di una città*, Vol. III, Firenze, Le Monnier
- Maslow A. (1954). *Motivation and personality*, Harper and Brothers, New York
- Nigro G. (1986). *Il caso Prato*, in Mori G. (a cura di). *La Toscana*, in *Storia d'Italia*,

- Le Regioni dall'Unità ad oggi*, Torino, Einaudi
- Osservatorio Socio-Economico Inail (1998). *Impresa, lavoro e tutela della salute. Pavia. Indagine campionaria su imprese industriali e artigiane*, Direzione Regionale Lombardia e Sede di Pavia
- Paci M. (1994). *Tempo, occupazione e benessere*, in "Sociologia del lavoro, dell'organizzazione e dell'economia" n. 56, numero speciale
- Petersen D. (1993). *Establishing good "safety culture" helps mitigate workplace dangers*, in "Occupational Health and Safety", n. 62
- Petri, G. (1992). *Condizioni di lavoro e sicurezza nell'area tessile pratese*, Relazione alla conferenza del PDS, Prato
- Piano regolatore dei tempi e degli orari della città di Prato (1998). *I tempi della città*, Assessorato alla Trasparenza, Comune di Prato
- Romagnoli G. (1986). *Il lavoro e i suoi significati*, in "Sociologia del lavoro" n. 26/27, F. Angeli, Milano
- Russo B., Vasta C. (1988). *Uso combinato di scale Likert e figure tematiche in una ricerca sugli atteggiamenti*, in Marradi A. (a cura di). *Costruire il dato. Sulle tecniche di raccolta delle informazioni nelle scienze sociali*, F. Angeli, Milano
- Saraceno C. (1996). *Sociologia della Famiglia*, Bologna, il Mulino
- Smuraglia C. (1996). *Relazione conclusiva dei lavori del Comitato Paritetico formato fra le Commissioni Lavoro di camera e Senato incaricato dell'Indagine Conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro*, Roma
- Turner B. A. (1991). *The development of a Safety Culture*, in "Chemistry and Industry" n. 1
- Trigilia C. (1989). *Il distretto industriale di Prato*, in Regini M., Sabel C. F. (a cura di). *Strategie di riaggiustamento industriale*, Bologna, Il Mulino
- Trigilia C. (1994). *Una prima valutazione della proposta del sindacato*, in Atti del Convegno "Un'occasione da non perdere. Ricontrattare gli orari per rilanciare l'occupazione nell'area tessile", Filta/Cisl, Filtea/Cgil, Uilta/Uil, Prato
- Zagnoli P. (1993). *I percorsi di diversificazione dei distretti industriali. Il caso Prato*. Torino, G. Giappichelli Editore.

3 RLS: ASPETTI APPLICATIVI

Marco Lai

3.1 Premessa

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), insieme al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e al medico competente, è uno dei soggetti chiamati a svolgere un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione introdotto dal D.Lgs. 626/1994 e successive modifiche.

In realtà non si tratta di una figura del tutto nuova avendo un autorevole, quanto poco diffuso, precedente nelle rappresentanze di cui all'art.9 dello Statuto dei lavoratori. Nell'esperienza italiana, peraltro, le rappresentanze specifiche per la sicurezza previste nello Statuto sono state per lo più assorbite dagli organismi di rappresentanza sindacale. La nuova normativa, pur confermando lo stretto legame con le rappresentanze sindacali, attribuisce tuttavia al RLS una funzione consultiva/propositiva, finalizzata ad una soluzione partecipata dei problemi, assai diversa dal tradizionale ruolo negoziale. La novità del D.Lgs. 626/1994 è quella di aver reso obbligatoria la presenza di un soggetto che rappresenti i lavoratori e al quale vengono riconosciute una serie di attribuzioni in materia di salute e sicurezza, con le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

La figura del RLS trova la sua fonte di regolamentazione principalmente negli articoli 18 e 19 del decreto e nelle intese collettive che, specie a livello interconfederale e nazionale di categoria, sono intervenute per i diversi settori produttivi.

In queste note ci soffermeremo principalmente su alcuni aspetti problematici relativi alle prerogative che questa prima fase applicativa ha evidenziato, come risulta del resto dalla stessa indagine sui RLS in Toscana.

Da non trascurare è peraltro la possibilità, prevista dalla legge, di individuare per alcuni settori - si pensi al commercio o all'artigianato - un modello

di rappresentanza territoriale, tramite il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLSt.), che costituisce in molti casi l'unica forma di tutela e prevenzione dei lavoratori nelle piccole imprese (fino a 15 dipendenti), e che potrebbe essere oggetto di specifica indagine conoscitiva, stante il frammentato contesto produttivo che caratterizza la nostra Regione.

È da dire infine che, oltre ai luoghi di lavoro, il modello partecipativo delineato dalla nuova normativa sulla sicurezza trova un ulteriore riscontro a livello territoriale nella costituzione di organismi paritetici tra le parti sociali, ai quali sono affidate delicate funzioni (orientamento e promozione di iniziative formative e prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione) e la cui attività sarà un interessante indicatore dell'effettiva capacità di gestione sindacale della materia.

3.2 Le attribuzioni del RLS, in particolare: l'accesso ai luoghi di lavoro, la consultazione, l'informazione, la formazione, il ricorso all'autorità competente

I poteri del RLS sono principalmente elencati nell'art. 19, 1° comma, del decreto 626. Essi riguardano: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro; di consultazione; di informazione e formazione; di formulare proposte e osservazioni; di richiedere l'intervento delle autorità competenti qualora non si ritengano sufficienti le misure adottate dal datore di lavoro. Tali prerogative non fanno altro che esplicitare quanto già contenuto nell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori.

Le intese collettive definiscono ulteriormente le funzioni del RLS, da un lato rapportandole ad un maggiore rispetto delle esigenze produttive (comunicazione preventiva delle visite ai luoghi di lavoro, salvaguardia del segreto industriale, controfirma dei verbali di avvenuta consultazione), dall'altro specificandone gli aspetti inerenti alla consultazione, all'informazione, alla formazione.

Per quanto riguarda l'accesso ai luoghi di lavoro ai fini del controllo sull'applicazione delle misure di sicurezza (art. 19, 1° comma, lett. a), si può richiamare quanto già elaborato da dottrina e giurisprudenza in riferimento alla prima parte dell' art. 9, St. lav.. Tale diritto non è cioè subordinato al preventivo assenso del datore di lavoro e, in mancanza di vincoli procedurali stabiliti in sede di contrattazione collettiva, incontra i soli limiti posti dall'ordinamento per impedire forme illegittime di esercizio dello stesso.

Il "rispetto delle esigenze produttive", contemplato dalla disciplina collet-

tiva, non può inoltre tradursi in una formula astratta dietro la quale possa trincerarsi il datore di lavoro per ostacolare l'attività del RLS, dovendo egli dimostrare l'esistenza di tali esigenze.

La regolamentazione collettiva prevede peraltro la segnalazione preventiva delle visite. Più in generale è da dire che l'utilizzo dei permessi da parte del RLS deve comunque essere comunicato alla direzione aziendale con un periodo di preavviso che, laddove non espressamente indicato dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore, in analogia a quanto previsto dall'art. 23, ultimo comma, St. lav., per i permessi sindacali retribuiti. Sempre richiamando la giurisprudenza formatasi sulla citata norma dello Statuto, si ritiene che siano consentite tutte quelle attività connesse al mandato specifico del RLS, per cui i permessi potranno essere utilizzati anche al di fuori dell'azienda qualora ciò effettivamente serva a tutelare gli interessi dei lavoratori rappresentati (e non, ad esempio, per iniziative generali in materia).

La presenza del datore di lavoro, o di chi per esso, alle operazioni di controllo, ammessa dalla dottrina prevalente laddove non si traduca in un impedimento, trova riscontro nella disciplina contrattuale.

Non pare peraltro che il datore di lavoro possa opporre l'esigenza del segreto industriale, stante il particolare bene protetto, e cioè la salute, bene tutelato dall'art. 32, della Costituzione, fermo restando l'obbligo del rispetto di tale segreto per i soggetti esercitanti l'attività di controllo. Per i RLS tale obbligo è, tra l'altro, espressamente sancito dall'art. 9, 3° comma, del decreto. Si è comunque persa una buona occasione per una più compiuta regolamentazione di tale aspetto.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è garantito sul piano penale indirettamente tramite il riferimento all'art. 4, 5° comma, lett. m), del decreto.

Oltre ai luoghi di lavoro il RLS, per l'espletamento della sua funzione, ha diritto di accesso ai documenti aziendali sia di carattere generale (documento sulla valutazione dei rischi e registro degli infortuni), sia relativi a specifici agenti di rischio.

In merito alla *consultazione* del RLS è innanzitutto da precisare che ai sensi dell'art. 4, comma 6, del D.Lgs. 626/1994, il datore di lavoro ha l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento ad essa relativo "in collaborazione con il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, *previa consultazione del rappresentante per la sicurezza*". Nella ricerca sui RLS in Toscana si evidenzia invece come la consultazione, quan-

do vi sia stata, abbia principalmente avuto riguardo all'atto finale, al documento di valutazione dei rischi, piuttosto che alla sua elaborazione.

La violazione di tale precetto, che coinvolge tutti i principali soggetti nell'attività di prevenzione, è sanzionata a carico del datore di lavoro con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da tre a otto milioni, ai sensi dell'art.89, 1° comma.

L'obbligo di consultare "preventivamente e tempestivamente" il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza trova inoltre conferma nell'art.19, 1° comma, lettere b), c) e d), in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi, la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze, l'organizzazione della formazione. Anche la designazione del responsabile del Servizio di prevenzione e protezione è soggetta alla previa consultazione del RLS per espressa previsione dell'art.8, commi 2 e 6.

La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro. La decisione finale e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro. Il RLS non è dunque "corresponsabile" per il parere espresso.

Se si hanno tuttavia riserve sul documento presentato dall'azienda si suggerisce di mettere per iscritto le proprie osservazioni oppure di controfirmare per "mera presa visione", il che non significa condividere nel merito quanto affermato dal datore di lavoro.

La violazione dell'obbligo di consultazione (art.19, lett. b, c, d) è penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti ai sensi dell'art.89, 2° comma, lett.b), in riferimento alla violazione dell'art.4, 5° comma, lett.p), con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da uno a cinque milioni.

Altro aspetto d'interesse è la procedura da seguire per la consultazione. La consultazione presuppone una fase precedente, e cioè l'informazione, e richiede la disponibilità da parte del RLS di un tempo congruo per poter esprimere il parere. In assenza di tali elementi l'obbligo di consultazione non può dirsi pienamente adempiuto. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa, bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Rispetto alla questione assai dibattuta in fase applicativa se il documento inerente la valutazione dei rischi debba essere materialmente consegnato o sia invece solo accessibile al RLS per la sua consultazione, è da precisare quanto segue:

da un punto di vista letterale l'art.19, 5° comma, del D.Lgs 626/1994 parla di diritto di "accesso" al documento sulla valutazione dei rischi (nonché al registro degli infortuni) da parte del RLS per l'espletamento delle sue funzioni. Quindi sembra esclusa la possibilità che il documento (quanto meno l'originale) venga consegnato al RLS. Tale interpretazione è avvalorata dalla previsione dell'art.4, 3° comma, secondo la quale "il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva".

Occorre tuttavia considerare anche l'art.19, 1° comma, lett.e), in base al quale il RLS "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative". L'apparente contraddizione può essere risolta attribuendo al termine "documento" e "documentazione" un diverso significato.

Il "documento" è l'atto finale, conclusivo, dell'intera procedura; la "documentazione" è invece quella relativa al momento in cui si elabora la valutazione dei rischi (ad esempio i risultati dei livelli di esposizione al rumore in un determinato reparto). Mentre rispetto al documento vi è solo un diritto di accesso del RLS, per quanto riguarda la documentazione vi è un diritto di riceverla, in un'ottica di piena partecipazione dei diversi soggetti interessati alla sicurezza all'effettuazione della valutazione dei rischi. Il che in pratica si potrebbe tradurre in un maggior onere per il datore di lavoro (rispetto alla consegna di copia del documento sulla valutazione dei rischi).

