



REGIONE DEL VENETO

REGIONE DEL VENETO



ULSS6
EUGANEA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Compiti, funzioni e responsabilità

Tre indagini empiriche

RLS

Piano Regionale Prevenzione

2014 - 2018

**RUOLO DEI RAPPRESENTANTI
DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA**

Compiti, funzioni e responsabilità

Tre indagini empiriche

RLS

Iniziativa afferente al programma “Il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel sistema di prevenzione aziendale. Analisi della percezione soggettiva del ruolo e attività di promozione e sostegno alla figura” Piano Regionale Prevenzione 2014 – 2018
(Decreto n.7/2015; Decreto n. 10/2015)

Coordinamento Istituzionale: Regione del Veneto - Assessorato alla Sanità - Area Sanità e Sociale - Dipartimento di Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria

Azienda ULSS capofila: Ulss 6 Euganea – Dipartimento di Prevenzione

Autori

De Carlo Nicola Alberto¹, Dal Corso Laura¹, Girardi Damiano¹, Carluccio Francesca¹,
Bartolucci Giovanni Battista¹, Olivieri Armando², Benacchio Luca², Bizzotto Rosana², Ferraro
Antonella², Magosso Dorianò², Vianello Liviano²

¹Università degli Studi di Padova

²Spisal Aulss6 Euganea

Si ringraziano per la collaborazione Cristina Bordin, Maria Mion, Graziano dalla Pietà

Per informazioni

SPISAL ULSS 6

Centro Servizi Socio Sanitari "Guido de Rossignoli"

Via Cao del Mondo, 1 - 35012 Camposampiero PD

direzione_spisal@aulss6.veneto.it

© 2017 Regione del Veneto. Tutti i diritti sono riservati. E' possibile riprodurre parzialmente o in toto il presente volume, purché non a scopo di lucro, citando gli autori e chiedendo preventivamente l'autorizzazione al proprietario dei diritti.

INDICE

PRESENTAZIONE

PREFAZIONE

| | |
|---|------------|
| INTRODUZIONE E OBIETTIVI DELLA RICERCA | 11 |
| 1. Un'indagine empirica sul territorio della provincia di Padova | 12 |
| 1.1 Obiettivi, fasi, strumenti e procedura | 12 |
| 1.1.1 <i>Prima fase: l'indagine qualitativa</i> | 12 |
| 1.1.2 <i>Sintesi</i> | 26 |
| 1.1.3 <i>Seconda fase: l'indagine quantitativa</i> | 27 |
| 1.2 Il campione | 30 |
| 1.3 Elaborazioni statistiche | 31 |
| 1.3.1 <i>Prima sezione</i> | 31 |
| 1.3.2 <i>Seconda sezione</i> | 51 |
| 2. Un'indagine empirica nel contesto scolastico veneto | 56 |
| 2.1 Il campione | 56 |
| 2.2 Elaborazioni statistiche | 57 |
| 2.2.1 <i>Prima sezione</i> | 57 |
| 2.2.2 <i>Seconda sezione</i> | |
| 3. Un'indagine empirica: il RSL nel contesto sanitario | 78 |
| 3.1 Il campione | 78 |
| 3.2 Elaborazioni statistiche | 78 |
| 3.2.1 <i>Prima sezione</i> | 79 |
| 3.2.2 <i>Seconda sezione</i> | 95 |
| 4. Osservazioni conclusive | 100 |
| 5. Linee d'azione | 103 |
| Riferimenti bibliografici | 107 |

Presentazione

La crisi economica che scuote il nostro Paese ormai da un decennio ha riportato prepotentemente alla ribalta il tema del lavoro e della sua tutela, intesa come diritto alla salute e alla sicurezza nei luoghi occupazionali.

Molti studi ormai dimostrano come un'azienda che investe in benessere dei lavoratori sia un'azienda orientata al futuro, più affidabile nei confronti dei clienti e più competitiva sul mercato.

In questa visione il contrasto agli infortuni e alle malattie professionali assume, oltre ad una valenza etica, un significato sociale ed economico autenticamente strategico.

Nel nuovo modello di prevenzione dei rischi e dei danni da lavoro introdotto in Italia con il recepimento delle Direttive Europee, un ruolo importante in tema di salute e sicurezza sul lavoro è attribuito al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), che il legislatore ha posto al centro delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratori.

Per meglio comprendere quali compiti e quali funzioni siano realmente presidiati dai RLS, come venga auto-percepito il ruolo, quali siano le azioni da promuovere e mettere in campo per ovviare ad eventuali aspetti di criticità, il Servizio di Prevenzione, Igiene e Sicurezza sul Lavoro (SPISAL) dell'Azienda ULSS 6 Euganea, in collaborazione con l'Università di Padova, Cattedre di Psicologia del Lavoro e di Medicina del Lavoro, ha promosso un progetto di ricerca che ha coinvolto i RLS dell'Industria e dei Servizi, della Scuola e della Sanità della Regione Veneto.

Questa pubblicazione, che raccoglie i risultati dello studio, vuole portare un contributo alla riflessione su un tema di grande attualità qual'è la partecipazione nella gestione dei processi che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Domenico Scibetta

Direttore Generale dell'Ulss 6 Euganea

Prefazione

Quando è stata firmata la Convenzione per lo studio del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) fra l'Azienda ULSS 6 Euganea nella sua precedente configurazione organizzativa e il nostro Dipartimento, ho vissuto l'iniziativa con viva soddisfazione.

A lavoro ormai compiuto in stretta collaborazione fra studiosi e specialisti appartenenti a diversi ambiti disciplinari e afferenti sia all'Università che al sistema sanitario del Veneto, la soddisfazione è duplice. A suo tempo si era iniziato infatti un percorso virtuoso e promettente – come spesso sono le collaborazioni fra i diversi Enti che perseguono l'innovazione e le buone prassi – incentrato sui temi della salute e della sicurezza sul lavoro. Oggi, con questo studio, il percorso è giunto ad una tappa importante: una migliore precisazione in termini di compiti, funzioni e responsabilità, delle figure professionali previste dalla normativa vigente per rappresentare e sostenere i lavoratori nella difesa e nella promozione della salute e del benessere nelle realtà produttive pubbliche e private.

E in tema di benessere molto c'è da fare perché, come è noto, tale concetto non si riferisce semplicemente all'assenza di malattie ma riguarda una condizione generale di piena e completa espressione delle potenzialità fisiche e psichiche della persona. Dai risultati delle indagini empiriche condotte viene evidenziato che di ciò i RLS sono ben consapevoli, pur nella necessità da loro percepita di un maggior sostegno nel loro ruolo e di una formazione più mirata sia sul piano tecnico-professionale che su quello delle competenze relazionali. Queste ultime, peraltro, individuabili in “capacità di ascolto, di comunicare, di negoziare, di essere empatici, ...”, vengono spesso indicate come ancora più importanti di quelle appartenenti alla prima categoria, pur ovviamente essenziali.

Credo che il nostro Dipartimento potrà continuare ad offrire un proprio originale contributo a queste tematiche, con un lavoro condotto in maniera interdisciplinare grazie anche alla presenza al suo interno di competenze molto diversificate ma tra loro complementari, non solo per l'approfondimento dei vari aspetti finora trattati, ma anche esplorando e valorizzando i temi del significato del lavoro per la persona e quelli dell'etica organizzativa e della responsabilità sociale.

Vincenzo Milanesi

Direttore del Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata – FISPPA
Università degli Studi di Padova

*In ricordo di Ilaria Altafini,
medico del lavoro appassionato*

RUOLO DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: COMPITI, FUNZIONI E RESPONSABILITÀ

Tre indagini empiriche

Gli Spisal delle ex ULSS 15, 16 e 17 della Provincia di Padova, ora AULSS 6 Euganea, in collaborazione con l'Università di Padova, Cattedre di Psicologia del Lavoro e Medicina del Lavoro, hanno promosso un progetto di ricerca per studiare, a 20 anni dall'istituzione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), le attività e il ruolo di questa figura che, essendo al centro delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratori, rappresenta una delle componenti principali del sistema di prevenzione aziendale.

L'obiettivo di questo studio consiste nell'analizzare e illustrare, attraverso l'elaborazione di un questionario autocompilato – che indaga l'area del coinvolgimento, l'area delle relazioni, l'area delle competenze e l'area della formazione – gli aspetti di seguito indicati:

- quali compiti e quali funzioni sono realmente presidiati dai RLS;
- come viene autopercepito il ruolo da parte di chi lo esercita;
- quali sono le azioni da promuovere e mettere in campo per ovviare agli aspetti di criticità eventualmente evidenziati.

In particolare la presente ricerca si è sviluppata da una prima indagine empirica condotta sul territorio della provincia di Padova. Successivamente, è stata condotta una seconda indagine empirica calata nel contesto scolastico veneto e ad essa è stata affiancata una terza indagine, che ha esplorato l'area sanitaria.

Tutte e tre le ricerche sono incentrate sulla messa a fuoco di ruoli, compiti, funzioni e responsabilità dei RLS, sia in relazione a quanto contenuto nel d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, sia delle buone prassi e consuetudini che operativamente stanno caratterizzando il ruolo dei RLS.

1. Un'indagine empirica sul territorio della provincia di Padova

1.1 Obiettivi, fasi, strumenti e procedura

La ricerca empirica condotta si colloca nell'ambito della prevenzione e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), al suo ruolo e ai contenuti coinvolti.

La ricerca, condotta nell'ambito di aziende del territorio, operanti nei settori dell'industria, dell'artigianato, del commercio e dei servizi, e implementata con la collaborazione dei Servizi Pubblici di Prevenzione e Vigilanza, si è articolata in due fasi.

1.1.1 Prima fase: l'indagine qualitativa

La prima fase si propone di esplorare il ruolo – compiti, funzioni e responsabilità – del RLS attraverso il confronto delle diverse percezioni e opinioni delle altre figure coinvolte nel processo di valutazione, quali datori di lavoro (DL), responsabili del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), medici competenti (MC), nonché di rappresentanti di lavoratori per la sicurezza stessi, alcuni dei quali erano anche componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). L'esplorazione è tesa a promuovere azioni di miglioramento in ambito formativo e di sviluppo del ruolo, nonché sul piano normativo. Tale fase, di natura qualitativa, si è tradotta nella conduzione di tre *focus group*, focalizzati sui seguenti temi: il coinvolgimento nel processo di valutazione del rischio SLC (ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni), le relazioni con le altre figure coinvolte nel processo di valutazione del rischio SLC, la motivazione allo svolgimento della funzione RLS, le competenze tecnico-professionali e relazionali del RLS, e la formazione e aggiornamento dello stesso.

Il *focus group* è uno strumento qualitativo di indagine impiegato nella ricerca sociale e si realizza nella discussione in profondità, orientata da uno o più moderatori, sul tema in questione. Hanno preso parte ai tre *focus group* 23 partecipanti, di cui: 5 DL, 7 RSPP, 4 MC, 4 RLS e 3 RLS con ruolo anche di RSU. I contenuti dei *focus group* sono stati

audio-registrati e trascritti: dopo una prima lettura dei testi prodotti, si è proceduto con una prima codifica “carta e matita”; l’approccio metodologico adottato è stato di tipo *bottom-up* (ossia a partire dai dati) e *top-down* (con particolare riferimento ai contenuti specifici della figura del RLS nel d.lgs. n. 81/2008). I contenuti dei *focus group* sono stati analizzati con ATLAS.ti, un programma implementato sulla base dell’approccio teorico della “GroundedTheory”, che consente di cogliere i dati che costituiscono il materiale da analizzare, i codici applicati e le relazioni che sussistono tra essi (Chiarolanza & De Gregorio, 2007).

Di seguito si riportano i principali nuclei tematici (*code family*) emersi dall’analisi delle evidenze raccolte attraverso i *focus group*, riportando un’espressione esemplificativa, il codice del partecipante che l’ha espressa e la relativa frequenza.