Alcuni magistrati, peraltro, ritengono, che *"tenuto conto del ruolo effettivo e non meramente formale del RLS... lo stesso abbia diritto alla materiale consegna dei documenti"*, ovviamente in copia, necessari per svolgere appieno le sue funzioni (si veda il parere della Procura della Repubblica di Milano del 29 gennaio 1998 in risposta a una richiesta di chiarimento presentata dalla Azienda U.S.S.L. 40 di Milano). È da dire inoltre che ben difficilmente la consegna di copia del documento sulla valutazione dei rischi potrebbe comportare una violazione del segreto industriale (a cui il RLS è comunque tenuto).

Vi è infine da considerare che ai sensi dell'accordo Confindustria, e degli altri accordi interconfederali per i singoli settori, il tempo impiegato dal RLS per la consultazione del documento sulla valutazione dei rischi non deve essere computato nel monte ore di 40 ore annue per l'attività del RLS (parte 1°, punto 1.2. *Permessi*).

Al riguardo si veda anche l'art.19, 2° comma, secondo il quale il RLS "deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza

perdita di retribuzione”.

Si è detto come il RLS abbia inoltre diritto a “ricevere le *informazioni* e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative ...” nonché quelle concernenti, tra l’altro, l’organizzazione e gli ambienti di lavoro (art. 19, 1° comma, lett. e).

La disposizione richiama, non senza qualche elemento di ambiguità, la nuova formulazione dell’art. 4, 5° comma, lett. m), che “...consente al rappresentante per la sicurezza di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all’ art. 19, comma 1°, lettera e)”. Se il RLS deve infatti ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente, tra l’altro, la valutazione dei rischi, non molto chiara appare la previsione di garantirne l’accesso. Anche la violazione dell’art. 4, 5° comma, lett. m), nella versione stabilita dal D.Lgs. 242/1996, è penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti (si veda rispettivamente l’art.89, 2° comma, lett. b) e l’art.90, lett. b).

Il RLS deve poi ricevere “le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza” (art. 19, 1° comma, lett. f). La disposizione pare riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro e che quest’ultimo ha l’obbligo di trasmettere al RLS, sia a quelle di diretta provenienza dagli organi di controllo, in corrispondenza peraltro con quanto a suo tempo stabilito dall’art. 20, 1° comma, lett. b), della legge di riforma sanitaria. La norma va letta anche in connessione con la lettera i), dell’art.19, 1° comma, che prevede la facoltà del RLS di formulare osservazioni “in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti”.

Ciò sta a significare che gli organi di vigilanza, anche quando intervengano di loro iniziativa, non possono non rapportarsi con i rappresentanti dei lavoratori (sul punto si veda la Direttiva del Ministero del lavoro del 23 febbraio 2000 e le già puntuali indicazioni contenute nella circolare del Ministero del lavoro 20 giugno 1974 - cosiddetta circolare Bertoldi).

Il rapporto tra RLS e operatori del servizio pubblico di prevenzione, almeno in alcune zone, è descritto invece nella ricerca come “affannoso e problematico”. Per sollecitare l’intervento degli organi di vigilanza i RLS hanno peraltro la possibilità di ricorrere agli organi direttivi delle Aziende sanitarie locali, nonché, a fronte di macroscopiche inadempienze dei servizi pubblici di prevenzione, di configurare il reato di “rifiuto di atti di ufficio” di cui all’art.328 del codice penale, così come modificato dalla legge 26 agosto 1990, n.86.

Il RLS ha anche diritto a “una *formazione* adeguata, comunque non infe-

riore a quella prevista dall'art. 22'' (art. 19, 1° comma, lett. g).

La formazione particolare del RLS deve concernere la normativa in materia di salute e sicurezza e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza ed essere tale da assicurargli adeguate tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (art. 22, 4° comma).

Questo, dunque, a sostegno del ruolo partecipativo del RLS, al quale, come si è visto, è attribuito un potere di proposta e di consultazione su aspetti significativi ai fini della sicurezza (dall'indagine, del tutto carente risulta la formazione aziendale del RLS, specie nelle imprese di minori dimensioni).

Le ore dedicate alla formazione sono aggiuntive rispetto a quelle previste per l'espletamento delle funzioni. Le modalità ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto dei contenuti minimi definiti tramite decreto ministeriale (art. 18, ultimo comma).

La materia è regolata dalle intese collettive che fissano in genere a 32 ore (da intendere per mandato) il tempo dedicato alla formazione del RLS, indicando anche i contenuti del programma base (conoscenze generali sulla normativa; sui rischi e sulle relative misure di prevenzione; metodologie sulla valutazione del rischio; metodologie minime di comunicazione).

Tali indicazioni sono state riprese e generalizzate con decreto del Ministero del lavoro e della sanità 16.1.1997.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire "durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori". Essa inoltre deve svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali ai quali il decreto, all'art. 20, attribuisce tra l'altro funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative per i lavoratori (art. 22, 6° comma).

Potrebbe essere questo un punto significativo al fine di consentire un minimo di verifica e di controllo sulla qualità della formazione erogata e per evitare, come sottolinea l'indagine, che l'obbligo formativo scada in un mero adempimento burocratico.

L'obbligo di assicurare una formazione nei termini sopra precisati è posto a carico del datore di lavoro e del dirigente (ai sensi dell'art. 89, 2° comma, lett. a), anche se non è chiara l'esclusione della sanzione in riferimento al sesto comma dell'art. 22, che come detto stabilisce l'importante principio che la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori.

Al RLS è riconosciuto inoltre un potere: di *iniziativa* circa l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di sicurezza (art. 19, 1° comma, lett. h), formula che riproduce quasi letteralmente quanto disposto nella 2° parte dell' art. 9 dello Statuto dei lavoratori; di *proposta* in merito all'attività di prevenzione (art. 19, 1° comma, lett. m); di *partecipazione* alla riunione periodica di cui all'art. 11, che rappresenta la sede per così dire "istituzionale" di partecipazione sul luogo di lavoro (art. 19, 1° comma, lett. l). Al riguardo è da segnalare che, in base alle intese collettive, anche le ore dedicate alla riunione periodica non devono computarsi nel monte ore di permessi previsti per il RLS; il RLS ha inoltre il dovere di *avvertire* il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo incarico (art. 19, 1° comma, lett. n).

Al RLS è anche conferita, ai sensi della lett. o) dell'art. 19, 1° comma, la facoltà di *ricorrere "alle autorità competenti"*, qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza. La formula sembra comprendere, oltre al ricorso alle aziende USL e all'Ispettorato del lavoro, anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza.

Nel contesto "partecipativo" del D.Lgs. 626/94 il ricorso agli organi di vigilanza, e ancor più al giudice, dovrebbe tuttavia configurarsi come *extrema ratio*, qualora il confronto tra le parti non abbia dato esiti positivi.

La legittimità del ricorso all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, che punisce il comportamento antisindacale, in caso di ostacolo da parte del datore di lavoro all'esercizio dei poteri di controllo, è stata in taluni casi affermata in considerazione del carattere sindacale, nel senso lato di attività corrispondente ad interessi collettivi, del controllo sull'ambiente di lavoro.

Si è peraltro fatto presente, in riferimento alle rappresentanze di cui all' art. 9 dello Statuto, come l'art. 28 vada incontro a limiti oggettivi e soggettivi. L'art. 28 salvaguarda infatti solo lo svolgimento delle attività (sindacali) come strumenti per la tutela della salute al fine di eliminare eventuali comportamenti ostativi del datore di lavoro. La concreta attuazione delle misure di sicurezza resta invece affidata alla pressione sindacale e alle ordinarie azioni giudiziali che i lavoratori, come singoli o collettivamente, possono promuovere. I limiti soggettivi derivano poi dal fatto che unico soggetto legittimato all'azione ex art. 28 è il sindacato locale (più precisamente l'organismo locale della associazione sindacale nazionale che vi abbia interesse). Tali impedimenti sembrano difficilmente superabili anche in riferimento alla previsione

di cui all' art. 19, 4° comma, del D.Lgs. 626/1994, secondo la quale nei confronti del RLS "si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali".

La disposizione va peraltro letta in connessione con quanto stabilito dall'art. 20 del decreto, che attribuisce agli organismi paritetici territoriali, tra l'altro, la funzione di "prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti". E dunque essi sono chiamati a decidere principalmente sull'applicazione dell'art. 19, D.Lgs. 626/1994, sulle attribuzioni del RLS, così come specificate negli accordi collettivi intervenuti ai vari livelli (si pensi ad esempio al diritto di accesso ai luoghi di lavoro o alle prerogative del RLS in materia di consultazione, informazione e formazione). Tutto ciò in connessione con lo spirito della legge che, come è noto, affida alla contrattazione collettiva e alla gestione sindacale la definizione di molti aspetti concernenti la partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai temi della sicurezza (in tal senso pare orientarsi il Disegno di legge n. 4924, sui diritti del RLS, come da ultimo modificato, e all'esame della Camera).

È invece dubbio che la decisione dell'organismo paritetico possa ritenersi obbligatoria per le parti, qualora siano in gioco diritti individuali. In tali casi infatti la funzione di composizione delle controversie da parte delle organizzazioni sindacali in sede paritetica si ritiene possa essere correttamente esercitata solo in presenza di uno specifico mandato del lavoratore interessato (specie se non iscritto al sindacato).

3.3 La responsabilità del RLS

Si è visto come il ruolo del RLS sia quello di "rappresentare (e tutelare) i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" (art.2, lett.f), del decreto 626).

Le sue funzioni non possono pertanto essere assimilate o confuse, come è talora avvenuto, con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori. Il RLS potrà in sostanza avvertire il lavoratore in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni a cui può andare incontro, ma non sarà certo tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi.

È da rilevare che il decreto, opportunamente, non pone sanzioni penali a

carico del RLS. In primo luogo per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione, che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque che la decisione finale, e quindi la relativa responsabilità, spetti al datore di lavoro. Ciò non toglie che il RLS non sia responsabile su un piano più generale, politico e morale, nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti coinvolti, in merito all'esercizio delle funzioni che gli sono attribuite. Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi, per tutte, al parere che il RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi). Resta comunque al di fuori della responsabilità preventiva l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio. Laddove cioè si mostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso del RLS.

4 IL SISTEMA PUBBLICO DELLA PREVENZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO

Franco Carnevale, Fabio Capacci

Il Piano Sanitario Regionale (PSR) della Toscana (LR 72/98), come sempre redatto e promulgato con tempestività rispetto alla maggioranza delle altre Regioni, sviluppa una situazione peculiare che, sia a parole che per risorse stanziare, non trascura sicuramente la prevenzione nei luoghi di lavoro. L'impostazione data a questa materia riconosce una sua storia complessa e discussa, che ha visto anche momenti di grave e prolungata crisi, diversi rispetto a quelli di altre realtà regionali. È il caso del doppio passaggio dai vecchi Servizi di Prevenzione, sbaragliati dalle unità operative monoprofessionali (che non devono operare) previste dal precedente piano sanitario, a loro volta sostituite, oggi, dalle unità funzionali multiprofessionali (che debbono operare) con le quali si tenta di ricostituire il modello e l'unità funzionale dei Servizi di prevenzione che, però, non possono più essere chiamati con lo stesso nome. L'evolversi di questa situazione, come anche lo stato di fatto odierno - sicuramente da interpretare come transitorio - appaiono frutto di compromessi fra interessi rappresentati da lobby diverse, "democraticamente" accolti nelle sedi decisionali, e vezzi di derivazione bocconiana.

Un ulteriore elemento di crisi, anche se non ha prodotto clamorosi e diffusi effetti, è quello della compatibilità perseguita fra attività di istituto ed attività di consulenza. Quest'ultima, come successo anche altrove, è stata "democraticamente" accolta nell'ordinamento regionale generando, almeno, distrazioni, aspettative e confusione rispetto all'espletamento del ruolo istituzionale sul quale, paradossalmente, la discussione necessaria ad individuare ed esercitare la variante più aggiornata non ha avuto analoghe attenzioni.

Su questi argomenti sono prevalsi atteggiamenti politici ed amministrativi di basso profilo. Toccherà ad altri, specialmente a livello politico ed istituzionale, trovare i tempi ed i modi per i rimedi più adeguati. A prescindere dai singoli egoismi e corporativismi, tocca invece agli operatori preoccuparsi

di ragionare per ridefinire obiettivi e metodi di un'attività istituzionale che si svolge in un ambiente evoluto, sia dal punto di vista normativo che da quello delle condizioni oggettive e soggettive. È accogliendo in tutto o in parte tali argomentazioni che il livello politico potrebbe più adeguatamente intervenire per risolvere le crisi in atto.

4.1 Il Piano Sanitario Regionale Toscano

Come opportunamente riportato a cura della SNOP Toscana sul Bollettino SNOP n. 50 del luglio 1999, nel campo della prevenzione nei luoghi di lavoro molte sono le attività che la Regione si propone di promuovere con il PSR 1999-2000:

1. Avvio e funzionamento del Comitato di coordinamento tecnico come previsto dall'art. 27 del D.Lgs. 626/94.
2. Monitoraggio dell'applicazione del D.Lgs. 626/94 secondo quanto previsto dalla conferenza dei Presidenti delle Regioni.
3. Rafforzamento della struttura funzionariale regionale e costituzione di una *task-force* (due medici, due ingegneri e due tecnici della prevenzione) "che operi in diretto rapporto con la competente struttura della Giunta Regionale e con il Coordinamento dei Dipartimenti di prevenzione". I compiti affidati a questo manipolo di tecnici sono quelli di predisporre linee guida, progettare attività formative, ricercare e produrre materiali di documentazione e di riferimento per i servizi (*sic*), supportare e collaborare al progetto di monitoraggio sull'applicazione del D.Lgs. 626/94, proporre standard e criteri qualitativi per l'attività dei servizi (*sic*), proporre il sistema informativo ed il sistema degli indicatori.
4. Piani mirati di prevenzione nei settori agricoltura, edilizia, cave, porti, radioprotezione, amianto, TAV (treno ad alta velocità), SUP (sportello unico della prevenzione).
5. Svolgimento di iniziative specifiche nel campo dell'ergonomia, anche avvalendosi del CRE (Centro di Ricerche Ergonomiche) creato nel Dipartimento prevenzione dell'Azienda sanitaria di Firenze.
6. Salute riproduttiva.
7. Valutazione dei requisiti di igiene e sicurezza dei progetti delle aziende agricole finanziati dalla Regione Toscana.
8. Assunzione di iniziative specifiche per migliorare le attuali condizioni di lavoro e di salute, sugli infortuni e le malattie professionali, con scopi pre-

ventivi, assicurativi e medico-legali. Questo punto comprende iniziative riguardanti il controllo e la registrazione degli infortuni e delle malattie professionali con un atteggiamento di ricerca attiva.

Nello stesso articolo, prevalentemente informativo, una virtuale SNOP Toscana si preoccupa di segnalare che in questo PSR mancano accenni ad indicatori in grado di valutare il raggiungimento degli obiettivi delineati: *“Se il Piano Sanitario Nazionale ha fatto uno sforzo per cercare di porsi (diminuzione del 10% degli infortuni sul lavoro ecc.) come mai nel corrispondente documento regionale omogeneo come tipologia, non si è badato a tale attributo? Come si potrà valutare se i soldi stanziati per i vari capitoli di impegno avranno raggiunto al 100%, al 50%, allo 0% i propri obiettivi?...”*

Nonostante i piani straordinari ed i punti innovativi presenti, pare ci sia una sostanziale continuità nella gestione di questa materia da parte della Regione, che lascia intatti molti problemi preoccupanti quanto la mancanza di indicatori.

In un precedente nostro contributo, presente nel 1° Rapporto di Ambiente e Lavoro Toscana sullo stato di applicazione del D.Lgs. 626/94, facendo riferimento alla relazione del 24 giugno 1997 redatta a conclusione dei lavori dal Presidente del comitato incaricato dal Senato dello svolgimento di un'indagine conoscitiva sulla sicurezza e l'igiene del lavoro, si rilevava come tali conclusioni si applicassero anche alla situazione Toscana, pur con alcune peculiarità. In particolare, il ruolo negativo giocato dalla carenza di personale, denunciato da tale relazione, non poteva essere invocato nel caso della Toscana dove, secondo un'indagine svolta dal Ministero della Sanità nel 1996, da considerare sostanzialmente ancora attuale, il numero degli operatori, relativamente ad altre regioni, è più elevato. Con questa prevalenza numerica relativa era difficile continuare ad imputare eventuali insuccessi ad ipotetiche carenze. Se insuccessi e insufficienze continuavano (e continuano) ad essere denunciate, e non soltanto episodicamente da parte delle organizzazioni sindacali, come in occasione di infortuni gravi, ciò doveva essere ricondotto a cause diverse, che allora venivano da noi così individuate:

1. il rapporto numerico tra professionalità diverse (medici, tecnici laureati, tecnici diplomati);
2. l'assenza di indicatori, sia di efficacia che di efficienza, utili a comprendere il lavoro svolto, ad individuare priorità e a programmare interventi secondo esigenze reali;
3. la frammentazione dell'attività di servizio in posizioni parasindacali con scarsi corrispettivi organizzativi, e cioè la prevalenza di unità operative

- monoprofessionali rispetto ad una gestione interdisciplinare ma organica dell'attività;
4. la collocazione dell'Azienda sanitaria in posizione fortemente subalterna rispetto alle attività assistenziali e in un contesto falsamente aziendalistico;
 5. avvio di un'attività dipartimentale che sembra risolversi più nel senso di una ghetizzazione ed autoreferenzialità dell'attività di prevenzione che non in una vera integrazione fra settori che, tra l'altro, hanno sempre meno interessi autentici da condividere da quando ARPAT si è costituita come entità a se stante;
 6. l'assenza di indirizzi regionali, legata alla clamorosa mancanza di un organismo tecnico *ad hoc*, funzione questa impropriamente svolta da un apparato funzionale, oltretutto svuotato negli ultimi anni, per una precisa scelta politica attuata senza però mettere in ponte gli interventi conseguenti.

4.2 L'evoluzione odierna

Quello che segue è un tentativo di aggiornare il quadro già delineato.

Unità operative e funzionali

Il nuovo PSR tra tutti questi aspetti sembra affrontare quello della ricostituzione di un Servizio attraverso le Unità funzionali multiprofessionali. Questo processo deve ancora iniziare, ed è difficile valutare dove porterà, visti gli effetti negativi della precedente struttura organizzativa che ha creato una separazione di ruoli, di persone e di procedure che non sarà facile ricompattare.

Struttura regionale funzionale

Altro elemento innovativo contenuto nel PSR, che risponde ad alcune delle esigenze da noi segnalate, è la costituzione di un organismo tecnico regionale (task-force). Se sono ampiamente condivisibili gli obiettivi di tale iniziativa, non appaiono chiare le modalità di costituzione né di interazione di tale struttura sia con il referente politico amministrativo che con il territorio. Nome, strutturazione e collocazione fanno apparire le funzioni della "task-force" di tipo più funzionale che tecnico, quali invece sono quelle indicate dal PSR, che legittimano qualche dubbio sulla reale efficacia dell'iniziativa e sulla possibilità di poter istituire in seguito una vera struttura tecnica regionale, autonoma ed autorevole.

Monitoraggio applicazione D.Lgs. 626/94

Quello che potrà emergere dall'iniziativa di monitoraggio, avvio ed attua-

zione del D.Lgs. 626, predisposta dalle Regioni con grandi difficoltà e dopo molti compromessi con le parti sociali, è già facilmente prevedibile fin da ora sulla base dell'esperienza quotidiana. Verrà confermata un'applicazione formalmente poco eccezionale della norma (nei limiti, molto ampi, della legge) ma una disapplicazione sostanziale delle procedure, degli obiettivi e delle risorse previste dal patto europeo di mercato. Cosa si appronterà per affrontare tale situazione quando verrà confermata sul campo? I Servizi di prevenzione non potranno che prendere atto di questa situazione, sia nel corso dell'indagine che in seguito, visto che prevale a tutti i livelli, anche tra le organizzazioni dei lavoratori e i RLS, la convinzione che non si può affrontare con la repressione l'esigenza di crescita culturale delle aziende in materia di organizzazione della prevenzione. È auspicabile che i risultati dell'indagine vengano assunti come giusta causa per una ridefinizione dei ruoli, confermando definitivamente che la prevenzione nei luoghi di lavoro è compito esclusivo dei datori di lavoro e dei loro consulenti, mentre il ruolo istituzionale pubblico consiste sostanzialmente nel segnalare ritardi e deviazioni da uno standard (da definire!) e nel fornire valutazioni sintetiche che aiutino ad individuare meglio gli obiettivi raggiungibili in ogni singola realtà.

Ergonomia

Il bisogno di ergonomia, più declamato che chiarito ed evocato apparentemente solo a partire dal D.Lgs. 626 sulla movimentazione dei carichi, ha colto tutti impreparati, sia datori di lavoro che istituzioni. Molti gli equivoci. Tra questi quello in cui è caduta la Regione Toscana che, invece di affrontare il problema in termini di compiti istituzionali propri, si è preoccupata di far nascere un'attività di consulenza poco credibile a causa della sua collocazione in un Dipartimento di prevenzione e poco probabile nel suo ruolo di coordinamento dell'attività di altri enti, reclutati occasionalmente per progettare macchine o sistemi che generalmente nascono in altre sedi. Questa, come altri tipi di consulenza ipotizzati nel campo dell'igiene e sicurezza del lavoro, collocandosi all'interno del Dipartimento di prevenzione, si sovrappone in maniera non chiara con i compiti istituzionali del Dipartimento stesso, mettendo in gioco possibili vantaggi derivanti dalla contiguità con l'organo di controllo.

Ricerca attiva della malattie professionali

Tale attività deve essere interpretata come messa a punto di una metodologia di indagine già praticata in tutti i Servizi ed i cui risultati sono in larga

misura prevedibili. Nonostante ciò, da tale attività, peraltro dovuta, potranno derivare stimoli per approfondire e per formulare nuove ipotesi di lavoro. Ipotesi che debbono porsi al di là di una concezione, pur aggiornata, di malattia professionale, nel campo del controllo di rischi occupazionali tradizionalmente trascurati.

Piani mirati di prevenzione

Più che la scelta degli argomenti, per certi versi obbligata, è da vedere come verrà sostenuta con risorse ed indirizzi omogenei la loro realizzazione. Nel caso del SUP, cioè del sistema dello sportello unico della prevenzione, sarebbe bene che tale iniziativa, oltre che occasione di finanziamenti per l'aggiornamento informatico dei Servizi, attenuasse gli aspetti prevalentemente propagandistici e fosse meglio finalizzata ai reali bisogni di informazione delle varie e differenziate categorie di utenti, ad esempio con iniziative più dirette nei confronti degli artigiani e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

4.3 Conclusioni

La "privatizzazione" della prevenzione nei luoghi di lavoro appare un processo irreversibile, ma ancora ampiamente incompiuto; i datori di lavoro hanno assunto i compiti loro spettanti, ma non la cultura necessaria a svolgerli correttamente, troppo convinti che tutto si risolva in un ennesimo espletamento di procedure burocratiche e di costi improduttivi che non hanno una concreta ricaduta nel cuore dell'azienda.

Nel campo dell'igiene e della sicurezza, alla generale scarsa iniziativa autonoma dei lavoratori e delle loro organizzazioni ed alle incertezze su come espletare il proprio ruolo di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, si aggiunge l'effetto negativo delle carenze dei datori di lavoro e dell'ente pubblico.

Il pubblico, o meglio il soggetto istituzionale (in questo caso le Regioni su precisa delega dello Stato), appare ancora alla ricerca di un ruolo, oscillando tra chi, vigilando, tenta ancora di fare la prevenzione in prima persona e chi invece ambisce di farla in qualità di consulente o di formatore. In entrambi i casi il pubblico sembra perseguire più vocazioni personali di suoi singoli operatori che non obbiettivi istituzionali aggiornati all'odierna situazione sociale e normativa. Continua ad essere in proposito molto scarsa di contenuti la discussione, sia a livello politico che tra gli stessi operatori. Oltre che non bril-

lare per iniziative proprie, nella situazione italiana rimane ancora estraneo l'eco del dibattito, che pure a livello europeo è in corso, del quale rende conto anche l'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul lavoro nel recente documento (1999) intitolato "Priorità e strategie nelle politiche di sicurezza e salute sul lavoro degli Stati Membri dell'Unione Europea".