Promozione del coinvolgimento

Fondamentale è l’art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, che esplicita le funzioni attribuite al RLS; queste ultime, infatti, saranno confrontate con le produzioni emerse dai *focus group*. Come è noto, secondo la normativa il RLS

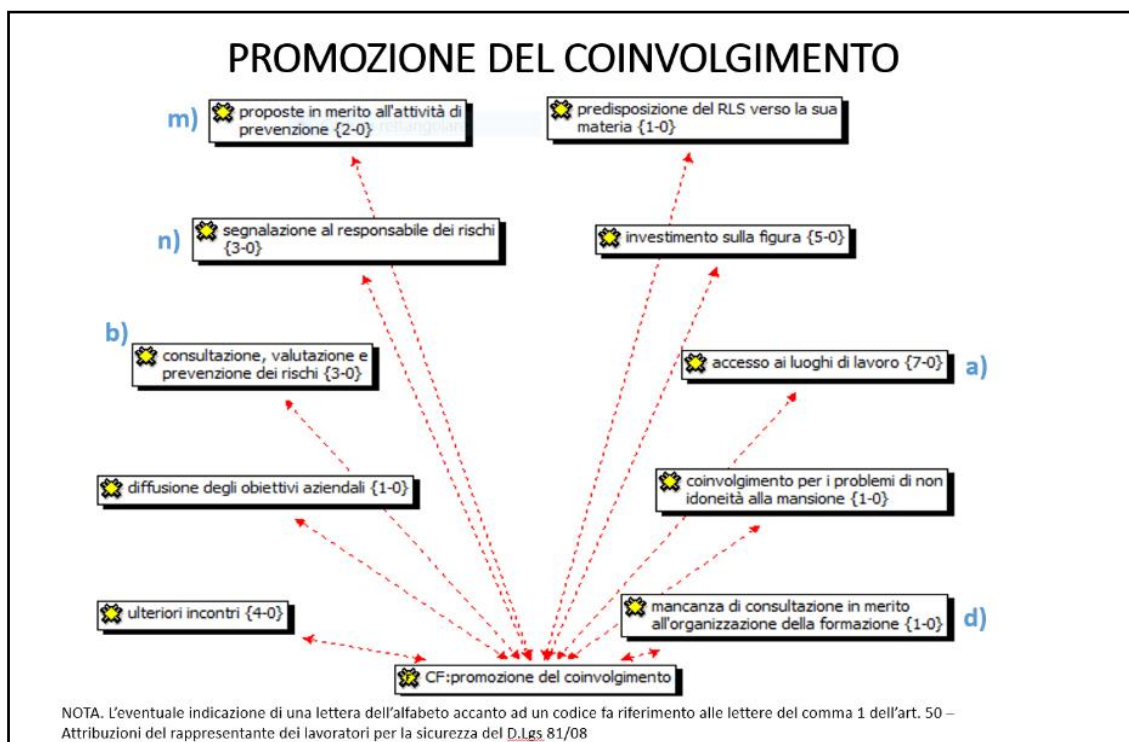
- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all’organizzazione della formazione di cui all’articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall’articolo 37;
- h) promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all’articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

I temi trattati nei tre *focus group* hanno fatto emergere, da parte dei partecipanti, varie categorie di attribuzioni relative al RLS, alcune delle quali coincidono con le dimensioni citate dal d.lgs. n. 81/2008.

Per quanto concerne la promozione del coinvolgimento del RLS nelle attività che gli sono proprie (Fig. 1), si riscontrano le seguenti categorie: accesso ai luoghi di lavoro (15-MC riporta, ad esempio: «... abbiamo continuato a fare sopralluoghi sempre con i RLS, anche perché io dico sempre che impariamo tutti, cioè chi più del lavoratore che quotidianamente affronta il suo lavoro sa come deve essere svolto il lavoro?»; N = 7); consultazione, valutazione e prevenzione dei rischi (ad esempio, 8-RSPD dichiara: «per

Fig. 1 - Promozione del coinvolgimento¹.



¹I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

esempio, noi abbiamo iniziato a fare l'analisi degli incidenti [...] e questa è un'analisi che vede coinvolti costantemente i RLS nell'individuare le cause e le eventuali azioni correttive e preventive»; N = 3); proposte in merito all'attività di prevenzione (come, «... noi facciamo l'analisi dei mancati infortuni, come loro, ma anche delle zone pericolose, dei comportamenti pericolosi. Abbiamo dato ai lavoratori un cartellino [...] sul quale loro possono scrivere», 23-RSPP; N = 2); mancanza di consultazione in merito all'organizzazione della formazione (ad esempio, «... nella formazione noi incidiamo pochissimo sia come organizzazioni sindacali, sia come RLS sull'aspetto formativo», 21-RLS; N = 1); segnalazione al responsabile dei rischi («Il RLS era un'interfaccia con la quale si interagiva bene, perché segnalava spesso le disfunzioni o comunque segnalava qualsiasi cosa notasse», 2-DL; N = 3); investimento sulla figura (23-RSPPS fa notare, infatti, «... noi come servizio di prevenzione stiamo cercando di far confluire tutto sul RLS, perché, se poi dobbiamo rapportarci con loro, non possiamo essere i primi noi a bypassarli [...] perché altrimenti si perde il rapporto di fiducia»; N = 5); ulteriori incontri (esemplificando, «... i lavoratori conoscono perfettamente la figura del RLS e per me è un punto di forza, da sempre; al di là della legge che vuole la sua presenza, facciamo annualmente degli incontri tesi proprio a collaborare ai fini della sicurezza e della salute», 15-MC; N = 4); predisposizione del RLS verso la sua materia («Intanto un RLS deve avere una sua 'predisposizione' particolare, perché non tutti i lavoratori sono ugualmente sensibili rispetto a determinate materie», 5-RSU; N = 1); diffusione degli obiettivi aziendali («Devo dire che da noi, poiché abbiamo questo ottimo rapporto con i RLS, che sono delle persone valide, li 'utilizziamo' anche per diffondere all'interno dell'azienda quelle che sono le idee che l'azienda stessa porta avanti», 1-RSPP; N = 1). È da notare che le prime cinque categorie ricalcano le aree indicate dal d.lgs. n. 81/2008.

Ostacoli del coinvolgimento

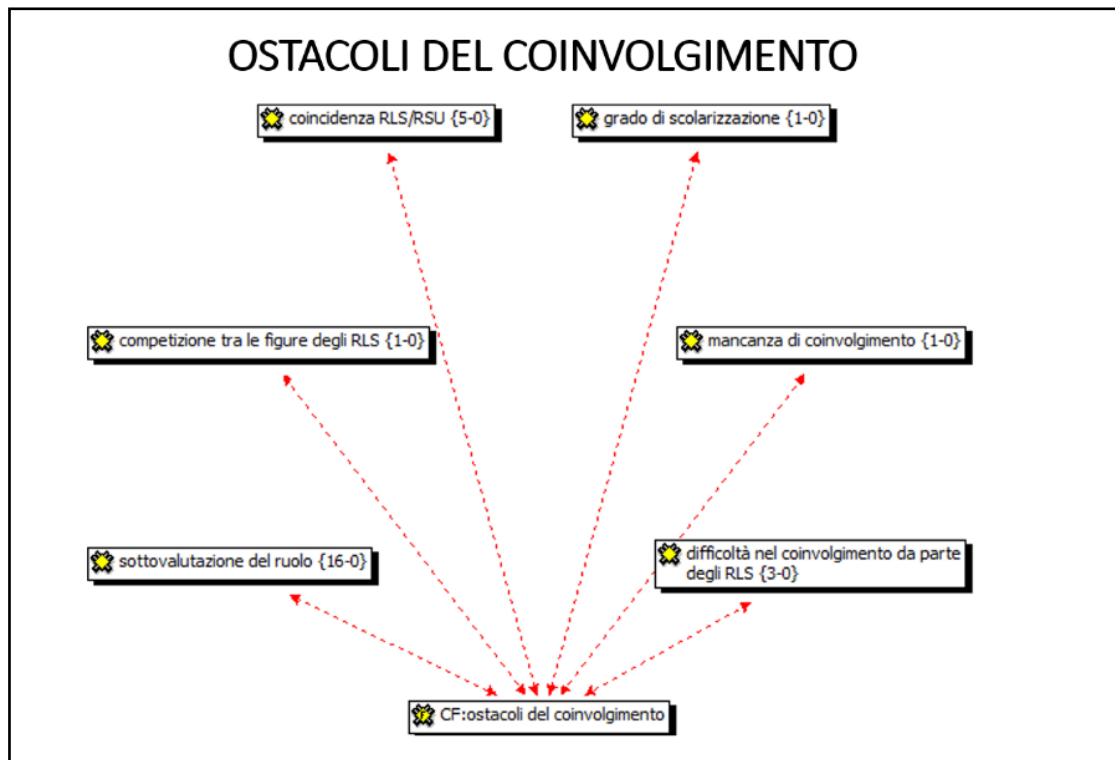
Le produzioni discorsive hanno messo in luce anche gli ostacoli del coinvolgimento (Fig. 2), rappresentati da: sottovalutazione del ruolo (come, «... non trovo aziende così disposte ad ascoltarli», 21-RLS; N = 16), coincidenza tra i ruoli di RLS e RSU («C'è

una difficile separazione tra il ruolo di RLS e quello di RSU [...] il RLS ancora non riesce 'staccarsi', al momento della nomina, dal ruolo di RSU, dal ruolo politico, di parte», 23-RSPP; N = 5), difficoltà del coinvolgimento (ad esempio, secondo un RSPP «... quando facciamo la riunione, il RLS non parla mai per tutta la riunione», 19-RSPP; N = 3), mancanza di coinvolgimento («... questi sono i punti critici della cosa: da parte dei lavoratori e da parte dei RLS uno scarso coinvolgimento nelle tematiche della sicurezza, pur avendo individuato le varie figure», 14-MC; N = 1), grado di scolarizzazione («Una criticità che ho nel coinvolgimento dei RLS [...] è il grado di scolarizzazione», 22-RSPP; N = 1) e competizione tra le figure dei RLS («Sono in competizione. Devo stare attento appunto quando vado a far firmare della documentazione, devo far firmare prima un RLS e dopo l'altro», 6-RSPP; N = 1).

Criticità nelle relazioni con le altre figure della sicurezza

Per quanto concerne le relazioni con le altre figure, sono emerse criticità con i seguenti ruoli (Fig. 3): lavoratori (come, «noi RLS, che poi siamo anche RSU, siamo visti male, non da parte dell'azienda, ma proprio dai lavoratori», 10-RLS; N = 6), RSPP (ad esempio, 23-RSPP stesso dichiara: «... secondo il mio parere, le reazioni più critiche ce le hanno con l'RSPP, perché [...] il primo che va a discutere con il RLS non è il datore

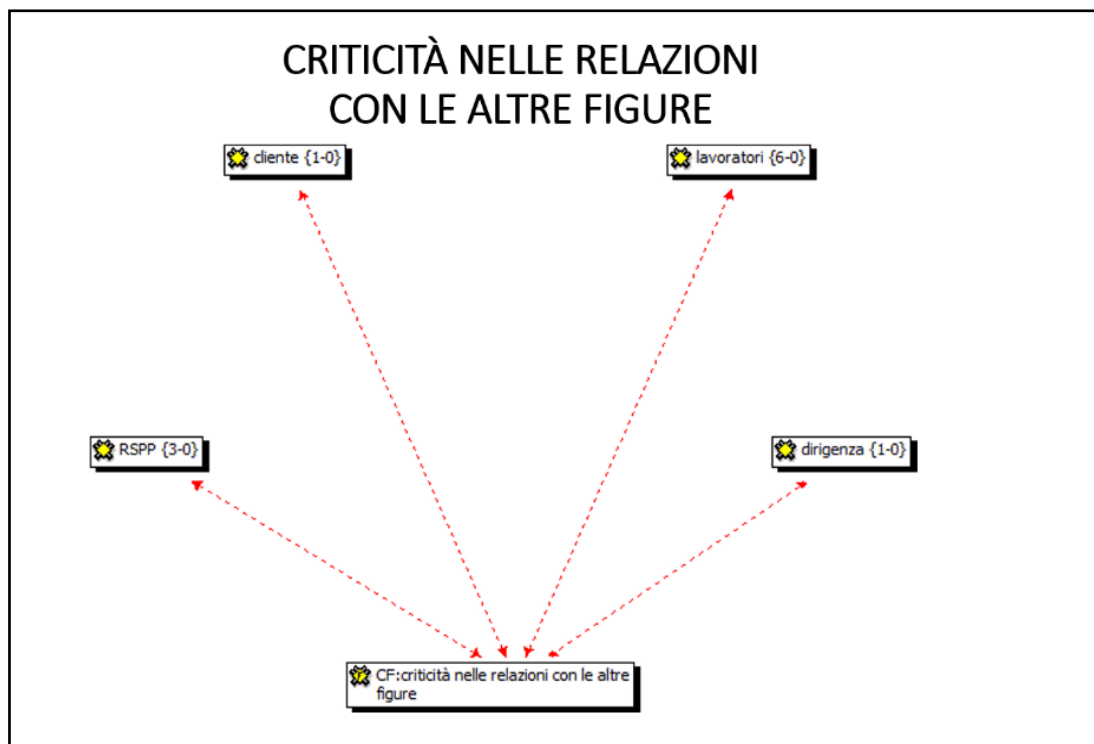
Fig. 2 - Ostacoli del coinvolgimento².



di lavoro, tanto meno il medico, è l'RSPP»; N = 3), dirigenza (secondo 7-MC, infatti, «... il problema è soprattutto con l'alta direzione, cioè con il direttore generale, con il direttore sanitario e con quello amministrativo»; N = 1) e con il cliente (nell'opinione di 18-DL: «... nel nostro caso finora le difficoltà maggiori le trovi con il committente»).