Di questo documento vale la pena sottolineare l'enfasi che da parte di tutti gli Stati membri viene posta sull'importanza dell'Ispezione sul lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di prevenzione, anche per il futuro. Per quanto riguarda i contenuti dell'ispezione, si richiama il ruolo tecnico, accresciuto, che deve permettere di interfacciarsi con i professionisti messi in campo dall'azienda per poter individuare nel territorio le attività a maggior rischio e giudicare l'efficacia dell'organizzazione del sistema preventivo aziendale. In caso di giudizio negativo sul grado di igiene e sicurezza raggiunto dalle aziende, in molti paesi europei le penalità da comminare sono state notevolmente aumentate.

Rispetto a questi obiettivi i sistemi di ispezione/imposizione sull'applicazione delle norme risultano in espansione in tutti i paesi, specialmente in quelli del nord Europa. In nessuno degli altri sistemi europei, al di fuori di quello italiano, il falso problema della consulenza ha assorbito tante risorse in termini di discussioni e distrazione del personale dai propri compiti. In tutti gli altri paesi, ad eccezione dell'Italia, il sistema dell'Ispezione nei luoghi di lavoro appare molto meglio connotato ed indipendente, sia dalle aziende (anche dalla dirigenza dell'Azienda Sanitaria) che dalla Magistratura.

L'esercizio della vigilanza, oggi, non può praticarsi in assenza di un quadro che descriva le condizioni di lavoro nel territorio interessato e che costituisca una sorta di standard raggiungibile dalle aziende del settore, derivato dalle norme tecniche già emanate ma anche dalle caratteristiche specifiche che le attività produttive assumono sia come complesso di distretto o di area dedicata sia nelle singole realtà. Tale quadro non è affatto definibile in via teorica e neanche sulla base di atti burocratici, ma va descritto ed aggiornato attraverso il continuo monitoraggio del territorio ed il confronto con la comunità allargata (consulenti, lavoratori, enti scientifici centrali e non ecc.) interessata alla prevenzione nei luoghi di lavoro.

Se questo è il metodo, gli strumenti per renderlo attuabile devono essere coerenti e fondarsi su osservatori essenziali ma specializzati, sulla conoscenza, applicazione critica e previsione degli effetti dell'applicazione delle varie norme tecniche e sulla conoscenza del territorio attraverso piani mirati, con

obbiettivi adeguati e coordinati rispetto a tutti i fattori di rischio di sicurezza, igienistici ed organizzativi.

La Regione Toscana dovrebbe e potrebbe muoversi senza tentennamenti o diversivi su questa strada, che dovrebbe essere percorsa parallelamente a quella che vede indirizzare lo "sviluppo economico" e produttivo con adeguati programmi di incentivazioni alle aziende che vogliono assumere e mettere in pratica la cultura della prevenzione.

APPENDICE

**TABELLE DEI DATI ELABORATI DALLA RICERCA SU UN CAMPIONE DI RLS NEL
1998-1999**

A cura di Andrea Valzania

1.01 Sesso

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
Maschi	12	16	11	15
Femmine	1	0	0	0
totale	13	16	11	15

1.02 Età

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
20-29	1	1	0	6
30-39	5	7	6	6
40-50	5	6	5	2
oltre 50	2	2	0	1
totale	13	16	11	15

1.03 Livello di istruzione

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
licenza elementare	4	0	0	0
licenza media inferiore	8	4	5	13
frequenza scuola media senza titolo	0	4	2	0
diploma prof. o tecnico	0	1	2	1
diploma di maturità	1	6	1	1
frequenza superiore senza titolo	0	0	1	0
non risponde	0	1	0	0
totale	13	16	11	15

1.04 Anzianità di lavoro

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
< 10	3	2	0	8
10\20	4	9	6	5
21\30	3	3	4	1
> 30	3	2	1	1
non risp.	0	0	0	0
totale	13	16	11	15

1.05 Anzianità di servizio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
< 10	8	7	6	12
10\20	0	6	5	3
21\30	0	3	0	0
> 30	1	0	0	0
non risp.	4	0	0	0
totale	13	16	11	15

1.06 Condizione professionale attuale

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
non individuabile	0	0	0	0
dirigente	0	0	0	0
tecnico laureato	0	0	0	0
tecnico diplomato	0	0	0	0
impiegato di concetto	1	1	0	0
impiegato d'ordine	0	0	0	0
operaio specializzato	10	13	10	12
operaio comune	1	1	1	3
altro	1	1	0	0
totale	13	16	11	15

1.08 Iscrizione al sindacato

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	13	14	11	15
no	0	0	0	0
non risp.	0	2	0	0
totale	13	16	11	15

1.11 Nomina RLS

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
eletto	10	9	9	12
designato	3	5	2	3
non risp.	0	2	0	0
totale	13	16	11	15

1.16 Rappresentanza sindacale

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
rappresentante in altri organismi sindacali	7	13	11	2
solo RLS	6	2	0	13
non risponde	0	1	0	0
totale	13	16	11	15

1.17 Organismo sindacale

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
Cgil	0	4	0	0
Cisl	0	1	0	0
Uil	0	1	0	0
Rsu	3	6	0	2
Filtea	3	0	0	0
Fillea	0	0	11	0
Cgil-Slc	0	0	0	0
non risp.	7	4	0	13
totale	13	16	11	15

1.18 RSU

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	9	14	9	4
no	3	2	2	10
non risp.	1	0	0	1
totale	13	16	11	15

1.19 RLS in passato in materia di sicurezza

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	0	3	2	0
no	12	13	9	15
non risp.	1	0	0	0
totale	13	16	11	15

1.21 *Formazione extra-istituzionale e non aziendale*

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	5	11	7	14
no	7	5	3	1
non risp.	1	0	1	0
totale	13	16	11	15

1.23 *Soggetto della formazione non istituzionale*

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
consulente privato	2	2	2	1
operatore pubblico	1	3	1	3
operatore sindacale	0	3	0	8
altro	1	3	1	2
non risponde	9	5	7	1
totale	13	16	11	15

1.24 *Valutazione sulla formazione non istituzionale*

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottima	1	2	0	2
soddisfacente	6	3	8	11
insoddisfacente	2	3	0	1
pessima	0	3	0	0
non risp.	4	5	3	1
totale	13	16	11	15

3.01 Nomina del SPP in azienda

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	13	16	10	14
no	0	0	1	1
totale	13	16	11	15

3.02 Confronto tra RLS e azienda sulla nomina

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	10	8	8	5
no	3	7	3	9
non risp.	0	1	0	1
totale	13	16	11	15

3.03 Consulenze esterne all'azienda

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
agenzie private	1	5	6	2
operatori pubblici	0	0	0	3
altro	1	2	1	7
non risp.	11	9	4	3
totale	13	16	11	15

3.05 Forme di consultazione tra SPP e RLS

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
settimanalmente	5	1	1	0
mensilmente	1	4	0	1
con periodicità sup.	2	7	6	13
mai	2	2	1	1
altro	0	2	2	0
non risp.	3	0	1	0
totale	13	16	11	15

3.06 Valutazione operato SPP

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	1	1	1	0
soddisfacente	7	3	5	13
insoddisfacente	2	10	4	1
pessimo	2	1	1	0
non risp.	1	1	0	1
totale	13	16	11	15

3.11 Validità delle squadre di emergenza

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì				
no	6	6	6	3
non risp.	6	10	3	8
totale	13	16	11	15

3.12 Designazione medico competente

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì				
no	12	16	10	14
non risp.	0	0	1	0
totale	13	16	11	15

3.13 Chi ricopre questo ruolo

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
medico pubblico				
consulente esterno	6	4	7	13
dip.te datore di lav.	7	11	4	1
altro	0	0	0	0
non risp.	0	0	0	0
totale	13	16	11	15

3.13bis Consultazione RLS sull'elezione del medico

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì				
no	7	4	6	0
non risp.	6	11	5	14
totale	13	16	11	15

3.14 Istituzione cartella sanitaria

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì				
no	12	14	7	15
non risp.	0	2	4	0
totale	13	16	11	15

3.15 Istituzione registro degli infortuni

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	12	14	10	15
no	0	2	1	0
non risp.	1	0	0	0
totale	13	16	11	15

3.16 Comunicazioni dei risultati da parte del medico al RLS

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	7	8	6	12
no	4	8	5	3
non risp.	2	0	0	0
totale	13	16	11	15

3.17 il medico si relaziona al RLS

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
periodicamente con sistematicità	2	4	1	0
episodicamente	3	6	5	12
mai	6	4	3	3
altro	1	2	1	0
non risp.	1	0	1	0
totale	13	16	11	15

3.19 Valutazione operato medico

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	1	1	2	0
soddisfacente	7	8	4	13
insoddisfacente	3	7	2	2
pessimo	1	0	2	0
non risp.	1	0	1	0
totale	13	16	11	15

3.21 Consultazione RLS sulla valutazione di rischio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	7	12	8	15
no	5	4	2	0
non risp.	1	0	1	0
totale	13	16	11	15

3.21bis Se sì, rispetto alla redazione del doc. di rischio è stata svolta:

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
preventivamente	4	2	4	10
durante	3	3	2	4
successivamente	0	8	2	1
non risp.	6	3	3	0
totale	13	16	11	15

3.22 Valutazione sul tempo concesso per studiare il documento di rischio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
assolutamente insuff.	3	2	0	0
insufficiente	2	4	3	2
sufficiente	7	7	5	0
largamente sufficiente	0	1	0	2
non risponde	1	2	3	11
totale	13	16	11	15

3.23 Fornitura della documentazione e degli allegati tecnici per la valutazione

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	4	9	4	6
no	7	4	5	9
non risp.	2	3	2	0
totale	13	16	11	15

3.24 Il RLS si è avvalso di consulenti o esperti per la valutazione

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	2	3	1	4
no	9	10	9	10
non risp.	2	3	1	1
totale	13	16	11	15

3.25 Il supporto tecnico al RLS è venuto da:

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
operatori sindacali	2	3	1	4
consulenti privati	1	0	0	0
operatori pubblici	0	0	0	0
altro	0	0	0	0
non risp.	10	13	10	11
totale	13	16	11	15

3.26 Giudizio qualitativo della consultazione sulla valutazione di rischio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	2	1	0	0
soddisfacente	3	6	3	11
insoddisfacente	3	6	4	0
pessimo	0	0	0	0
non risp.	5	3	4	4
totale	13	16	11	15

3.27 Documento del datore di lavoro sulla valutazione dei rischi

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	6	11	7	12
no	3	3	2	3
non risp.	4	2	2	0
totale	13	16	11	15

3.28 Valutazione qualitativa del documento di rischio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	0	0	0	0
soddisfacente	5	8	6	12
insoddisfacente	2	4	1	1
pessimo	1	0	2	0
non risp.	5	4	2	2
totale	13	16	11	15

3.29 Svolgimento delle riunioni periodiche

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	5	12	6	8
no	6	4	5	6
non risp.	2	0	0	1
totale	13	16	11	15

3.30 Valutazione qualitativa dei risultati delle riunioni periodiche

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	0	0	0	0
soddisfacente	4	6	4	10
insoddisfacente	4	7	4	2
pessimo	0	2	0	0
non risp.	5	1	3	3
totale	13	16	11	15

3.31 Adeguata informazione da parte del datore di lavoro

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	6	14	6	9
no	6	2	5	5
non risp.	1	0	0	1
totale	13	16	11	15

3.32 Svolgimento della formazione a carico dell'azienda

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	7	14	8	13
no	5	2	3	2
non risp.	1	0	0	0
totale	13	16	11	15

3.33 Valutazione qualitativa sulla formazione aziendale

	Prato	Lucca	Ms-Carrara	Valdelsa
ottima	1	0	1	4
soddisfacente	4	9	6	9
insoddisfacente	4	5	3	2
pessima	2	1	0	0
non risp.	2	1	1	0
totale	13	16	11	15