²I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

Fig. 3 - Criticità nelle relazioni con le altre figure³.



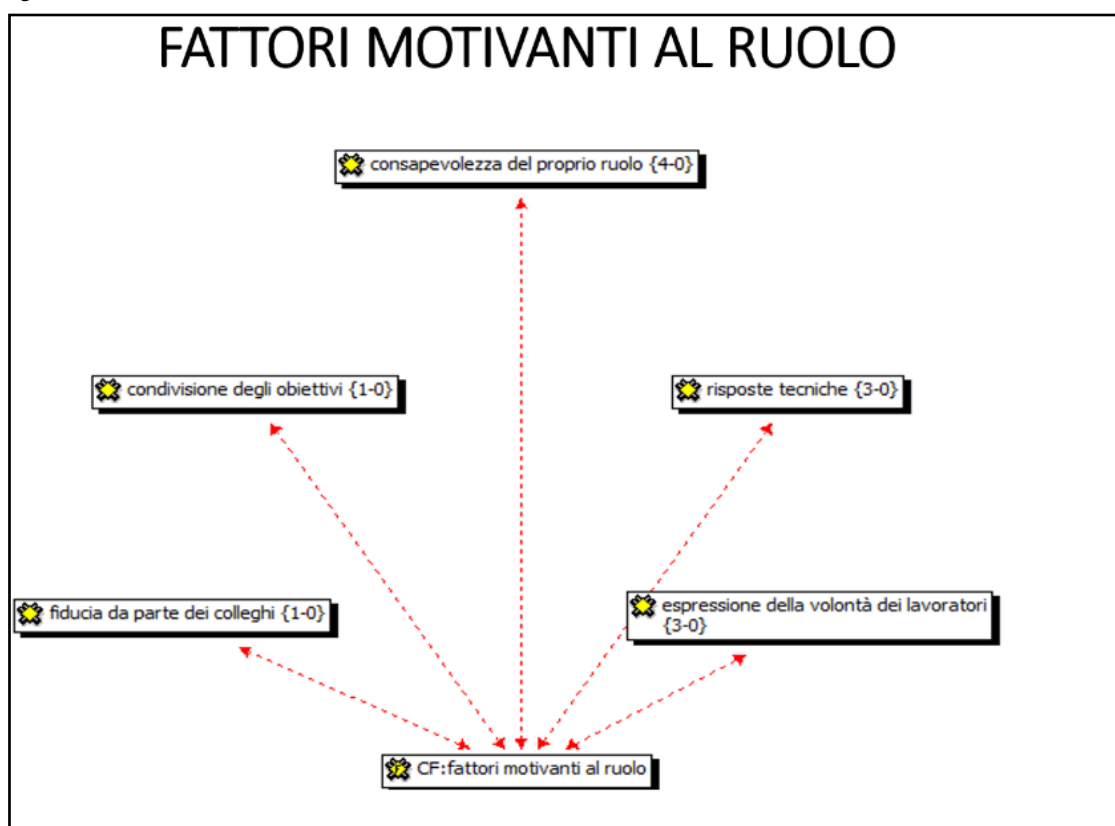
Fattori motivanti al ruolo

In riferimento alla motivazione allo svolgimento della funzione di RLS, è stato possibile individuare alcuni fattori motivanti, classificati come di seguito (Fig. 4): consapevolezza del proprio ruolo (ad esempio, «... la motivazione nell'essere RLS è un'altra, è quella che forse dovrebbe accumulare tutti noi seduti a questo tavolo, è quello di essere consapevoli di fare un lavoro per il bene anche dei nostri colleghi», 8-RSPP; N = 4), espressione della volontà dei lavoratori (come, «Il RLS è il vostro portavoce tra voi lavoratori e le tutte le altre figure aziendali, medico competente, RSPP e datore di lavoro, perché se c'è qualcosa che non va non deve ogni lavoratore andare dal caporeparto o dall'RSPP», 19-RSPP; N = 3), risposte tecniche («La motivazione è sempre legata al fatto che quando il RLS riesce a portare avanti quelle istanze, che siano tanto o poco rappresentative, e comunque ha un canale di dialogo

³I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

oltre che con l'RSPP anche con il datore del lavoro, se ottiene una risposta e le misure vengono attuate in tempi certi, allora sì che è motivato», 2-DL; N = 3), condivisione degli obiettivi («Invece l'obiettivo dovrebbe essere lo stesso, cioè dire: 'ok c'è un problema, cerchiamo di risolverlo, perché voglio mettere in sicurezza i miei dipendenti'», 5-RSU; N = 1) e fiducia da parte dei colleghi (19-RSPP, infatti, ritiene che «comunque lui [RLS] sia motivato ad andare avanti, crede che poi riuscirà a portare a casa qualcosa, perché gode della fiducia dei colleghi»; N = 1).

Fig. 4 - Fattori motivanti al ruolo⁴.



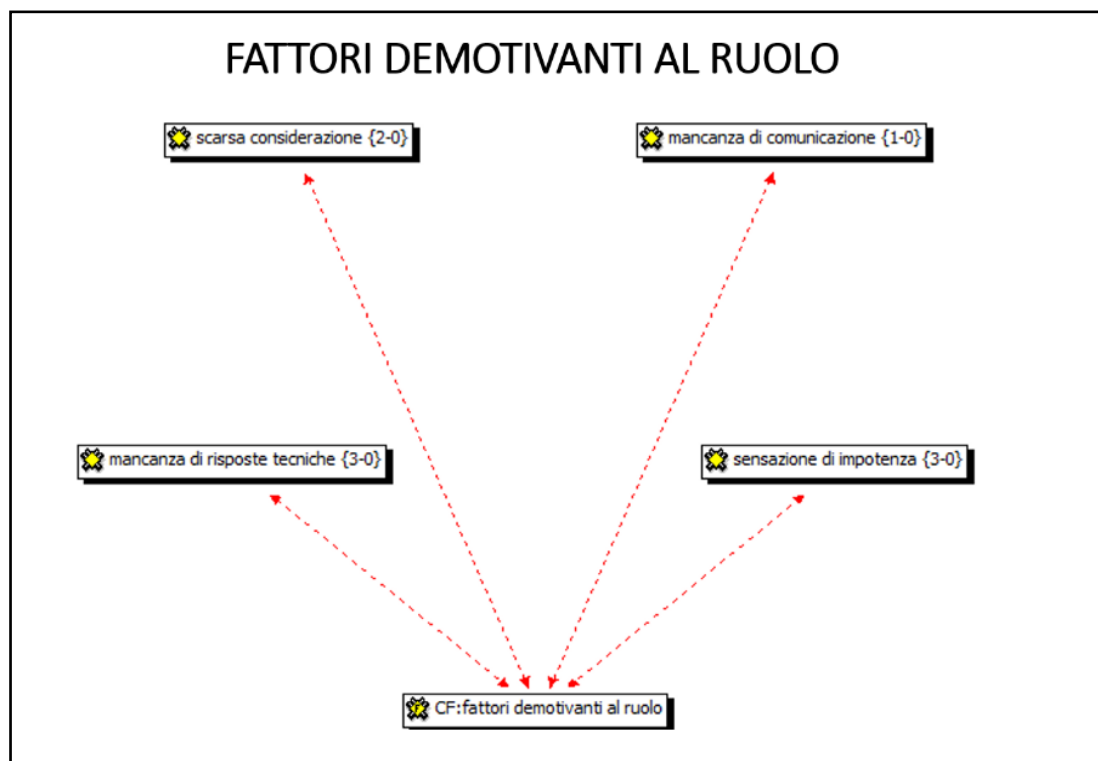
Fattori demotivanti al ruolo

Per i fattori demotivanti al ruolo (Fig. 5) sono state costruite le seguenti categorie: mancanza di risposte tecniche («La demotivazione deriva quando il RLS non ha risposte, quando non ha tempi certi», 2-DL; N = 3), sensazione di impotenza (come, «Quando devi fare il RLS per vent'anni e non riesci a portare a casa niente, magari ti

⁴I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

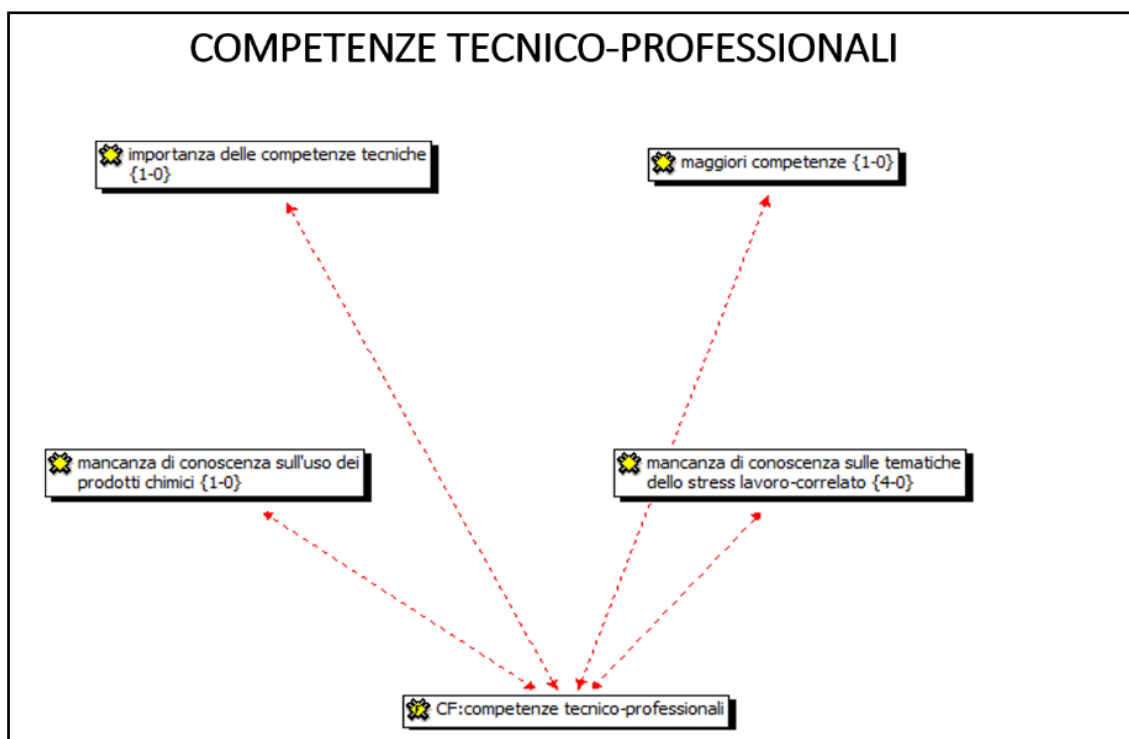
capita più volte di 'denunciare', o comunque rappresentare i problemi e non sei riuscito a far cambiare niente, sfido chiunque a non sentirsi scoraggiato», 5-RSU; N = 3), scarsa considerazione (ad esempio, «Nella micro-impresa il problema dei RLS è proprio quello di una scarsa considerazione. Prima nella riunione periodica il RLS doveva incontrarsi con tutti i suoi colleghi [...] Non viene fatto [...] fa solo atto di presenza. Sicuramente è un RLS poco motivato», 19-RSPP; N = 2) e mancanza di comunicazione («La demotivazione secondo me dipende dall'approccio che si ha con i lavoratori e sono i lavoratori che non dialogano con il RLS, ma vogliono e pretendono», 10-RLS; N = 1).

Fig. 5 - Fattori demotivanti al ruolo⁵.



⁵I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

Fig. 6 - Competenze tecnico-professionali⁶.



Competenze tecnico-professionali

Per quanto riguarda il tema “competenze tecnico-professionali” (Fig. 6), le risposte raccolte sono state suddivise nelle seguenti categorie: mancanza di conoscenza sulle tematiche dello stress lavoro-correlato (ad esempio, 8-RSPP nota che *«pur essendo migliorate nel tempo, le competenze e la formazione dei RLS sono ancora da migliorare»*; N = 4), importanza delle competenze tecniche (*«secondo me le competenze tecniche sono essenziali, perché se abbiamo la stessa base su cui discutere, sappiamo di cosa parliamo, è più facile capirci»*, 23-RSPP; N = 1), mancanza di conoscenza sull’uso dei prodotti chimici (*«In azienda utilizziamo prodotti chimici, il RSL si preoccupa solo quando vede l’etichetta con il teschio [...] magari il teschio c’è perché deve esserci per la normativa, ma ad esempio per come viene utilizzata la sostanza non è per niente pericolosa [...] e senza il teschio si considera una sostanza che invece fa vapori, non*

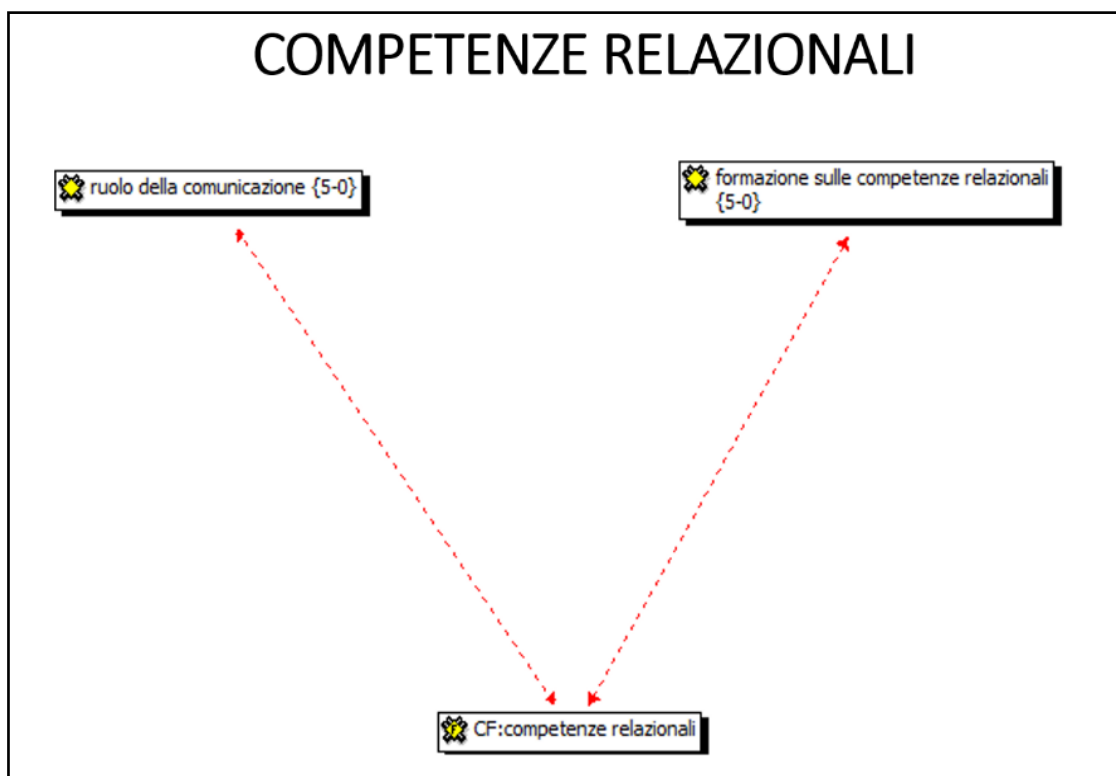
⁶I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

pericolosa», 22-RSPP; N = 1) e maggiori competenze («Mi sembra che in questi anni abbiamo fatto passi avanti sulla stesura dei corsi; io mediamente devo dire che rispetto ai RLS di quindici anni fa oggi sono un po' più preparati», 11-RSU; N = 1).

Competenze relazionali

Le competenze relazionali (Fig. 7) sono ricondotte a due categorie: il ruolo della comunicazione (ad esempio, «... per quanto riguarda le competenze relazionali, credo che il RLS non dovrebbe solo aspettare che gli operai, i colleghi vengano a parlare con lui, ma dovrebbe avere anche la capacità di vedere anche quello che le persone non dicono, magari non dicono per tanti motivi», 3-RLS; N = 5) e la formazione sulle competenze relazionali («deve avere soprattutto questa capacità a trecentosessanta gradi, quella di sapersi relazionare», 2-DL; N = 5).

Fig. 7 - Competenze relazionali⁷.



⁷I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

Il valore della formazione dei lavoratori e del loro rappresentante

Sul tema della formazione, il d.lgs. n. 81/2008 si sofferma sulla formazione dei lavoratori e del loro rappresentante nell'art. 37; infatti:

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. [...]

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali;

b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

e) valutazione dei rischi;

f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;

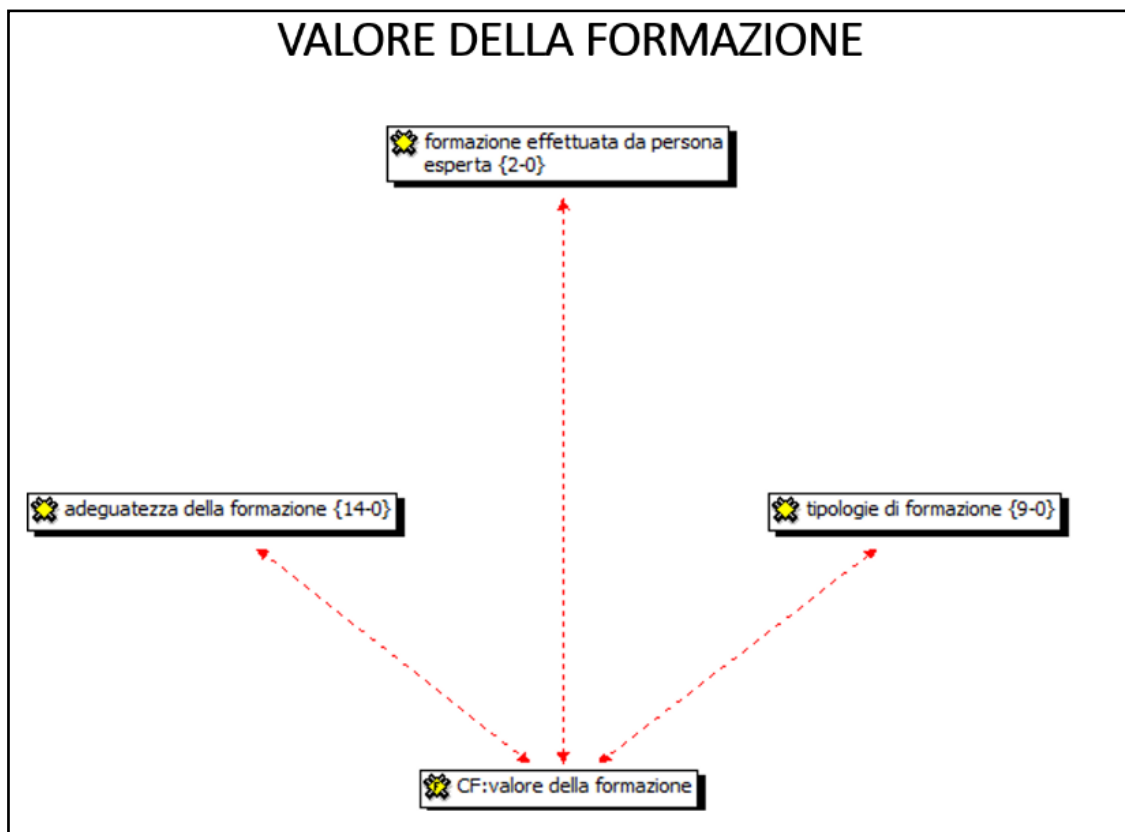
h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

In seguito all'analisi delle risposte emerse rispetto al *code family* "valore della formazione" (Fig. 8), si evidenziano le seguenti categorie: adeguatezza della formazione (ad esempio, «*E nella formazione questo viene sempre trascurato, cioè ti dicono tutto in grande, non ti dicono concretamente cosa puoi fare, cioè ad esempio come scrivere una comunicazione, come archiviare i tuoi file, se conviene fare una raccomandata, o ancora fino a dove puoi arrivare a sollecitare*», 21-RLS; N = 14), tipologie di formazione (come, «*... devono confrontarsi sul campo, cioè devono andare a fare visite*

ai concorrenti, ad altre aziende di altri settori e 'portare a casa' delle idee per il miglioramento del proprio lavoro», 17-RSPP; N = 9) e formazione effettuata da persona esperta (ad esempio, «È evidente l'importanza di avere dei formatori di livello», 20-MC; N = 2).

Fig. 8 - Valore della formazione⁸.



Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

L'art. 48 del d.lgs. n. 81/2008, inoltre, si focalizza sul rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) nel seguente modo:

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le

⁸I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

[...]

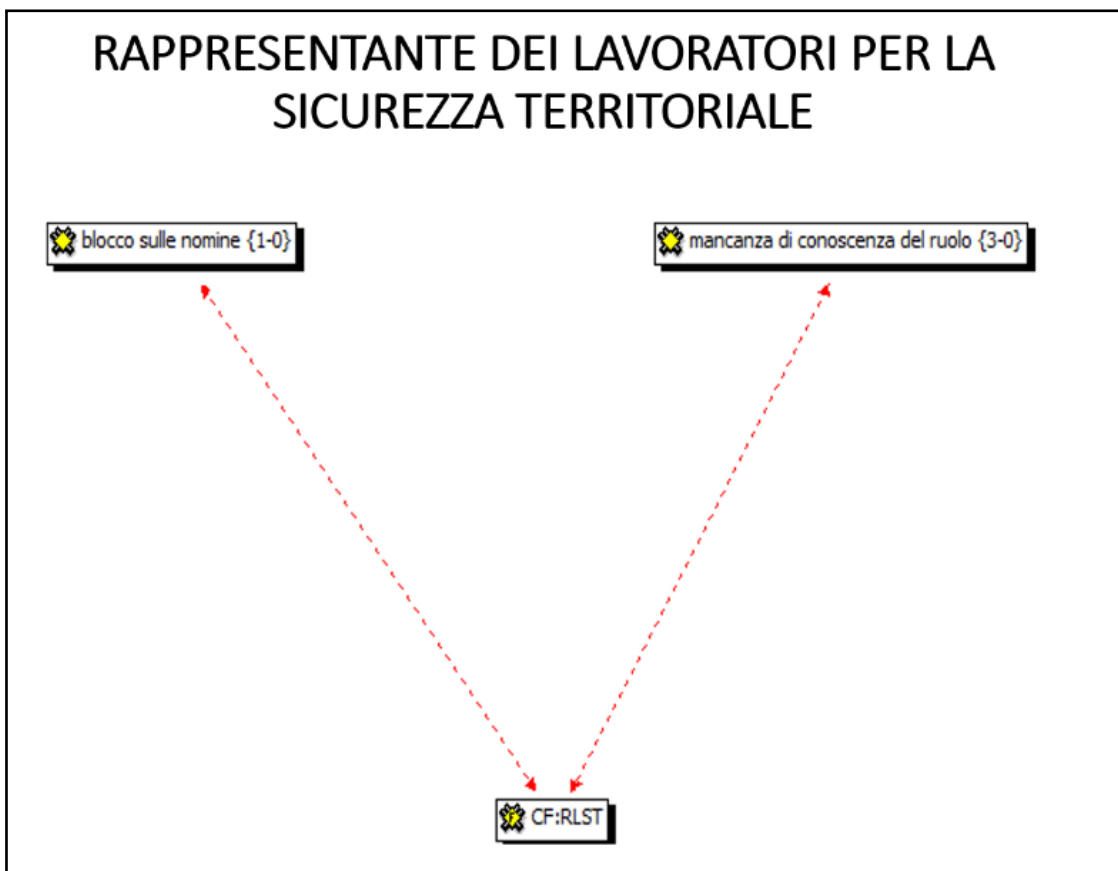
6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Le risposte raccolte hanno permesso di costruire attorno al *code family* del RLST (Fig. 9) le seguenti categorie: mancanza di conoscenza del ruolo (ad esempio, «*Il RLST mi sembra sia una cosa ancora lontana, si sa che c'è, ma non si sa come averlo, perché di fatto non è neanche disponibile [...] Sono due o tre, mi pare, per la provincia di Padova, poi varia tra provincia e provincia*», 19-RSPP; N = 3) e blocco sulle nomine («... siamo bloccati sulle nomine», 11-RSU; N = 1).

Fig. 9 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale⁹.