4.01 Gli interventi dello SPISSL in azienda avvengono:

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
anche senza segnalazione	1	0	1	12
solo su segnalazione	2	3	2	0
in caso di incidenti	3	11	2	1
in caso di malattie prof.	1	0	0	0
mai	3	1	2	1
altro	1	0	2	1
non risp.	2	1	2	0
totale	13	16	11	15

4.02 Valutazione operato dello SPISSL

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	0	0	0	2
soddisfacente	2	3	4	9
insoddisfacente	4	9	4	2
pessimo	3	3	1	0
non risp.	4	1	2	2
totale	13	16	11	15

4.03 Valutazione dei motivi sodd./insoddisfazione rispetto all'operato dello SPISSL

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
soddisfacente perché attento alle esigenze dei lav.	2	0	0	7
soddisfacente sul piano tecnico	1	3	2	2
insoddisfacente sul piano tecnico	1	2	1	3
insoddisfacente sul piano dei rapporti con i lavoratori	1	7	4	0
insoddisfacente perché più attento ad altre esigenze	1	2	0	0
altro	1	0	0	0
non risponde	6	2	4	3
totale	13	16	11	15

4.04 Conoscenza della redazione da parte dei SPISSL di linee guida per la prevenzione in azienda

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	0	0	0	4
no	9	15	9	10
non risp.	4	1	2	1
totale	13	16	11	15

5.01 Il datore di lavoro consulta il RLS sulle questioni della sicurezza

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
continuamente	1	1	0	0
spesso	3	3	3	5
raramente	2	6	3	4
quasi mai	2	4	1	3
mai	4	1	4	3
non risp.	1	1	0	0
totale	13	16	11	15

5.03 Conseguenze dei mutamenti (produzione, tecnologia, orario) sulla sicurezza

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
positivo	3	8	2	4
negativo	6	4	5	1
non risp.	4	4	4	10
totale	13	16	11	15

5.04 Consultazione preventiva dei RLS sui cambiamenti

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	6	5	4	3
no	5	10	5	4
non risp.	2	1	2	8
totale	13	16	11	15

5.05 Aggiornamento della valutazione di rischio dopo i cambiamenti

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	5	4	3	1
no	4	11	5	8
non risp.	4	1	3	6
totale	13	16	11	15

5.06 Effettuazione di una apposita riunione periodica

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	4	6	4	0
no	6	8	5	8
non risp.	3	2	2	7
totale	13	16	11	15

5.07 Partecipazione degli RLS al processo di aggiornamento del piano aziendale di sicurezza

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
si	2	7	4	2
no	9	8	4	7
non risp.	2	1	3	6
totale	13	16	11	15

5.09 Qualità dei rapporti con le RSU

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	4	12	1	10
soddisfacente	7	3	4	4
insoddisfacente	1	0	1	0
pessimo	0	0	0	0
non risp.	1	1	5	1
totale	13	16	11	15

5.10 Integrazione tra attività di RLS e azione RSU sulla organizzazione del lavoro

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
si	11	15	5	11
no	1	1	0	4
non risp.	1	0	6	0
totale	13	16	11	15

5.11 Rapporti in qualità di RLS con organizzazioni sociali o associazioni del territorio

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
si	9	11	8	13
no	3	5	1	1
non risp.	1	0	2	1
totale	13	16	11	15

5.12 Se sì, di quale tipo

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
organizzazioni sindacali	10	11	8	14
altre A.R.	0	0	0	0
associazionismo diffuso	0	0	0	0
organizzazioni politiche	0	0	0	0
altro	3	5	3	1
non risp.	13	16	11	15
totale				

5.13 Rapporti con le commissioni paritetiche

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
sì	5	6	5	1
no	6	10	4	14
non risp.	2	0	2	0
totale	13	16	11	15

5.14 Valutazione di questi rapporti

	Prato	Lucca	Massa	Valdelsa
ottimo	0	1	0	0
soddisfacente	4	2	4	1
insoddisfacente	1	2	1	0
pessimo	0	2	1	0
non risp.	8	9	5	14
totale	13	16	11	15

QUESTIONARIO ALT-ONLUS UTILIZZATO PER LA RICERCA SU UN CAMPIONE DI RLS NEL 1998-99

A cura di Pietro Causarano e Andrea Valzania

Presentazione

Questo questionario, distribuito tra RLS della Toscana, ha lo scopo di ricostruire un quadro valutativo delle e con le opinioni degli stessi sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 nelle aziende e nei luoghi di lavoro in Toscana. Questa ricerca, condotta da ALT-Onlus, si avvale della supervisione di un comitato scientifico espresso dal Diploma di Relazioni industriali dell'Università di Firenze. I dati provenienti dalla raccolta ed elaborazione dei questionari (in modo rigorosamente anonimo) contribuiranno alla edizione del 2° Rapporto sullo stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 in Toscana (1998), oltre a consentire una valutazione sullo stato della partecipazione dei lavoratori e dei RLS al processo di prevenzione aziendale e sullo stato delle relazioni industriali nei settori della piccola e media impresa, con particolare attenzione alle tematiche della prevenzione. Tali dati saranno a disposizione di chiunque ne voglia prendere visione e in ogni caso a disposizione di tutti i RLS che ne faranno richiesta. La risposta al questionario è del tutto volontaria, riservata e garantita, in base al rispetto dei diritti dell'interessato e delle misure di sicurezza sulla gestione dei dati trattati di cui all'art.15 della L. 675/96 sulla privacy.

Data di compilazione del questionario /...../...../...../

1. Parte generale

1.1) Sesso: _____ < 1.1.1) / M /
1.1.2) / F /

1.2) Età (anni) /...../

1.3) Livello di istruzione:

1.3.0)	nessun titolo	/...../
1.3.1)	licenza elementare	/...../
1.3.2)	licenza media inferiore	/...../
1.3.3)	frequenza scuola media senza titolo	/...../
1.3.4)	diploma professionale o tecnico	/...../
1.3.5)	diploma di maturità	/...../
1.3.6)	frequenza superiore senza titolo	/...../
1.3.7)	laurea tecnica	/...../
1.3.8)	laurea non tecnica	/...../
1.3.9)	altro	

1.4) Anzianità di lavoro ⁽¹⁾ /...../

1.5) Anzianità di servizio nell'azienda in cui si è RLS ⁽¹⁾ /...../

1.6) Condizione professionale attuale:

1.6.0)	non individuabile	/...../
1.6.1)	dirigente	/...../
1.6.2)	tecnico laureato	/...../
1.6.3)	tecnico diplomato	/...../
1.6.4)	impiegato di concetto	/...../
1.6.5)	impiegato d'ordine	/...../
1.6.6)	operaio specializzato o qualific.	/...../
1.6.7)	operaio comune o manovale	/...../
1.6.8)	altro	

1.7) Mansioni svolte

.....
.....
.....

1. Indicare sempre gli anni di anzianità.

1.8) Sei iscritto ad organizzazioni sindacali? 1.8.1) / SI/
1.8.2) /NO/

1.9) Sindacato di categoria della Provincia di 1.10) Zona di.....

- 1.10.1) cartai, comunicazione /...../
- 1.10.2) agro-alimentaristi /...../
- 1.10.3) metalmeccanici-metallurgici /...../
- 1.10.4) chimici e affini /...../
- 1.10.5) tessili-abbigliamento-calzature /...../
- 1.10.6) edilizia e costruzioni /...../
- 1.10.7) laterizi, legno e affini /...../
- 1.10.8) energia, risorse idriche /...../
- 1.10.9) trasporti /...../
- 1.10.10) servizi privati /...../
- 1.10.11) funzione pubblica /...../
- 1.10.12) altro

1.11) Sei un RLS eletto o designato ? 1.11.1) / eletto /
1.11.2) / designato /

1.12) Quando? (anno) /...../

1.13) Quali ritieni siano i principali motivi per cui sei stato eletto o designato RLS?

.....
.....
.....

1.14) Numero di RLS eletti o designati in azienda /...../

1.15) e/o nell'unità locale /...../

1.16) Oltre a essere RLS, sei anche rappresentante in altri organismi sindacali?

- 1.16.1) /SI/
- 1.16.2) / NO /

1.17) Se sì, quale organismo?

1.18) Sei anche un rappresentante sindacale in azienda (RSU) ?

- 1.18.1) /SI/
- 1.18.2) /NO/

1.19) Hai già svolto, in passato, ruoli di rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza?

1.19.1) / SI /

1.19.2) / NO /

1.20) Se sì

1.20.1) per quanto tempo? (anni) /...../

1.20.2) in quale organo o forma?

1.21) Hai avuto momenti di formazione non aziendale e extra-istituzionale come RLS ? (2)

1.21.1) / SI/

1.21.2) / NO /

1.22) Se sì, quale soggetto ha svolto la formazione non istituzionale per RLS?

.....
.....

1.23) Di che soggetto si tratta?

1.23.1) consulente privato /...../

1.23.2) operatore pubblico /...../

1.23.3) operatore sindacale /...../

1.23.4) altro

1.24) Quale valutazione daresti della formazione non istituzionale ricevuta come RLS?

1.24.1) ottima /...../

1.24.2) soddisfacente /...../

1.24.3) insoddisfacente /...../

1.24.4) pessima /...../

2. Informazioni sull'azienda in cui è svolta l'attività di RLS

2.1) Settore e attività produttive dell'unità locale (3)

.....
.....

2.2) N. addetti all'unità locale /...../

2.3) N. addetti complessivi dell'azienda (4) /...../

² Ad esempio la formazione sindacale; vale se la eventuale formazione è stata fatta prima o dopo aver assunto l'incarico di RLS.

³ Mettere una sintetica descrizione delle principali attività produttive o di servizio.

⁴ Se l'azienda non è composta solo dall'unità locale in cui il RLS svolge il suo compito.

2.4) Descrizione dei principali fattori di rischio dell'attività produttiva e delle principali questioni relative alla sicurezza e alla prevenzione nei luoghi di lavoro che sono stati affrontati o che comunque sono presenti nella tua azienda:

.....

.....

.....

.....

.....

Come si risponde alle tabelle sottostanti:

- 1) Per rispondere segnare una X nel quadrato che interessa (una risposta per riga)
- 2) Si può dare più di una risposta per colonna, a seconda dei tipi di rischio presenti nell'azienda
- 3) Nel caso che i riferimenti della colonna a sinistra non costituiscano un problema per la vostra azienda potete non rispondere

2.5) Rischi per la sicurezza

	Questione che è stata già affrontata in passato e risolta (1)	Questione che stiamo affrontando e sulla quale si è impegnata l'azienda (2)	Questione che è stata affrontata in passato ma che non è stata risolta (3)	Questione non affrontata in passato e che a mio avviso dovrebbe invece esserlo (4)
a. Aree di transito				
b. Spazi di lavoro				
c. Scale				
d. Macchine				
e. Attrezzi manuali				
f. Manipolazione manuale				
g. Immagazzinamento				
h. Impianti elettrici				
i. Apparecchi a pressione				
l. Apparecchi di sollevamento				
m. Mezzi di trasporto				
n. Rischi di incendio e esplosione				
o. Rischi per la presenza di esplosivi				
p. Rischi chimici				
z. altro				

2.6) Rischi per la salute

	<i>Questione che è stata già affrontata in passato e risolta</i>	<i>Questione che stiamo affrontando e sulla quale si è impegnata l'azienda</i>	<i>Questione che è stata affrontata in passato ma che non è stata risolta</i>	<i>Questione non affrontata in passato e che a mio avviso dovrebbe invece esserlo</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
a. Esposizione ad agenti chimici				
b. Esposizione ad agenti cancerogeni				
c. Esposizione ad agenti biologici				
d. Ventilazione industriale				
e. Climatizzazione locali				
f. Esposizione a rumore				
g. Esposizione a vibrazioni				
h. Microclima termico				
i. Esposizione a radiazioni di ionizzanti				
l. Esposizione a radiazioni non ionizzanti				
m. Illuminazione				
n. Carico di lavoro fisico				
o. Carico di lavoro mentale				
p. Lavoro a videoterminali (VDT)				
z. altro				

2.7) Aspetti organizzativi

	<i>Questione che è stata già affrontata in passato e risolta</i>	<i>Questione che stiamo affrontando e sulla quale si è impegnata l'azienda</i>	<i>Questione che è stata affrontata in passato ma che non è stata risolta</i>	<i>Questione non affrontata in passato e che a mio avviso dovrebbe invece esserlo</i>
	(1)	(2)	(3)	(4)
a. Organizzazione del lavoro				
b. Funzioni, responsabilità non chiare				
c. Mancata analisi, pianificazione e controllo				
d. Mancata o insufficiente formazione				
e. Mancata o scarsa partecipazione				
f. Mancanza di norme e procedure di lavoro				
g. Mancata o scarsa manutenzione				
h. Mancanza di dispositivi protezione individuale				
i. Mancanza di misure di pronto soccorso				
l. Mancata o scarsa sorveglianza sanitaria				
m. Altro				

2.8) Numero infortuni sul lavoro nell'unità locale:

2.8.1) anno 1995 /...../

2.8.2) anno 1996 /...../

2.8.3) anno 1997 /...../

2.9) Principali cause degli infortuni

.....
.....