1.1.2 Sintesi

Dall'indagine qualitativa è emerso, quindi, che i partecipanti condividono importanti valutazioni sulla figura e sul ruolo di RLS. Ciò ha consentito di individuare alcune categorie concettuali/operative, confermando vari riferimenti normativi alla figura di RLS, contenuti nel d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Viene ricordata, inoltre, la necessità di investire sulla figura di RLS – individuandolo come punto di riferimento – al fine di evitarne la sottovalutazione e le criticità rispetto alle altre figure (lavoratori, RSPP, dirigenza, clienti). Ancora, si evidenzia che la consapevolezza del ruolo può fungere da antidoto ad una possibile sensazione di impotenza responsabile di eventuali cali nella motivazione, così come una formazione

⁹I valori tra parentesi graffa fanno riferimento, rispettivamente, alla frequenza con cui ricorre la categoria nelle risposte raccolte e alla frequenza con cui tale categoria condivide risposte con altre categorie.

adeguata, “calata” in situazioni concrete, incontra la necessità di migliorare le competenze tecnico-professionali e relazionali dei RLS. Le categorie costruite attraverso l’analisi qualitativa hanno, poi, permesso di procedere con la seconda fase della ricerca, di natura quantitativa, che vedremo di seguito.

1.1.3 Seconda fase: l’indagine quantitativa

Gli *outcome* della fase qualitativa hanno permesso la costruzione di uno strumento *self-report*, articolato in tre sezioni, la cui somministrazione ha costituito la seconda fase dell’indagine, di tipo quantitativo.

La prima area è focalizzata sul RLS, con particolare riferimento ad attività, funzioni, promozione e ostacoli nello svolgimento della funzione, formazione, competenze tecnico-professionali e relazionali, e soddisfazione nello svolgimento della funzione di RLS; le domande di questa sezione possono suddividersi in: domande “aperte” o *domande a scelta multipla*; le prime consentono di rispondere secondo la volontà di verbalizzazione di ciascuno e sono state impiegate in quantità limitata, poiché richiedono un processo di codifica oneroso; le domande a scelta multipla, invece, richiedono la scelta di una o più alternative da un elenco di possibili risposte, sulla base di quanto emerso dall’indagine qualitativa. Sono state impiegate anche due tipologie di scale di giudizio, tese a rilevare gli atteggiamenti e le valutazioni di un individuo: le *scale Likert* e le *scale a somma 100*; le prime rilevano il grado di accordo o disaccordo con l’affermazione presentata: il partecipante, infatti, contrassegnerà il valore che più rispecchierà il suo accordo con quest’ultima. Le scale a somma 100, invece, presuppongono un’attività di quantificazione che avviene in seguito alla considerazione contestuale di tutti gli stimoli presentati: il partecipante, infatti, dovrà distribuire un totale di 100 punti attraverso le categorie di stimoli presentate, dopo averle confrontate e aver stabilito una relazione tra di loro; questa tipologia di scale presenta due limiti, ossia: un numero elevato di stimoli da valutare e un basso livello di scolarità possono rendere il compito difficoltoso.

La seconda sezione dello strumento, condotta mediante la metodologia del test Q_u-BO (De Carlo, Falco & Capozza, 2008), indaga variabili personali (resilienza¹⁰ e autoefficacia¹¹), organizzative (conflitto con i colleghi¹², tra gruppi¹³, lavoro-famiglia¹⁴, etico¹⁵ e persona-ruolo¹⁶) e possibili *outcome* (burnout¹⁷, work engagement¹⁸, soddisfazione per i contenuti del lavoro¹⁹, per le relazioni interpersonali²⁰, per i processi organizzativi²¹, per la crescita professionale²² e per la retribuzione²³, performance²⁴ e soddisfazione per il lavoro nel ruolo di RLS²⁵ e per il lavoro in generale²⁶); tale sezione è formata interamente da scale Likert. La resilienza è stata analizzata mediante una scala composta da dieci item, ad esempio “Riesco a raggiungere gli obiettivi lavorativi che mi

¹⁰ Adattamento positivo di fronte ad una situazione di stress o ad eventi avversi con esito negativo, nonché abilità nel mantenere uno stile adeguato di “funzionamento” ed equilibrio dopo la situazione di stress.

¹¹ Credenza nelle proprie capacità di organizzare e mettere in pratica sequenze di azioni, al fine di raggiungere situazioni o risultati futuri desiderati.

¹² Disaccordo rispetto ai contenuti dei compiti e alle procedure – conflitto cognitivo – o connesso alle relazioni tra i membri di uno stesso *team* – conflitto affettivo.

¹³ Contrasto tra diversi gruppi di lavoro, dovuto principalmente alla mancanza di accordo e alle differenze tra i membri di due o più gruppi.

¹⁴ Disequilibrio tra tempo dedicato al lavoro e tempo dedicato alla famiglia.

¹⁵ Contrasto interiore che deriva dalla percezione di svolgere compiti o mansioni o dover perseguire obiettivi in ambito lavorativo che mal si conciliano con i valori etico-professionali.

¹⁶ Inconciliabilità tra le caratteristiche del ruolo e le caratteristiche di personalità dell’individuo.

¹⁷ Vissuti di esaurimento emotivo (come, percezione di carenza di energie, di svuotamento emozionale, di apatia), di disaffezione lavorativa (ad esempio, mancanza di entusiasmo per il proprio lavoro, pensieri e convinzioni circa la sua inutilità) e di inefficacia professionale (come, credenze di inefficacia personale nello svolgimento del proprio lavoro).

¹⁸ Persistente e positivo stato affettivo-motivazionale di gratificazione sul lavoro, caratterizzato da: vigore (grande investimento energetico, resistenza e perseveranza), dedizione (forte impegno accompagnato da entusiasmo e orgoglio) e coinvolgimento (stato piacevole di totale immersione nel lavoro). Rappresenta l’opposto del burnout.

¹⁹ Grado di soddisfazione percepita in riferimento ai contenuti del proprio lavoro, dell’identità e della varietà della mansione, del grado di responsabilità di cui si gode.

²⁰ Soddisfazione dichiarata per i rapporti umani e per il grado di cooperazione con i propri colleghi e collaboratori.

²¹ Soddisfazione rispetto all’organizzazione del lavoro, dello stile di leadership e dei processi di comunicazione vigenti all’interno della propria organizzazione.

²² Soddisfazione per le opportunità sia di carriera che di sviluppo delle competenze professionali, di formazione e apprendimento continui.

²³ Rapporto percepito fra il proprio lavoro, il proprio livello di competenze professionali, il proprio impegno nel lavoro e le ricompense economiche ricevute.

²⁴ Si indaga tramite item come: “Secondo Lei, esprimendolo attraverso una percentuale, in quale misura è riuscito a raggiungere gli obiettivi nel ruolo di RLS durante l’ultimo anno?” e “Sempre in relazione all’ultimo anno, come valuta la Sua performance nel ruolo di RLS?”

²⁵ “Complessivamente, quanto si ritiene soddisfatto del Suo lavoro nel ruolo di RLS?”

²⁶ “E [quanto si ritiene soddisfatto] del Suo lavoro in generale?”

propongo superando gli ostacoli che possono presentarsi”; l’autoefficacia è stata valutata attraverso nove item, come “Nel lavoro, il fallimento mi spinge a provare con maggiore impegno”; il conflitto con i colleghi è stato misurato tramite un pool di quattro item, ad esempio “Con i miei colleghi c’è forte cooperazione”; “All’interno di questa Organizzazione c’è competizione tra i diversi gruppi di lavoro” misura, assieme a un altro item, il conflitto nei gruppi; il conflitto lavoro-famiglia è indagato tramite tre item, come “Dedico troppo poco tempo alla mia famiglia a causa del mio lavoro”; il conflitto etico è analizzato attraverso due item, come “I bisogni degli utenti sono costantemente tenuti in considerazione dalla struttura organizzativa in cui lavoro”; il conflitto persona-ruolo è misurato con tre item, ad esempio “Mi piace il lavoro che svolgo”. Le variabili appena presentate sono state misurate attraverso una scala a 6 punti, in cui il punteggio minimo indicava l’alternativa “molto in disaccordo” e il punteggio massimo l’alternativa “molto d’accordo”. In seguito sono stati indagati i costrutti burnout e work engagement, costituiti ognuno da tre sottoscale, rispettivamente: esaurimento emotivo (come “Il mio lavoro mi esaurisce”), disaffezione lavorativa (ad esempio, “Il mio lavoro non serve a nulla”) e inefficacia professionale (come “Mi sento incapace nel mio lavoro”), e vigore (ad esempio, “Nel mio lavoro mi sento pieno di energia”), dedizione (ad esempio, “Il mio lavoro mi ispira”) e assorbimento (come “Sono immerso nel mio lavoro”). Gli item erano ancorati a scale di risposta a 6 punti, in cui il valore minimo indicava “molto raramente” e il valore massimo “molto frequentemente”. Sono state, quindi, indagate le seguenti dimensioni attraverso scale di risposta a 6 punti, in cui il valore minimo indicava l’alternativa “molto insoddisfatto” e il valore massimo “molto soddisfatto”: soddisfazione per i contenuti del lavoro (come “Il contenuto del Suo lavoro, le attività che svolge”), soddisfazione per le relazioni (ad esempio, “I rapporti interpersonali con i Suoi colleghi”), soddisfazione per i processi (come “Il modo in cui nella struttura in cui opera vengono comunicate le decisioni”), soddisfazione per la crescita (ad esempio, “Le opportunità di carriera”) e soddisfazione per la retribuzione (come “Il rapporto fra il lavoro che svolge e la retribuzione che riceve”). Due item, poi, hanno coinvolto la percezione della propria performance ed erano ancorati a scale di risposta a 10 punti:

“Secondo Lei, esprimendolo attraverso una percentuale, in quale misura è riuscito a raggiungere gli obiettivi nel ruolo di RLS durante l’ultimo anno?”; “Sempre in relazione all’ultimo anno, come valuta la Sua performance nel ruolo di RLS?”. Hanno concluso il questionario due item riguardanti la soddisfazione rispetto al lavoro, su scale di risposta a 6 punti: “Complessivamente, quanto si ritiene soddisfatto del Suo Lavoro nel ruolo RLS?” e “E del Suo lavoro in generale?”.

Una scheda anagrafica costituisce la terza e ultima sezione del questionario, dedicata alla raccolta di informazioni anagrafiche sui partecipanti.

1.2 Il campione

Non disponendo di un elenco nominativo di RLS della Provincia di Padova, si è scelto di prendere in considerazione le aziende insediate nella Provincia di Padova partendo dall’archivio presente nei Flussi Informativi Inail relativi all’anno 2011. Si è, infatti, partiti dal presupposto che ad ogni azienda potesse corrispondere la presenza di almeno un RLS.

Tutte le aziende sono state preventivamente contattate dagli Uffici Spisal della Provincia per via telefonica per verificare la presenza di un RLS interno e per spiegare al datore di lavoro o ad un suo delegato le finalità del progetto. Tutte le aziende non contattabili o senza RLS sono state sostituite mediante procedura casuale.

È stata, quindi, inoltrata a ciascuna azienda una missiva che riprendeva le finalità della ricerca e descriveva le modalità di adesione al progetto, allegando il questionario da consegnare al RLS.

Il questionario era a sua volta accompagnato da una lettera diretta allo stesso RLS, nella quale, oltre a sottolineare le finalità dell’intervento e l’importanza del contributo di ciascuno alla realizzazione del progetto, venivano descritte le modalità di restituzione. Per facilitare la restituzione dei questionari è stata inoltrata anche una busta preaffrancata con l’indirizzo del ricevente già prestampato.

Il ritorno è stato di 455 questionari, corrispondente ad oltre il 50% degli inviati.

La maggior parte del campione (70.00%) ha un'età compresa tra i 31 e i 50 anni, il 25.00% ha più di 50 anni, mentre il 5.00% ha meno di 30 anni. In riferimento alla variabile genere, il campione è costituito in prevalenza da uomini (79.30%). Per quanto concerne il titolo di studio, la maggioranza del campione è in possesso della licenza media superiore (56.30%), il 31.90% ha una licenza elementare o media inferiore e l'11.80% è in possesso di una laurea. Inoltre, il 48.90% ha un'esperienza nel ruolo di RLS di 5 anni o inferiore, il 43.00% compresa tra i 6 e i 15 anni, mentre l'8.20% riporta un'esperienza superiore ai 15 anni. Il campione si distribuisce, poi, fra i settori aziendali come segue: il 65.70% afferisce al settore Industria/Artigianato, il 20.00% al settore Servizi e il 14.20% al Commercio. Infine, in riferimento alla dimensione dell'azienda di appartenenza, il 32.60% svolge la propria attività in un'azienda di 16-50 addetti, il 27.30% opera in un'azienda di 5-15 addetti, il 25.10% in una di 51-250 addetti, l'8.00% opera in una realtà composta da oltre i 250 addetti e il 7.00% in una da meno di 5.