2.10) Numero malattie professionali accertate negli ultimi tre anni nell'unità locale
/...../

2.11) Principali cause delle malattie professionali

.....
.....

2.12) Tipologia delle malattie professionali

.....
.....

3. Stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 e ss.

3.1) La Legge prevede che sia nominato il responsabile del Servizio di protezione e prevenzione (SPP). È stato designato nella tua azienda?

3.1.1) / SI /

3.1.2) / NO /

3.2) La Legge prevede che il RLS sia consultato dall'azienda sulla nomina del responsabile del Servizio di protezione e prevenzione (SPP). Si è svolto questo confronto tra RLS e azienda?

3.2.1) / SI /

3.2.2) / NO /

3.3) Se il SPP è affidato a consulenze esterne all'azienda, chi svolge la consulenza?

3.3.1) agenzie private /...../

3.3.2) operatori pubblici /...../

3.3.3) altro

3.4) Nome e ragione sociale del consulente esterno per il SPP

.....
.....

3.5) Esistono forme di consultazione diretta fra il responsabile SPP e il RLS?

- 3.5.1) settimanalmente /.../
- 3.5.2) mensilmente /.../
- 3.5.3) con periodicità superiore /.../
- 3.5.4) mai /.../
- 3.5.5) altro

3.6) Come valuti l'operato del SPP?

- 3.6.1) ottimo /.../
- 3.6.2) soddisfacente /.../
- 3.6.3) insoddisfacente /.../
- 3.6.4) pessimo /.../

3.7) Valutazione dei motivi di soddisfazione o insoddisfazione rispetto all'azione del SPP (dare anche più di una risposta):

- 3.7.1) soddisfacente perché attento alle esigenze dei lavoratori /.../
- 3.7.2) insoddisfacente perché più attento ad altre esigenze /.../
- 3.7.3) soddisfacente sul piano dei rapporti con il RLS e i lavoratori /.../
- 3.7.4) insoddisfacente sul piano dei rapporti con il RLS e i lavoratori /.../
- 3.7.5) soddisfacente sul piano tecnico /.../
- 3.7.6) insoddisfacente sul piano tecnico /.../
- 3.7.7) altro

3.8) La Legge prevede che all'interno dell'azienda siano nominati un addetto alla prevenzione, un addetto al pronto soccorso e un addetto alla prevenzione incendi (squadre di emergenza). Sono stati nominati nella tua azienda ?
[indicare se SI o NO]

- 3.8.1) addetto alla prevenzione incendi
- 3.8.2) addetto al pronto soccorso
- 3.8.3) addetto alla prevenzione

3.9) La Legge prevede che il RLS sia consultato in merito alla nomina di questi addetti alla prevenzione. È stata fatta la consultazione con il RLS sulla designazione degli addetti a queste squadre?

3.9.1) / SI /

3.9.2) / NO /

3.10) La Legge prevede un periodo di formazione per i lavoratori nominati a queste mansioni. Quali di queste figure ha fatto un corso di formazione (se SI, quante ore)?

3.10.1) addetto alla prevenzione incendi

3.10.2) addetto al pronto soccorso

3.10.3) quante ore?

3.11) Secondo te, le squadre di emergenza rispondono tecnicamente ai rischi presenti nella tua azienda?

3.11.1) /SI/

3.11.2) /NO/

3.12) La Legge prevede il medico competente, designato dal datore di lavoro. È stato designato nella tua azienda?

3.12.1) /SI/

3.12.2) /NO/

3.12 bis) Se sì, chi ricopre questo ruolo?

3.13.1) medico pubblico convenzionato /.../

3.13.2) consulente esterno privato /.../

3.13.3) dipendente del datore di lavoro /.../

3.13.4) altro

3.13) La Legge prevede che il RLS sia consultato per quanto riguarda l'elezione del medico competente. È stato consultato nella tua azienda?

3.13.1) /SI/

3.13.2) /NO/

3.14) La Legge prevede che sia istituita e aggiornata dal medico competente la cartella sanitaria individuale dei lavoratori (custodita dal datore di lavoro con salvaguardia del segreto professionale e consegnata al dipendente al momento della risoluzione del rapporto di lavoro) È stata istituita nella tua azienda?

3.14.1) /SI/

3.14.2) /NO/

3.15) La Legge prevede l'esistenza di un registro degli infortuni nel quale vengono

annotati gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno. È stato istituito nella tua azienda?

- 3.15.1) /SI /
- 3.15.2) / NO /

3.16) La Legge prevede che il medico competente relazioni al RLS i risultati complessivi a livello di azienda degli accertamenti sanitari da lui svolti. Questo avviene nella tua azienda?

- 3.16.1) /SI/
- 3.16.2) /NO/

3.17) Il medico competente si relaziona al RLS

- 3.17.1) periodicamente con sistematicità /.../
- 3.17.2) episodicamente /.../
- 3.17.3) mai /.../
- 3.17.4) altro

3.18) Oltre ai compiti istituzionali, il medico competente svolge altre funzioni rispetto alla prevenzione?

.....
.....
.....

3.19) Come valuti l'operato del medico competente?

- 3.19.1) ottimo /.../
- 3.19.2) soddisfacente /.../
- 3.19.3) insoddisfacente /.../
- 3.19.4) pessimo /.../

3.20) Valutazione dei motivi di soddisfazione o insoddisfazione rispetto all'azione del medico competente (dare anche più di una risposta):

- 3.20.1) soddisfacente perché attento alle esigenze dei lavoratori /.../
- 3.20.2) insoddisfacente perché più attento ad altre esigenze /.../
- 3.20.3) soddisfacente sul piano tecnico /.../
- 3.20.4) insoddisfacente sul piano tecnico /.../
- 3.20.5) soddisfacente sul piano dei rapporti con i lavoratori /.../
- 3.20.6) insoddisfacente sul piano dei rapporti con il RLS e i lavoratori /.../
- 3.20.7) altro

3.21) La consultazione dei RLS si è svolta sulla valutazione di rischio ?

- 3.21.1) /SI/
- 3.21.2) /NO/

3.21bis) Se sì, è stata svolta

- 3.21.1) preventivamente alla redazione del documento di rischio /.../
- 3.21.2) durante la redazione del documento di rischio /.../
- 3.21.3) successivamente alla redazione del documento di rischio /.../

3.22) Quanto tempo è stato concesso per studiare la valutazione di rischio ?

- 3.22.1) assolutamente insufficiente /.../
- 3.22.2) insufficiente /.../
- 3.22.3) sufficiente /.../
- 3.22.4) largamente sufficiente /.../

3.23) Con la valutazione di rischio è stata fornita al RLS la documentazione relativa e gli allegati tecnici?

- 3.23.1) /SI/
- 3.23.2) /NO/

3.24) Il RLS si è avvalso di consulenti o esperti per studiare la valutazione di rischio e eventualmente i suoi allegati?

- 3.24.1) /SI/
- 3.24.2) /NO/

3.25) Se sì, il supporto tecnico al RLS è venuto da

- 3.25.1) operatori sindacali o tecnici forniti dal sindacato /.../
- 3.25.2) consulenti privati /.../
- 3.25.3) operatori pubblici /.../
- 3.25.4) altro

3.26) Giudizio qualitativo della consultazione sulla valutazione di rischio:

- 3.26.1) ottimo /.../
- 3.26.2) soddisfacente /.../
- 3.26.3) insoddisfacente /.../
- 3.26.4) pessimo /.../

3.27) Il datore di lavoro, in collaborazione con il medico competente ed il responsabile del S.P.P, fatta la valutazione dei rischi, deve elaborare un documento contenente una relazione sulla valutazione dei rischi. È stato redatto questo documento?

- 3.27.1) /SI/
- 3.27.2) /NO/

3.28) Valutazione qualitativa del documento di rischio:

- 3.28.1) ottimo /.../
- 3.28.2) soddisfacente /.../
- 3.28.3) insoddisfacente /.../
- 3.28.4) pessimo /.../

3.29) Si svolgono le riunioni periodiche ? ⁽⁵⁾

- 3.29.1) /SI/
- 3.29.2) /NO/

3.30) Valutazione qualitativa dei risultati delle riunioni periodiche:

- 3.30.1) ottimo /.../
- 3.30.2) soddisfacente /.../
- 3.30.3) insoddisfacente /.../
- 3.30.4) pessimo /.../

3.31) Il datore di lavoro deve assicurare un'adeguata informazione ai propri dipendenti su:

- a) rischi connessi all'attività generale dell'impresa
- b) le misure di prevenzione e protezione adottate
- c) i rischi specifici a cui è esposto il singolo lavoratore
- d) le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali
- e) le procedure del pronto soccorso
- f) le procedure di lotta antiincendio
- g) le procedure di evacuazione in caso di pericolo o incendio

L'informazione è stata data ai lavoratori della tua azienda?

- 3.31.1) /SI/ ⁽⁶⁾
- 3.31.2) /NO/

3.32) La formazione sulla sicurezza sul lavoro a carico dell'azienda è stata svolta ?

- 3.32.1) /SI/
- 3.32.2) /NO/

3.33) Valutazione qualitativa sulla formazione aziendale:

- 3.33.1) ottima /.../
- 3.33.2) soddisfacente /.../
- 3.33.3) insoddisfacente /.../
- 3.33.4) pessima /.../

⁵ La riunione periodica viene convocata dal datore di lavoro con la presenza del medico competente, del responsabile SPP e del RLS.

⁶ - Se sì, segnare le lettere corrispondenti nell'elenco precedente.

4. Servizi di prevenzione pubblica

4.1) I servizi pubblici di prevenzione, igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (SPISSL) operano interventi periodici nella tua realtà aziendale

- 4.1.1) con interventi specifici di prevenzione, anche senza segnalazione /.../
- 4.1.2) solo su segnalazione /.../
- 4.1.3) in caso di incidenti e infortuni /.../
- 4.1.4) in caso di malattie professionali conclamate /.../
- 4.1.5) mai /.../
- 4.1.6) altro

4.2) Come valuti l'operato dei SPISSL:

- 4.2.1) ottimo /.../
- 4.2.2) soddisfacente /.../
- 4.2.3) insoddisfacente /.../
- 4.2.4) pessimo /.../

4.3) Valutazione dei motivi di soddisfazione o insoddisfazione rispetto all'azione dei SPISSL:

- 4.3.1) soddisfacente perché attento alle esigenze dei lavoratori /.../
- 4.3.2) soddisfacente sul piano tecnico /.../
- 4.3.3) insoddisfacente sul piano tecnico /.../
- 4.3.4) insoddisfacente sul piano dei rapporti con il RLS e i lavoratori /.../
- 4.3.5) insoddisfacente perché più attento ad altre esigenze /.../
- 4.3.6) altro

4.4) Siete a conoscenza della redazione da parte dei SPISSL locali di linee guida o criteri operatori per la prevenzione nel settore di attività della tua impresa?

- 4.4.1) /SI/
- 4.4.2) /NO/

4.5) Se sì, di che cosa si tratta?

.....
.....
.....

5. Aspetti relazionali e organizzativi della prevenzione in azienda

5.1) In generale il datore di lavoro consulta il RLS sulle questioni della salute e sicurezza?

- 5.1.1) continuamente /.../
- 5.1.2) spesso /.../
- 5.1.3) raramente /.../
- 5.1.4) quasi mai /.../
- 5.1.5) mai/

5.2) Nel corso dell'ultimo anno in azienda cosa è cambiato? (si può rispondere a più di una domanda)

5.2.1) *l'attività produttiva (in termini di)*

- a) flessibilità del lavoro /.../
- b) organizzazione del lavoro /.../
- c) attività di servizio interna /.../
- d) attività di servizio esterna /.../

5.2.2) *le tecnologie (in termini di)*

- a) innovazione generale /.../
- b) innovazione ecologicamente compatibile /.../
- c) innovazione sulla sicurezza /.../

5.2.3) *l'orario (in termini di)*

- a) durata della giornata di lavoro /.../
- b) turni /.../
- c) straordinari /.../

5.2.4) *altro (specificare).....*
.....
.....

5.3) Questi mutamenti hanno un rapporto con le condizioni di lavoro dal punto di vista della sicurezza:

- 5.3.1) positivo
- 5.3.2) negativo

5.4) I RLS sono stati preventivamente consultati sui cambiamenti?

- 5.4.1) /SI/
- 5.4.2) /NO/

5.5) Dopo questi mutamenti, la valutazione di rischio e il documento di rischio sono stati aggiornati?

- 5.5.1) /SI/
- 5.5.2) /NO/

5.6) È stata effettuata apposita riunione periodica?

- 5.6.1) /SI/
- 5.6.2) /NO/

5.7) I RLS hanno partecipato al processo di aggiornamento e adeguamento del Piano aziendale di sicurezza?

- 5.7.1) /SI/
5.7.2) /NO/

5.8) Quali sono a tuo giudizio gli elementi che è necessario tenere sotto controllo ai fini di un'efficace azione di sicurezza?
.....

5.9) Quale qualità hanno i tuoi rapporti con le RSU?

- 5.9.1) ottimo /.../
5.9.2) soddisfacente /.../
5.9.3) insoddisfacente /.../
5.9.4) pessimo /.../

5.10) La tua attività di RLS si integra con l'azione di contrattazione aziendale delle RSU in materia di organizzazione del lavoro?

- 5.10.1) /SI/
5.10.2) /NO/

5.11) Nella tua attività di RLS, hai rapporti con organizzazioni sociali o associazioni del tuo territorio?

- 5.11.1) /SI/
5.11.2) /NO/

5.12) Se sì, di quale tipo?

- 5.12.1) organizzazioni sindacali /.../
5.12.2) altre organizzazioni di rappresentanza degli interessi /.../
5.12.3) associazionismo diffuso /.../
5.12.4) organizzazioni politiche /.../
5.12.5) altro

5.13) Hai rapporti con le commissioni-organismi paritetici del tuo territorio?

- 5.13.1) /SI/
5.13.2) /NO/

5.14) Se sì, come li giudichi?

- 5.14.1) ottimo /.../
5.14.2) soddisfacente /.../
5.14.3) insoddisfacente /.../
5.14.4) pessimo /.../

Osservazioni e valutazioni personali del RLS:
.....

ANALISI QUANTITATIVA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL D.LGS. 626/94 IN TOSCANA: ELABORAZIONI DEI DATI FORNITI DAI RLS NEL 1997 (SINTESI 1° RAPPORTO ALT-ONLUS)

Pietro Causarano, Renato Cecchi

1 Premessa

I dati che seguono provengono da questionari somministrati ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) eletti o nominati in Toscana secondo i criteri previsti dal D.Lgs. 626/94 e presentano alcune particolarità su cui è necessario soffermarsi in apertura.

L'universo di riferimento è composto solo da RLS che hanno partecipato a corsi di formazione sindacale organizzati da Ambiente e Lavoro Toscana e CGIL regionale nel corso del 1997 (660 in tutto). I periodi di rilevazione sono sostanzialmente due: il primo, da gennaio ad aprile 1997, e poi il secondo, da maggio fino all'estate dello stesso anno. I dati sono stati rilevati tramite un semplice questionario somministrato ai RLS partecipanti ai corsi alla fine di ogni ciclo di lezioni, in modo tale che fosse direttamente comprensibile al RLS compilante il contenuto dello stesso questionario. Questo vuol dire che i dati non sono assolutamente da interpretare come una radiografia della situazione dei RLS in Toscana al 1997, bensì solo di quei RLS prevalentemente collegati alla CGIL e coinvolti nel processo formativo. In ogni caso, il nostro universo può essere considerato un campione altamente rappresentativo dello stato dell'arte.¹

Il primo periodo di rilevazione (gennaio-aprile 1997) serve a valutare lo stadio intermedio di applicazione del D.Lgs. 626/94 nel sistema economico e produttivo toscano, in particolare per quanto riguarda valutazione di rischio e redazione del documento di rischio, la cui scadenza di legge era stabilita per l'inizio dell'anno. Gli altri dati utilizzati sono invece il risultato finale complessivo della rilevazione. Il primo periodo riguarda 315 RLS partecipanti ai corsi di formazione fino al 30 aprile 1997; il secondo gruppo di dati riguarda tutti e 660 i RLS che hanno partecipato ai corsi di formazione fino al 31 luglio 1997.

1. I 660 RLS che hanno partecipato ai nostri corsi rappresentano circa un terzo dei RLS presenti nella nostra regione.

2 Analisi quantitativa dei principali dati del 1997

I 660 RLS che hanno partecipato ai nostri corsi di formazione fino all'estate 1997 sono quasi per il 90% maschi, fatto che può essere spiegato in primo luogo con l'alta incidenza dei settori industriali sull'universo e con una certa disattenzione delle organizzazioni sindacali e delle rappresentanze unitarie di base ai problemi di genere nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Venendo alla composizione settoriale di provenienza dei RLS, in base alle categorie sindacali di appartenenza risultano impiegati in agricoltura il 3,5% dei RLS, in edilizia e nelle industrie connesse il 13,5%, nei settori industriali quasi il 47%², nei servizi in generale (soprattutto trasporti e pubblico impiego) un altro 11,7%, mentre il terziario privato (commercio e servizi in prevalenza) interessa quasi un quarto dei RLS.

Le classi di età dei RLS si concentrano essenzialmente nella fascia intermedia della maturità del ciclo di vita, che va dai 31 ai 50 anni (i tre quarti circa del totale).³ Per quanto riguarda l'istruzione, l'8% dei RLS ha la licenza elementare, il 47,6% quella media, il 13,2% ha conseguito un diploma professionale o seguito qualche anno di scuola superiore, il 14,2% è diplomato alla scuola superiore e l'1,5% è laureato. Dal punto di vista professionale, come è facile prevedere, i RLS sono distribuiti in questo modo: la prevalenza netta è fra gli operai e comunque fra le qualifiche inferiori (69,7%); seguono gli impiegati con il 12,1%; il resto sono tecnici e dirigenti.

La distribuzione territoriale della provenienza dei RLS è concentrata essenzialmente nel sistema metropolitano della Toscana centro-settentrionale e nei distretti industriali tipici. Infatti, il 47,9% proviene da aziende insediate nelle province di Firenze, Prato e Pistoia (con una netta prevalenza di Firenze). Da Lucca proviene un altro 10,4%, da Pisa e da Arezzo il 9% ciascuna, da Livorno l'8,8%, da Grosseto il 7,3%, mentre il resto proviene dalle province di Massa, Carrara e Siena.⁴ La distribuzione dei RLS per classi di addetti delle aziende è la seguente: il 10% dei RLS lavora in aziende da 1 a 15 ad-

2. Il settore metalmeccanico e metallurgico copre da solo il 22,4% dei RLS, mentre i chimici sono un altro 14,8% e il settore tessile e abbigliamento ancora un 9,2%.

3. Per problemi tecnici non è possibile fornire un quadro dettagliato della composizione per fasce d'età dei RLS.

4. - Bisogna segnalare che, per problemi organizzativi, i corsi di Massa e Carrara non sono stati registrati per intero ma solo parzialmente, avendo interessato complessivamente più di 50 RLS. A Siena, invece, l'azione formativa era già stata svolta dalla locale CdL nel corso del 1996, coinvolgendo più di 100 persone; un caso analogo si è verificato per Prato. C'è da segnalare che 12 corsisti 1997 sono RLS in aziende esterne alla Toscana.

detti, in aziende da 16 a 30 addetti il 18,6%, da 31 a 100 addetti il 30,6%, da 101 a 200 addetti il 13,5%, da 201 a 1.000 addetti il 15%, oltre i 1.000 addetti il 2,3%. Questo vuol dire che le piccole imprese (< 30 addetti) incidono per 28,6% sull'universo; le medie imprese (31-200 addetti) rappresentano il 44,1% dei RLS; mentre in quelle che per la Toscana possono essere considerate grandi imprese (> 200 addetti) abbiamo un altro 17,3%.

Il dato significativo è la rilevante presenza delle piccole e medie imprese nell'universo dei nostri RLS, mentre il risultato viene falsato per le grandi dal fatto che il rapporto fra numero dei rappresentanti e addetti è sfavorevole rispetto al sistema di piccola e media impresa. Queste indicazioni confermano una valutazione già fatta in passato, cioè che il deficit di tutela del lavoro in termini di salute e di sicurezza non è soltanto collegato alla differenziata dimensione del sistema produttivo toscano, quanto anche alla sua articolazione settoriale e in particolare in edilizia, in agricoltura e in parte nei servizi pubblici, che non a caso sono i settori meno presenti in questo universo e comunque quelli meno dinamici.

Se incrociamo i dati precedenti, disaggregando la relazione fra dimensione d'impresa e settore produttivo, abbiamo la seguente suddivisione percentuale:

settore	< 30 addetti		31-200 addetti		> 200 addetti		n.r.		tot. RLS
	% in riga	% in colonna	% in riga	% in colonna	% in riga	% in colonna	% in riga	% in colonna	tot. riga
agro-industria	69,6	8,5	26,1	2,1	4,3	0,9	-	-	100,0
edilizia e affini	37,1	17,5	13,5	4,2	3,4	2,6	46,1	62,1	100,0
metalmecanica	38,5	30,1	46,6	23,7	14,2	18,4	0,7	1,5	100,0
chimica	23,5	12,2	68,4	23,0	7,1	6,1	1,0	1,5	100,0
tessile-abbigl.	29,5	9,5	54,1	11,3	13,1	7,0	3,3	3,0	100,0
energia	-	-	-	-	100,0	2,6	-	-	100,0
trasporti	15,0	3,2	35,0	4,8	27,5	9,7	22,5	13,7	100,0
funzione pubbl.	22,2	4,2	27,8	3,4	50,0	15,8	-	-	100,0
scuola	-	-	-	-	-	-	-	-	-
università-ricer.	-	-	-	-	100,0	0,9	-	-	100,0
terz. privato	11,1	3,2	55,5	10,3	13,0	6,1	20,4	16,7	100,0
credito-assicur.	11,1	1,6	48,2	4,5	37,0	8,8	3,7	1,5	100,0
telecomunicaz.	21,1	7,9	47,9	11,7	31,0	19,3	-	-	100,0
n.r.	44,4	2,1	33,3	1,0	22,3	1,8	-	-	100,0
tot. RLS	28,6		44,1		17,3		10,0		100,0
tot. colonna		100,0		100,0		100,0		100,0	

3 Stato di attuazione del D.Lgs. 626/94 e comparazione fra i due periodi di rilevazione (aprile-luglio 1997)

Alla fine di aprile il Servizio aziendale di prevenzione e protezione era presente nel 43,5% dei casi, mentre alla fine di luglio solo nel 49,5%, deno-

tando un vistoso ritardo di adeguamento del sistema aziendale toscano. La formazione dei RLS a carico delle aziende ad aprile 1997 era stata effettuata in meno di un quarto dei casi; alla fine di luglio si è ancora fermi al 27%. Il dato è molto grave, se pensiamo che l'asse strategico della direttiva comunitaria e del modello di concertazione sulla salute e sulla sicurezza è costituito proprio dall'attività di formazione e di informazione ai lavoratori e ai loro rappresentanti da parte delle imprese, che in questo caso dimostrano di non avere colto affatto lo spirito della nuova normativa e del nuovo sistema di relazioni. Un'indicazione di conferma viene dall'analisi del dato che concerne le procedure di consultazione previste dal D.Lgs. 626/94: ad aprile 1997 i RLS consultati sulla valutazione di rischio erano il 19%, mentre alla fine di luglio sono solo il 22,6%; la consultazione sul documento di rischio ad aprile aveva coinvolto il 24% dei RLS, mentre a luglio 1997 il 26,8%⁵.