1.3 Elaborazioni statistiche

I dati ottenuti mediante il questionario hanno consentito di elaborare le statistiche descrittive di seguito riportate.

1.3.1 Prima sezione

D1. Quale tra le seguenti attività lei esercita maggiormente in qualità di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 1)

L'alternativa maggiormente scelta è stata "Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni" (326 scelte), seguita da "Partecipa alla riunione periodica" (287 scelte) e "Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa" (259 scelte). L'alternativa "Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività" ha avuto 212 scelte, "Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine,

agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali" è stata indicata 202 volte, mentre "È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva" e "Fa proposte in merito all'attività di prevenzione" contano, rispettivamente, 109 e 108 scelte. Essere consultati in merito all'organizzazione della formazione ha una frequenza di 78 scelte, promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori presenta 75 scelte e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito 65. Concludono "È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente" (58 scelte), "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" (20 scelte) e "Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" (19 scelte).

Dalle risposte emerge che il campione di RLS indagato esercita maggiormente la funzione partecipativa (partecipa alla riunione periodica; avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso dell'attività; accede ai luoghi di lavoro) e quella conoscitiva (riceve una formazione adeguata; riceve la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi). Le funzioni meno esercitate risultano essere quella propositiva e quella consultiva, funzioni che appaiono tuttavia come assai qualificanti il ruolo. L'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. prevede, infatti, che il RLS sia consultato nelle fasi ritenute strategiche ai fini della realizzazione di ambienti di lavoro sani e sicuri e cioè nel processo di valutazione dei rischi, nella definizione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione, nelle scelte che riguardano la formazione dei lavoratori e nella designazione delle figure che partecipano al sistema di prevenzione aziendale. Prevede, inoltre, che tale figura possa fare proposte in merito all'attività di prevenzione.

Attraverso l'attività consultiva e propositiva il RLS è in grado di esprimere la propria opinione e quella dei lavoratori, e di indirizzare le scelte di programmazione aziendali sulla base della conoscenza diretta e quotidiana del lavoro e dei suoi rischi.

D2. Il RLS svolge diverse funzioni: le chiediamo di attribuire un punteggio sul peso che lei assegna a ciascuna funzione, sapendo che ha a disposizione 100 punti. (Tab. 2)

Le funzioni presentate erano quattro: funzione conoscitiva (essere a conoscenza di...), consultiva (essere informato e consultato in ordine a...), partecipativa (partecipare a...) e propositiva (fare proposte...); le statistiche descrittive applicate hanno permesso di trasformare il peso assegnato ad ognuna in un valore medio, che presentiamo sotto forma di percentuale. La funzione conoscitiva costituisce il 30.99% del ruolo del RLS, che svolge anche attività consultive (24.18%) e partecipative (22.85%); la funzione propositiva ha un peso del 21.98%.

Le risposte a questa domanda evidenziano il peso assegnato alla funzione conoscitiva. Questo dato può essere interpretato in modi differenti: i RLS non hanno ancora ricevuto una formazione sufficiente ad esercitare pienamente le funzioni consultiva, partecipativa e propositiva oppure trovano degli ostacoli nell'esercizio di queste funzioni legati tra l'altro ad un ridotto riconoscimento del ruolo sia da parte dei lavoratori stessi sia da parte della dirigenza, come sembrano suggerire le risposte ad alcune domande nel seguito del questionario. D'altro canto la conoscenza del ciclo produttivo, delle sostanze usate, delle modalità di lavorazione e delle misure di prevenzione e protezione già messe in atto rappresentano le premesse necessarie per formulare suggerimenti e ipotesi di miglioramento. Inoltre, la funzione conoscitiva è quella che specifici articoli del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. (ad esempio, art. 28, 2° comma; art. 37, 10° e 11° comma; etc.) richiedono sia documentata con atti formali da parte del datore di lavoro.

Si osserva, inoltre, come la funzione partecipativa si concretizzi specialmente attraverso la partecipazione alla riunione periodica annuale e l'accesso ai luoghi di lavoro.

D3. Quali sono le condizioni che la facilitano nello svolgimento della sua attività nel ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 3)

L'elemento facilitatore più importante risulta essere la fiducia da parte dei colleghi (290 scelte), seguito dal buon livello di comunicazione con altre figure professionali (234 scelte), da una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza (212 scelte) e dal riconoscimento da parte degli altri del proprio ruolo di RLS (135 scelte). Possono essere d'aiuto anche le proprie caratteristiche personali/relazionali (116 scelte), la preparazione tecnico-professionale (115 scelte) e l'esperienza nel ruolo (67 scelte).

Nonostante emerga dalle domande precedenti che la funzione più esercitata è quella conoscitiva, dalle risposte date alla domanda D3 risulta fondamentale per l'esercizio del ruolo l'aspetto delle relazioni improntate alla fiducia con i lavoratori *in primis*, ma anche con le altre figure aziendali della prevenzione, e una cultura aziendale orientata a promuovere il benessere organizzativo, la salute e la sicurezza. Anche se sono solo 135 i RLS che hanno risposto che "il riconoscimento del ruolo da parte degli altri" facilita il loro lavoro, è chiaro che l'aspetto delle relazioni ha a che fare con il riconoscimento del ruolo e con l'esercizio di tutte le funzioni ad esso collegate. In sintesi, i rapporti tra le persone – lavoratori e datori di lavoro/dirigenti – improntate ad un riconoscimento reciproco, potrebbero essere fondamentali per consentire ai RLS di esercitare pienamente e proficuamente i compiti loro attribuiti. A conferma di ciò l'importanza nettamente inferiore attribuita dagli stessi RLS alle conoscenze tecnico-professionali, quali elementi capaci di influenzare positivamente l'esercizio del ruolo.

Tab. 1 - Le attività maggiormente esercitate in qualità di RLS.

| | Frequenza | |
|---|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 326 | 86 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 109 | 303 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 58 | 354 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 78 | 334 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali | 202 | 210 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 19 | 393 |
| Riceve una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 259 | 152 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 75 | 337 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 65 | 347 |
| Partecipa alla riunione periodica | 287 | 125 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 108 | 304 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 212 | 200 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 20 | 392 |

Tab. 2 - Le diverse funzioni di RLS

| | Valore Medio |
|--|--------------|
| Conoscitiva (essere a conoscenza di ...) | 30.99 |
| Consultiva (essere informato di ...) | 24.18 |
| Partecipativa (partecipare a ...) | 22.85 |
| Propositiva (fare proposte ...) | 21.98 |

Tab. 3 - Elementi facilitatori dello svolgimento dell'attività di RLS.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| La fiducia da parte dei colleghi | 290 | 151 |
| Una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza | 212 | 229 |
| Un buon livello di comunicazione con altre figure professionali | 234 | 207 |
| Le mie caratteristiche personali/relazionali | 116 | 325 |
| La mia preparazione tecnico-professionale | 115 | 326 |
| La mia esperienza nel ruolo di RLS | 67 | 374 |
| Il riconoscimento del ruolo di RLS da parte degli altri | 135 | 306 |

D4. Con quali figure professionali ha le maggiori difficoltà nel suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 4)

Le maggiori difficoltà vengono riscontrate rispetto ai lavoratori (131 scelte), al datore di lavoro (100 scelte), al direttore di stabilimento o capo reparto (74 scelte) e agli organi ispettivi (73 scelte); problematicità emergono anche in relazione al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (60 scelte) e al medico competente (49 scelte). 70 scelte sono state imputate all'alternativa "altro" e fanno riferimento, ad esempio, al responsabile delle risorse umane.

Tab. 4 - Criticità con altre figure professionali.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Direttore di stabilimento/Capo reparto | 74 | 315 |
| Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) | 60 | 329 |
| Medico competente | 49 | 340 |
| Lavoratori | 131 | 258 |
| Datore di lavoro | 100 | 289 |
| Organi ispettivi | 73 | 316 |
| Altro | 70 | 319 |

Ciò evidenzia che le difficoltà di relazione si presentano nei confronti di varie figure aziendali, tra cui in particolare i lavoratori, seguiti dal datore di lavoro e dalle altre figure aziendali della prevenzione. Le difficoltà di relazione con i lavoratori potrebbero anche derivare dal fatto che la legge non prevede momenti formali di confronto tra RLS e lavoratori, e i rapporti devono essere gestiti informalmente nell'ambito della normale attività lavorativa. Con il datore di lavoro e le altre figure della prevenzione è, invece, previsto l'obbligo, o comunque la possibilità, di incontri formalizzati di confronto durante la riunione periodica annuale.

Merita di essere sottolineato il fatto che un certo numero di RLS individua rapporti difficoltosi con gli Organi di vigilanza. L'art. 50 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce il diritto dei RLS di ricevere le informazioni provenienti dagli Organi di vigilanza e di fare ricorso alle autorità competenti quando le misure di prevenzione adottate o i mezzi per attuarle non sono ritenute idonee a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro.

Quanto emerge può essere di stimolo agli Spisal al fine di studiare strumenti e procedure che favoriscano sia la partecipazione e la consultazione dei RLS durante la fase di sopralluogo sia il contatto per necessità di assistenza.

D5. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente positiva che ha vissuto nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 5)

Sulle risposte raccolte è stata effettuata un'analisi del contenuto, che ha permesso di individuare 8 categorie di risposta ricorrenti: situazioni propositive, situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali, situazioni di partecipazione, situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS, situazioni di valorizzazione della formazione, situazioni consultive, situazioni conoscitive, mancanza di situazioni particolarmente positive.

Per quanto concerne le situazioni propositive (che ricorrono in 92 risposte), esse si suddividono nei seguenti ambiti: tecnico-professionale (ad esempio, *«Far capire l'importanza dell'uso del D.P.I. al personale non abituato ad usarlo»*; N = 73), relazionale (come *«Ho favorito lo svolgersi di riunioni periodiche in azienda tra RLS, datore di lavoro e dipendenti»*; N = 11) e formativo (come *«La predisposizione di corsi di formazione in squadra con RSPP e lavoratori»*; N = 8). Le situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali sono riscontrabili in 53 risposte, come *«L'acquisto e la messa in funzione di una nuova officina, che ha permesso a tutti noi di lavorare meglio e in sicurezza»*, mentre 43 risposte rimandano a

Tab. 5 - Situazioni particolarmente positive: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|--|-----------|
| Situazioni propositive: | 92 |
| tecnico-professionali | 73 |
| relazionali | 11 |
| formative | 8 |
| Situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali | 53 |
| Situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS: | 36 |
| riconoscimento relazionale | 15 |
| riconoscimento tecnico-professionale | 21 |
| Situazioni partecipative | 43 |
| Mancanza di situazioni particolarmente positive | 43 |

| | |
|--|----|
| Situazioni di valorizzazione dell'attività formativa | 17 |
| Situazioni consultive | 7 |
| Situazioni conoscitive | 3 |

situazioni partecipative (ad esempio, *«Venire chiamato a partecipare alla discussione delle problematiche inerenti alla sicurezza sul lavoro, con il potere di dire la mia!»*). La quarta categoria, riscontrata in 36 risposte, si riferisce alle situazioni che hanno riconosciuto e valorizzato il ruolo di RLS, e si suddivide in riconoscimento relazionale (*«Quando mi raffronto con tutti i miei colleghi, mi sento stimata e rispettata»*; N = 15) e riconoscimento tecnico-professionale (*«Quando i miei consigli sulla sicurezza sono ascoltati»*; N = 21). La quinta categoria, che emerge in 17 risposte, raccoglie situazioni che rimandano alla valorizzazione dell'attività formativa, come *«I vari corsi di formazione, perché ti servono nella vita di tutti i giorni»*. I RLS consultati si trovano poi in situazioni consultive (*«Apprezzo in particolar modo le consultazioni per trovare le soluzioni per rendere l'ambiente più confortevole da un punto di vista lavorativo»*; N = 7) e conoscitive (*«Informazioni circa la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione da adottare»*; N = 3); è stata inserita anche la categoria “mancanza di situazioni particolarmente positive”, che ricorre in 43 produzioni. Risultano non completate, infine, 140 risposte.