Scendendo nel dettaglio il panorama nel 1997 si fa ancora più problematico, come si può vedere dai punti che seguono.

- a) Consultazione dei RLS sulla nomina del responsabile SPP: ad aprile era stata effettuata nel 21% dei casi, a luglio nemmeno in un quarto.
- b) Consultazione sulla nomina del medico competente: ad aprile era stata effettuata nel 19% dei casi, a luglio nel 26,7%.
- c) Convocazione della riunione periodica di valutazione sui rischi aziendali e sulle misure di prevenzione, momento centrale delle procedure di consultazione su salute e sicurezza a regime: ad aprile si è svolta nel 23% dei casi, a luglio nel 25%; paradossalmente, nel momento in cui dovrebbero funzionare meccanismi ordinari di concertazione, calano invece l'azione di confronto periodico e la tensione innovativa.
- d) Attivazione di momenti di formazione e di informazione sul complesso dei lavoratori dipendenti: ad aprile si è verificata nel 26% dei casi, a luglio nel 28,8%. Oltre al fatto che i tre quarti dei lavoratori non hanno avuto nessun tipo di informazione aziendale, va rilevato che anche quando questa è stata fatta risulta essere assolutamente di tipo banale e superficiale, sempre con un approccio burocratico (esposizione di cartelli, distribuzione di opuscoli, in qualche raro caso utilizzo di audiovisivi ecc.); nulla di strutturato e con-

5. La differenza fra i due tipi di consultazione - sia ad aprile che a luglio - significa che in molte aziende è stata effettuata la consultazione sul documento di rischio senza che fosse effettuato il confronto sulla valutazione del rischio in azienda: è stato cioè minato alla base il processo di concertazione e di partecipazione previsto dal decreto, assumendone solo l'aspetto burocratico. La scarsa evoluzione dei due tipi di valutazione nella primavera-estate 1997 dipende dal fatto che i corsi svoltisi in quei mesi vedono una presenza più massiccia del pubblico impiego, assolutamente poco dinamico nel rispetto del D.Lgs. 626/94.

tinuativo, fondato su tecniche comunicative adeguate e sulla partecipazione e validazione da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

Se veniamo all'articolazione dei principali elementi caratterizzanti la concertazione sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro in base alla classe dimensionale delle imprese, possiamo vedere i seguenti risultati che confermano quanto segnalato in precedenza, dando il concreto segno delle differenziate dinamiche interne al sistema d'impresa toscano e dei suoi ritardi:

classe addetti	esistenza del SPP (si+no=100%)		formazione aziendale ai RLS (si+no=100%)		consultazione sulla valutazione del rischio (si+no=100%)	
	si	no	si	no	si	no
< 30	48,1%	51,9%	30,2%	69,8%	21,7%	78,3%
31-200	52,9%	47,1%	28,9%	71,1%	25,1%	74,9%
> 200	71,9%	28,1%	33,3%	66,7%	30,7%	69,3%
totale RLS	49,5%	50,5%	27,1%	72,9%	22,6%	77,4%

Analogie e ulteriori conferme vengono dalla disaggregazione in base ai settori produttivi, da cui risalta il ritardo del settore primario e dell'edilizia e affini:

settore	esistenza del SPP (si+no=100%)		formazione aziendale ai RLS (si+no=100%)		consultazione sulla valutazione del rischio (si+no=100%)	
	si	no	si	no	si	no
agro-industria e edilizia	38,4%	61,6%	29,5%	70,5%	28,6%	71,4%
Industria	52,9%	47,1%	33,2%	66,8%	24,2%	75,8%
Servizi	48,5%	51,5%	14,8%	66,7%	14,4%	85,6%
Totale RLS	49,5%	50,5%	27,1%	72,9%	22,6%	77,4%

4 La valutazione sull'operato delle unità operative di prevenzione delle aziende USL

Le valutazioni espresse dai RLS sullo stato dei rilievi effettuati nelle loro aziende dalle unità operative salute e sicurezza delle USSLL e sui rapporti tra RLS e queste ultime (i cui dati sono riportati nella tabella 7), vanno lette con estrema cautela, dato che non è stato possibile effettuare riscontri oggettivi. Tali valutazioni si basano quindi su considerazioni soggettive, in quanto nate dall'esperienza individuale. Si può dire soltanto che, in effetti, l'area delle aziende non coperta da interventi delle U20.O. è piuttosto vasta e che è nettamente prevalente l'attività di visita periodica sui lavoratori e di ispezione sulle lavorazioni la cui efficacia, ai fini prevenzionistici, può essere ritenuta limitata.

Relativamente ai dati sulla valutazione di qualità degli interventi suddetti possiamo dire soltanto che l'area del disagio dei RLS verso le U.O. è piuttosto

sto vasta, molto al di sopra di quanto già noto in proposito: su 466 casi di interventi segnalati, in ben 254 (circa il 55%) vi sono giudizi negativi di varia natura. Tutto ciò segnala un problema molto serio, ed è compito di chi si occupa della materia (socialmente, istituzionalmente, culturalmente e scientificamente) contribuire a superarlo: attraverso il rilancio del sistema di prevenzione, sulle nuove basi previste dal D.Lgs. 626/94, e il protagonismo dei RLS e dei lavoratori, presupposto fondamentale del nuovo sistema della prevenzione sui luoghi di lavoro.

5 Alcune considerazioni conclusive

L'andamento degli infortuni gravi in Toscana è noto, così come sono note le tendenze al riemergere di vecchie malattie professionali e al comparirne di nuove, legate prevalentemente all'organizzazione del lavoro e allo stress. Si è dibattuto a lungo anche su quanto la struttura produttiva tipica della Toscana (piccole e medie imprese diffuse sul territorio, forme di lavoro parcellare e disperse) favorisca o meno questo stato di cose, su come nelle imprese e tra gli stessi lavoratori non esista una cultura della prevenzione e sul fatto che sia ormai andata persa la memoria storica delle battaglie per la salute degli anni Settanta. Sicuramente ognuna di queste valutazioni contiene delle sacrosante verità, ma i nodi irrisolti che emergono dai dati qui riportati e dai colloqui sviluppatisi durante i corsi di formazione con i RLS sono fondamentalmente due: il primo riguarda l'incapacità o l'impossibilità delle aziende di contabilizzare i costi della prevenzione o della stessa manutenzione (che tanto ruolo ha nella prevenzione di incidenti e malattie) come investimenti che migliorano la produttività, la qualità del lavoro e del prodotto; il secondo riguarda la evidentemente scarsa o nulla propensione del sistema impresa (che è fatto non solo dal datore di lavoro, ma anche dai dirigenti e dai tecnici oltretutto dai lavoratori, dalle loro relazioni interne e dalle loro relazioni esterne con le associazioni delle imprese e professionali, con le istituzioni ecc.) a sviluppare il sistema formativo e partecipativo, cuore della normativa comunitaria recepita con il D.Lgs. 626/94.

Per far fronte a questa situazione e affrontare seriamente il problema in termini di abbattimento degli incidenti e delle malattie occorre ricondurre a coordinamento tutta la normativa vigente, gli stessi organismi pubblici operanti nel settore, favorire con sgravi fiscali le imprese in modo da accelerare il processo di integrazione nel nuovo sistema di prevenzione.

APPENDICE STATISTICA⁶

A cura di Pietro Causarano

Tab. 1 *Categoria sindacale di appartenenza e sesso del RLS e provincia in cui è situata l'azienda*

(a) categoria sindacale	numero RLS	(b) provincia	numero RLS
FLAI (agro-industria)	23	Firenze	281
FILLEA (edilizia)	89	Prato	11
FIOM (metalmecanica)	148	Pistoia	24
FILCEA (chimica)	98	Lucca	69
FILTEA (tessile)	61	Massa Carrara	1
FNLE (energia)	3	Pisa	60
FILT (trasporti)	40	Livorno	58
FP (funione pubblica)	36	Grosseto	48
SNU (università-ricerca)	1	Siena	8
SNS (scuola)	-	Arezzo	60
FILCAMS (servizi)	54	<i>totale RLS toscani</i>	620
SLC (comunicazioni)	71	Roma	7
FISAC (credito-assicur.)	27	Genova	2
<i>totale categorie sindacali</i>	651	Milano	1
n.r.	9	Piacenza	2
<i>totale RLS</i>	660	<i>totale RLS non toscani</i>	12
(c) sesso	numero RLS	n.r.	28
M	584	<i>totale RLS</i>	660
F	70		
n.r.	6		
<i>totale RLS</i>	660		

Tab. 2 *Classe dimensionale delle aziende, livello di istruzione e qualifica professionale del RLS*

(a) dimensione aziendale	numero RLS	(b) livello di istruzione	numero RLS	(c) qualifica professionale	numero RLS
1-15 addetti	66	licenza element.	53	operaio	460
16-30 addetti	123	licenza media	314	impiegato	80
31-100 addetti	202	diploma profess.	87	tecnico	24
101-200 addetti	89	diploma super.	94	dirigente	1
201-1000 addetti	99	laurea	10	n.r.	95
> 1000 addetti	15	n.r.	2	<i>totale RLS</i>	660
n.r.	66	<i>totale RLS</i>	660		
<i>totale RLS</i>	660				

6. Tutti i dati riportati nelle tabelle dell'appendice statistica sono espressi in valori assoluti.

Tab. 3 *Distribuzione dei RLS in base alla dimensione aziendale e alla categoria sindacale*

categoria sindacale	< 30 addetti	31-200 addetti	> 200 addetti	n.r.	tot. RLS
FLAI	16	6	1	-	23
FILLEA	33	12	3	41	89
FIOM	57	69	21	1	148
FILCEA	23	67	7	1	98
FILTEA	18	33	8	2	61
FNLE	-	-	3	-	3
FILT	6	14	11	9	40
FP	8	10	18	-	36
SNU-ricerca	-	-	1	-	1
SNS	-	-	-	-	-
FILCAMS	6	30	7	11	54
SLC	15	34	22	-	71
FISAC	3	13	10	1	27
n.r.	4	3	2	-	9
totale RLS	189	291	114	66	660

Tab. 4 *Esistenza del SPP, svolgimento della formazione aziendale del RLS e dell'azione aziendale di formazione e informazione sui lavoratori*

	(a) esistenza SPP		(b) formazione RLS		(c) form.-inform. lavoratori	
	30-4-97	31-7-97	30-4-97	31-7-97	30-4-97	31-7-97
si	137	327	77	179	83	190
no o n.r.	178	333	238	481	232	470
tot. RLS	315	660	315	660	315	660

Tab. 5 *Consultazione sulla valutazione del rischio aziendale e sul documento di rischio*

	consultaz. sulla valutazione di rischio		consultaz. sul documento di rischio	
	30-4-97	31-7-97	30-4-97	31-7-97
si	60	149	75	177
no o n.r.	255	511	240	483
tot. RLS	315	660	315	660

Tab. 6 *Consultazione sulla nomina del responsabile SPP e del medico competente e convocazione della riunione periodica*

	(a) consult. resp. SPP		(b) consult. medico comp.		(c) riunione periodica	
	30-4-97	31-7-97	30-4-97	31-7-97	30-4-97	31-7-97
si	67	160	92	176	72	166
no o n.r.	248	500	223	484	243	494
tot. RLS	315	660	315	660	315	660

Tab.7 Rilievi effettuati dalle unità operative salute e sicurezza delle USSLL e valutazione di qualità⁷

(a) interventi UOSS		(b) v.d.q. UOSS	
	numero casi		numero casi
visite periodiche	283	ottimo	23
interventi specifici	110	soddisfacente	146
in caso di incidente o di infortunio	93	attento alle esigenze dei lavoratori	43
in caso di malattia professionale	23	insoddisfacente sul piano tecnico	107
n.r.	266	pessimo sul piano dei rapporti con RLS	86
		più attento alle esigenze imprenditoriali	61
		n.r.	244

7. Non viene dato il totale perché per alcune risposte si hanno più frequenze.