Le risposte date alla domanda D5 evidenziano come siano riconosciute dai RLS come esperienze particolarmente significative quelle legate alle situazioni propositive e quelle in cui si sono potute rilevare situazioni positive e di valorizzazione del ruolo. A tal proposito sembra utile ricordare che il “lavoro” dei RLS, anche se inserito in uno specifico ambito normativo, presenta le caratteristiche della “volontarietà” e, quindi, della gratuità e della solidarietà, aventi come fine esclusivo quello della salvaguardia dei diritti di salute e sicurezza dei lavoratori. L'atto formale da cui trae origine il riconoscimento del ruolo è quello della elezione/designazione e la previsione della firma del RLS in alcuni atti sottoscritti *in primis* dal datore di lavoro. Troppo poco, forse, per mantenere alta nel tempo la motivazione al ruolo.

È, quindi, molto importante che il RLS riceva dai lavoratori e dalle altre figure del sistema di prevenzione aziendale riscontri rispetto al suo operato sotto forma di richieste, consultazioni e altro.

D6. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente critica che si è trovato ad affrontare nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 6)

Innanzitutto, è stata condotta un'analisi del contenuto, al fine di confermare che le categorie ipotizzate per la domanda D6 rappresentassero simmetrie opposte ed esaustive delle categorie impiegate nella domanda precedente; è stata, quindi, confermata la seguente classificazione: situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, smorzamento delle situazioni propositive, svalutazione del ruolo di RLS, mancanza o inadeguatezza delle situazioni partecipative, mancanza o inadeguatezza delle situazioni consultive, svalutazione e inadeguatezza della formazione, mancanza o inadeguatezza delle situazioni conoscitive e mancanza di situazioni particolarmente critiche.

Per quanto concerne la prima categoria, ossia situazioni e i comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, essa si riscontra in 61 risposte e fa riferimento a produzioni come «*Alcuni colleghi valutano con superficialità la sicurezza in azienda*»; lo smorzamento delle situazioni propositive ricorre in 48 risposte e si suddivide nelle seguenti dimensioni: tecnico-professionale (ad esempio, «*Chiedere al datore di lavoro l'acquisto di determinati e particolari D.P.I. previsti dalle norme vigenti per un determinato tipo di lavorazione e rimanere da oltre un anno in attesa di una decisione, non ancora avvenuta*»; N = 36), relazionale (come «*Un collega da me ripreso durante l'attività lavorativa mentre si esponeva a rischio mi ha risposto in malo modo*»; N = 10) e formativa («*Chiedere al datore di lavoro di farmi fare la formazione obbligatoria*»; N = 2). La terza categoria, riscontrata 38 volte, abbraccia la svalutazione del ruolo di RLS e si suddivide in mancato riconoscimento relazionale (ad esempio, «*I colleghi stranieri non percepiscono cosa vuol dire 'sicurezza', specialmente se è il RLS donna a farglielo notare*»; N = 14) e mancato riconoscimento tecnico-professionale

(«Difficoltà di comunicare e sensibilizzare i colleghi più anziani riguardo la sicurezza»; N = 24). La mancanza o inadeguatezza delle situazioni partecipative emerge in 11 produzioni (come «*Durante un periodo di malattia sono state apportate modifiche di sicurezza in una linea di lavoro da parte di tecnici esterni senza avere una mia partecipazione, cosa che mi ha fatto arrabbiare non poco*»), la mancanza o inadeguatezza delle situazioni consultive in 9 risposte («*Non essere consultato*»); sono state, poi, individuate 7 situazioni di svalutazione e inadeguatezza della formazione («*La formazione e-learning eseguita in fase di aggiornamento, ritengo sia poco efficace rispetto a quella in aula*») e un'unica proposizione collegata alla mancanza o inadeguatezza delle situazioni conoscitive («*[...] una fase operativa importante non è del tutto scritta in procedura, ma solo trattata per via orale*»); la mancanza di situazioni particolarmente critiche, invece, è riscontrabile in 102 partecipanti. Risultano, infine, non completate 168 risposte.

Le risposte date a questa domanda, come già sottolineato, presentano delle simmetrie opposte con quelle date alle domande D5 e D3. Interessante il fatto che il modesto riconoscimento del ruolo viene presentato come legato a situazione di vissuto concreto.

D7. Quali contenuti specifici della formazione vorrebbe che fossero maggiormente approfonditi per svolgere al meglio il suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo 3 risposte). (Tab. 7)

I partecipanti desidererebbero ricevere maggiori approfondimenti sull'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (scelta 203 volte), sulla definizione e individuazione dei fattori di rischio (186 scelte), sulla valutazione dei rischi (166 scelte), su alcune nozioni di tecnica della comunicazione (136 scelte), sui principali soggetti coinvolti nel processo e i relativi obblighi (123 scelte), e sulla legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (115 scelte). Altri approfondimenti indicati riguardano gli aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori (80 scelte) e gli aspetti giuridici comunitari e nazionali (58 scelte).

Tab. 6 - Situazioni particolarmente critiche: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|---|------------------|
| Mancanza di situazioni particolarmente critiche | 102 |
| Situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali | 61 |
| Smorzamento delle situazioni propositive: | 48 |
| tecnico-professionali | 36 |
| relazionali | 10 |
| formative | 2 |
| Svalutazione del ruolo di RLS: | 38 |
| mancato riconoscimento relazionale | 14 |
| mancato riconoscimento tecnico-professionale | 24 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni partecipative | 11 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive | 9 |
| Svalutazione/inadeguatezza della formazione | 7 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni conoscitive | 1 |

Tab. 7 - Contenuti della formazione: le necessità di approfondimento.

| | Frequenza | |
|---|------------------|-------------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Principi giuridici comunitari e nazionali | 58 | 385 |
| Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 115 | 328 |
| Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi | 123 | 320 |
| Definizione e individuazione dei fattori di rischio | 186 | 257 |
| Valutazione dei rischi | 166 | 277 |
| Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione | 203 | 240 |
| Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori | 80 | 363 |
| Nozioni di tecnica della comunicazione | 136 | 307 |

I bisogni formativi sottolineati dai RLS riguardano aspetti conoscitivi che sono alla base dell'esercizio concreto del ruolo, con riferimento alle funzioni partecipativa, consultiva

e propositiva. I RLS intervistati riconoscono che la conoscenza è un valore senza il quale non vi può essere partecipazione.

D8. – D9. Per svolgere efficacemente la sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali e le competenze relazionali? (Tab. 8)

Il campione si trova abbastanza d'accordo con le affermazioni “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze relazionali: capacità di ascolto, di comunicare, di negoziare, empatia, ...” (punteggio medio di 5.24 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 = molto d'accordo) e “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali: conoscenza delle normative, dei processi lavorativi, dei rischi ...” (punteggio medio di 5.17 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 = molto d'accordo).

Tab. 8 - Necessità di competenze tecnico-professionali e relazionali.

| | Valore Medio |
|----------------------------------|--------------|
| Competenze tecnico-professionali | 5.17 |
| Competenze relazionali | 5.24 |

Viene ribadito dai RLS in forma esplicita che il loro ruolo impone sia competenze relazionali che conoscenze tecnico-scientifiche.

D10. – D11. Quanto si ritiene soddisfatto dei contenuti e della durata della formazione ricevuta in qualità di RLS? (Tab. 9)

I partecipanti risultano in media abbastanza soddisfatti dei contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS (punteggio medio di 4.65 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto) e della durata della stessa (punteggio medio di 4.50 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto).

Tab. 9 - Soddisfazione rispetto ai contenuti e alla durata della formazione.

| | Valore Medio |
|---|--------------|
| Contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.65 |
| Durata della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.50 |

D12. Quali sono le principali motivazioni di tale soddisfazione o insoddisfazione in relazione ai contenuti e alla durata della formazione? (Tab. 10)

L'analisi del contenuto effettuata sulle risposte raccolte ha permesso di estrapolare 4 categorie concernenti la soddisfazione in relazione a contenuti e durata della formazione e 5 sottese all'insoddisfazione per gli stessi: adeguatezza ed esaustività dei contenuti, trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa, frequenza e durata dell'attività formativa, e contributo della partecipazione all'attività formativa si riferiscono alla prima; inadeguatezza della frequenza e durata dell'attività formativa, inadeguatezza dei contenuti, inadeguatezza di modalità e metodologia didattica, inadeguatezza della docenza e uso strumentale della formazione costituiscono invece motivazioni di insoddisfazione.

La categoria «adeguatezza ed esaustività dei contenuti» è emersa in 95 risposte e si riferisce a, ad esempio, *«Trovo soddisfazione negli argomenti riguardo alla salute nell'ambito del lavoro»*; 56 risposte fanno riferimento alla trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa, come *«La formazione ricevuta mi ha permesso di far emergere le criticità presenti in azienda alle quali prima non davo importanza»*, e 20 alla frequenza e durata dell'attività formativa (*«Ritengo che le ore previste per l'argomento siano più che adeguate alla funzione di RLS, in quanto si riesce tranquillamente a rivedere la normativa e le disposizioni di legge»*); il contributo della partecipazione all'attività formativa emerge in 10 risposte, ad esempio *«La partecipazione ai corsi collettivi permette di confrontarsi e scambiare esperienze con altri RLS, oltre che aggiornarsi»*.

Per quanto concerne l'insoddisfazione, invece, l'inadeguatezza della frequenza e durata dell'attività formativa è citata 81 volte (*«Aggiornamenti troppo distanti l'uno dall'altro, per ricordare tutto [servirebbero] almeno una volta l'anno»*, oppure *«Ci sono categorie*

che non avrebbero bisogno di tutte queste ore»); 57 risposte si riferiscono all'inadeguatezza dei contenuti (« [servirebbero] corsi di formazione mirati al settore di competenza, mentre a volte sono ripetitivi e non inerenti al settore specifico di appartenenza»), 21 all'inadeguatezza di modalità e metodologia didattica (« [...] la formazione dovrebbe essere meno teorica e più pratica») e 6 all'inadeguatezza della docenza («I docenti non hanno mai lavorato in vita loro con le mani... Dovrebbero fare anche loro un periodo di 'addestramento'!»); infine, soltanto 2 risposte rimandano all'uso strumentale della formazione, come «Essendo previsti per legge, lo spirito con cui vengono trattati i temi sulla sicurezza è tendenzioso, fazioso, ma soprattutto non in linea con i principi di formazione dei lavoratori con uno scopo ben preciso – salute e sicurezza». Risultano non completate 95 risposte.

Tab. 10 - Motivazioni di (in)soddisfazione per contenuti e durata della formazione.

| | | Frequenza |
|-----------------|--|-----------|
| Soddisfazione | Adeguatezza ed esaustività dei contenuti | 95 |
| | Trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa | 56 |
| | Frequenza/durata dell'attività formativa | 20 |
| | Il contributo della partecipazione all'attività formativa | 20 |
| Insoddisfazione | Inadeguatezza della frequenza/durata dell'attività formativa | 81 |
| | Inadeguatezza dei contenuti | 57 |
| | Inadeguatezza di modalità e metodologia didattica | 21 |
| | Inadeguatezza della docenza | 6 |
| | Uso strumentale della formazione | 2 |

Anche se i RLS sembrano abbastanza soddisfatti sia dei contenuti che della durata della formazione, le criticità sottolineate hanno a che fare soprattutto con la genericità e la ripetitività dei contenuti trattati, oltre che con i tempi, non sempre considerati adeguati. I RLS richiedono una formazione più attenta ai bisogni specifici, più concreta rispetto alle problematiche lavorative presenti nelle singole realtà aziendali. Infatti,

l'orientamento verso l'apprendimento nell'adulto è centrato sulla vita reale. Gli adulti sono motivati ad imparare nella misura in cui ritengono che questo potrà aiutarli a risolvere problemi che incontrano nella vita quotidiana, valorizzando nel contempo le esperienze già fatte.

D13. Quali sono le principali richieste che Le vengono rivolte dai lavoratori nel Suo ruolo di RLS? (Tab. 11)

L'analisi del contenuto delle risposte raccolte ha permesso di individuare 6 categorie ricorrenti, ossia: segnalazioni tecnico-professionali, consultazioni tecnico-professionali, richieste di materiali e attrezzatura specifica, la valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS, richieste di attività formativa e la mancanza di richieste. Innanzitutto, il RLS è visto come raccoglitore di segnalazioni tecnico-professionali (ad esempio, «A volte mi comunicano alcuni problemi che si riscontrano durante l'attività lavorativa che li espongono a eventuali pericoli»; N = 95) e come fonte di consultazioni tecnico-professionali (come, «Richiedono informazioni sull'uso dei D.P.I. e sull'uso dei muletti in azienda»; N = 83); la categoria “richieste di materiali e attrezzatura specifica” emerge in 62 risposte («La sostituzione del D.P.I. quando risultano ormai non più sicuri»), “valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS” è presente in 18 risposte (come, «Diventare il portavoce dei lavoratori con il datore di lavoro») e “richieste di attività formativa” in 14 («Più formazione, più prevenzione, più sicurezza, più organizzazione»); infine, abbiamo potuto ricondurre 60 risposte alla categoria “mancanza di richieste”, distribuite nel seguente modo: il 48.20% afferisce ad aziende con al più 15 dipendenti, mentre il 51.80% ad aziende con più di 15 addetti. Risultano non completate 117 risposte.

Le domande rivolte ai RLS riguardano correttamente aspetti collegati a problematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio, le attrezzature di lavoro, i dispositivi di protezione individuale, la formazione. Vi è da dire che alcune richieste rivolte ai RLS sono in realtà proprie di altri ruoli all'interno dell'organigramma della sicurezza. È proprio di un datore di lavoro o di un RSPP dare informazioni sull'uso dei D.P.I. e delle attrezzature di lavoro.

Tab. 11 - Principali richieste rivolte ai RLS.

| | Frequenza |
|---|------------------|
| Segnalazioni tecnico-professionali | 95 |
| Consultazioni tecnico-professionali | 83 |
| Richiesta di materiali e attrezzatura specifica | 62 |
| Mancanza di richieste | 60 |
| Valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS | 18 |
| Richieste di attività formativa | 14 |

D14. Quali tra le seguenti attività ritiene più importanti per le sue funzioni di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 12)

L'attività ritenuta maggiormente importante per il ruolo di RLS è accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (321 scelte), seguita dalla ricezione di informazioni e di documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali (254 scelte), e dalla ricezione di una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa (208 scelte). Sono percepiti importanti anche l'essere consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva (202 scelte), il partecipare alla riunione periodica (195), l'avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso dell'attività (194) e l'avanzamento di proposte in merito all'attività di prevenzione (160). L'alternativa "Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori" è stata scelta 144 volte, "È consultato in merito all'organizzazione della formazione" presenta 101 scelte, "Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito" mostra 72 scelte, mentre "È consultato sulla designazione del

responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente" ha una frequenza di 56. Infine, "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" è stata scelta 46 volte e "Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" 41.

In seguito al confronto tra quanto emerso rispetto alle attività ritenute maggiormente importanti (domanda *D14*) e le attività effettivamente più esercitate (domanda *D1*), si conferma il valore dell'accesso, da parte dei RLS, ai luoghi di lavoro. Riguardo alle possibilità di ricevere informazioni e documentazione aziendali, oltre che poter disporre di una formazione adeguata, pur ritenute attività rilevanti dai partecipanti, esse non sono però tra le alternative maggiormente prescelte nello svolgimento dell'attività di RLS.

D15. – D16. – D17. – D18. Le chiediamo quanto ritiene di essere soddisfatto della sua funzione conoscitiva, funzione consultiva, funzione partecipativa, funzione propositiva.
(Tab. 13)

I partecipanti hanno espresso la loro soddisfazione rispetto alle funzioni attraverso una scala da 1 a 6 punti, in cui 1 significa "molto insoddisfatto" e 6 "molto soddisfatto"; essi si trovano abbastanza soddisfatti della funzione propositiva, ossia, ad esempio, essere attivo nel far emergere i problemi e nel proporre soluzione (punteggio medio di 4.55), della funzione conoscitiva, ossia, ad esempio, relativamente alla conoscenza della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione (punteggio medio di 4.52) e della funzione partecipativa, ossia, ad esempio, prendere sempre parte alla valutazione dei rischi, alla riunione periodica o ad altri incontri sulla sicurezza (punteggio medio di 4.45). La funzione consultiva (ad esempio, essere sentito in merito alla valutazione dei rischi, delle misure di prevenzione, alla formazione dei lavoratori, ...) soddisfa moderatamente il campione, con un punteggio medio di 4.22.

Tab. 12 - Importanza delle attività del RLS.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 321 | 131 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 202 | 250 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 56 | 396 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 101 | 350 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali | 254 | 198 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 41 | 410 |
| Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 208 | 243 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 144 | 308 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 72 | 380 |
| Partecipa alla riunione periodica | 195 | 257 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 160 | 292 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 194 | 258 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 46 | 406 |

Tab. 13 - Soddisfazione rispetto alle diverse funzioni di RLS.

| | Valore Medio |
|------------------------|--------------|
| Funzione conoscitiva | 4.52 |
| Funzione consultiva | 4.22 |
| Funzione partecipativa | 4.45 |
| Funzione propositiva | 4.55 |

I RLS, a conferma di quanto già espresso con riferimento alla domanda *DI*, si ritengono abbastanza soddisfatti del loro esercizio di rappresentanza con riferimento alla funzione propositiva, conoscitiva e partecipativa, funzioni che, come già sottolineato, riescono in concreto ad esercitare maggiormente. Appare un minor grado di soddisfazione per la funzione consultiva.

La consultazione del RLS è prevista, come già ricordato, in particolare in ordine alla valutazione dei rischi, alla formazione, alla designazione delle figure della prevenzione.

“Consultare” significa chiedere un consiglio, un parere. Quindi, il RLS deve essere “sentito” dal datore di lavoro in occasione dell’espletamento di alcuni atti e/o scelte che il legislatore ha individuato e che sono cruciali ai fini prevenzionali, valorizzando l’apporto di esperienza che i lavoratori possono dare sul tema della salute e sicurezza sul lavoro.

In sintesi, da questa prima sezione si evince che le attività che impegnano maggiormente i RLS riguardano l’espletamento delle funzioni partecipativa e conoscitiva. Migliorare le relazioni con altre figure può costituire un importante valore aggiunto per lo svolgimento del ruolo, dal momento che gli aspetti relazionali (come la fiducia da parte dei colleghi o la buona comunicazione interpersonale), coniugati ad una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza, sono catalizzatori dell’attività di RLS. Ulteriori margini di miglioramento risiedono nella formazione, per la quale i partecipanti, sebbene piuttosto soddisfatti delle loro esperienze, auspicano maggiore concretezza e modellamento dei contenuti rispetto alla specifica realtà aziendale.

1.3.2 Seconda sezione

Le statistiche descrittive implementate hanno permesso di esplorare le modalità con cui i partecipanti vivono alcuni aspetti della vita professionale (Tab. 14).

In media il campione si percepisce come abbastanza resiliente: è, infatti, abbastanza in grado di raggiungere gli obiettivi lavorativi, dopo aver superato gli eventuali ostacoli cogliendo gli “elementi umoristici” degli stessi e vivendoli come facilitatori del processo di miglioramento personale ($M = 4.70$; $DS = 0.55$). Il campione risulta percepirsi anche abbastanza auto-efficace: rinuncia abbastanza difficilmente in caso di difficoltà nel lavoro, come abbastanza difficilmente abbandona l'apprendimento di cose nuove se considerate troppo difficili ($M = 5.13$; $DS = 0.66$). Una buona cooperazione con i colleghi e la disponibilità all'aiuto reciproco consentono ai partecipanti di sperimentare bassi livelli di conflitto con i colleghi ($M = 2.22$; $DS = 0.83$); poiché il lavoro soddisfa moderatamente le ambizioni del campione, anche in questa dimensione esso esperisce bassi livelli di conflitto persona-ruolo ($M = 2.09$; $DS = 0.97$); il conflitto tra i gruppi è moderatamente limitato, infatti, la competizione tra i diversi gruppi di lavoro risulta moderata e moderatamente promossa dalle organizzazioni di appartenenza ($M = 2.98$; $DS = 1.35$); analogamente, emergono livelli moderatamente bassi di conflitto lavoro-famiglia ($M = 2.85$; $DS = 1.30$) e di conflitto etico ($M = 2.56$; $DS = 1.05$): infatti, i partecipanti non ritengono di sacrificare in modo eccessivo il tempo per la famiglia a causa del loro lavoro e sono moderatamente d'accordo nel ritenere di rilievo il valore sociale dell'organizzazione di appartenenza. I partecipanti esperiscono, inoltre, un basso livello di burnout, dichiarando di provare raramente vissuti di esaurimento emotivo ($M = 1.90$; $DS = 0.88$) e di inefficacia professionale ($M = 1.56$; $DS = 0.76$), e molto raramente esperienze di disaffezione lavorativa ($M = 1.46$; $DS = 0.78$). Il campione, poi, si ritiene mediamente coinvolto nella sua professione: riferiscono, infatti, di sperimentare vigore ($M = 4.21$; $DS = 0.92$) e assorbimento ($M = 4.34$; $DS = 0.94$) abbastanza frequentemente, e vissuti di dedizione frequentemente ($M = 4.51$; $DS = 1.00$).

Per quanto concerne la soddisfazione, i partecipanti dichiarano di essere moderatamente soddisfatti per i contenuti del lavoro, in termini di attività svolte e di diversificazione

delle stesse ($M = 4.44$; $DS = 0.86$); allo stesso modo, risultano moderatamente soddisfatti per i processi (ad esempio, per lo stile di direzione vigente e per il modo in cui vengono comunicate le decisioni; $M = 3.78$; $DS = 1.25$), per le opportunità di crescita personale, di carriera, di formazione e apprendimento ($M = 4.02$; $DS = 1.15$), e

Tab. 14 - Statistiche descrittive.

| | Valore Medio | DS |
|---|---------------------|-----------|
| Resilienza | 4.70 | 0.55 |
| Autoefficacia | 5.13 | 0.66 |
| Conflitto con i colleghi | 2.22 | 0.83 |
| Conflitto tra gruppi | 2.98 | 1.35 |
| Conflitto lavoro-famiglia | 2.85 | 1.30 |
| Conflitto etico | 2.56 | 1.05 |
| Conflitto persona-ruolo | 2.09 | 0.97 |
| Esaurimento emotivo | 1.90 | 0.88 |
| Disaffezione lavorativa | 1.46 | 0.78 |
| Inefficacia professionale | 1.56 | 0.76 |
| Vigore | 4.21 | 0.92 |
| Dedizione | 4.51 | 1.00 |
| Assorbimento | 4.34 | 0.94 |
| Soddisfazione per i contenuti del lavoro | 4.44 | 0.86 |
| Soddisfazione per le relazioni | 4.62 | 0.82 |
| Soddisfazione per i processi | 3.78 | 1.25 |
| Soddisfazione per la crescita | 4.02 | 1.15 |
| Soddisfazione per la retribuzione | 3.86 | 1.29 |
| Soddisfazione lavorativa nel ruolo di RLS | 4.53 | 0.88 |
| Soddisfazione lavorativa generale | 4.89 | 0.92 |
| Scale di risposta da 1 a 6 punti | | |
| Raggiungimento degli obiettivi | 6.48 | 1.96 |
| Valutazione generale della performance | 6.92 | 1.59 |
| Scale di risposta da 1 a 10 punti | | |

per la retribuzione, ossia per il rapporto fra impegno, lavoro e livello di competenze e la retribuzione ricevuta ($M = 3.86$; $DS = 1.29$); risultano, poi, abbastanza soddisfatti per le relazioni, cioè per i rapporti interpersonali con colleghi e collaboratori ($M = 4.62$; $DS = 0.82$). In riferimento alla percezione della propria performance, in media il campione risulta percepire come raggiunto il 64.80% degli obiettivi ($DS = 1.96$) e stabilisce una buona valutazione generale della prestazione ($M = 6.92$; $DS = 1.59$). Infine, i partecipanti sono abbastanza soddisfatti dello svolgimento del proprio ruolo di RLS ($M = 4.53$; $DS = 0.88$) e dell'attività lavorativa in generale ($M = 4.89$; $DS = 0.92$).

Al fine di verificare gli effetti delle cinque dimensioni di conflitto indagate (conflitto con i colleghi, tra gruppi, lavoro-famiglia, etico e persona-ruolo) su soddisfazione per i contenuti del lavoro, per le relazioni, per i processi, per la crescita e per la retribuzione, e sulla percezione di performance, ipotizzando il ruolo di mediazione del work engagement, le relazioni tra le dimensioni sono state testate mediante *path analysis*, attraverso il software LISREL 8.80 (Jöreskog & Sörbom, 2006). La *path analysis* permette di testare le relazioni ipotizzate utilizzando variabili osservate. La Fig. 10 riporta il modello, che mostra unicamente le relazioni significative²⁷.

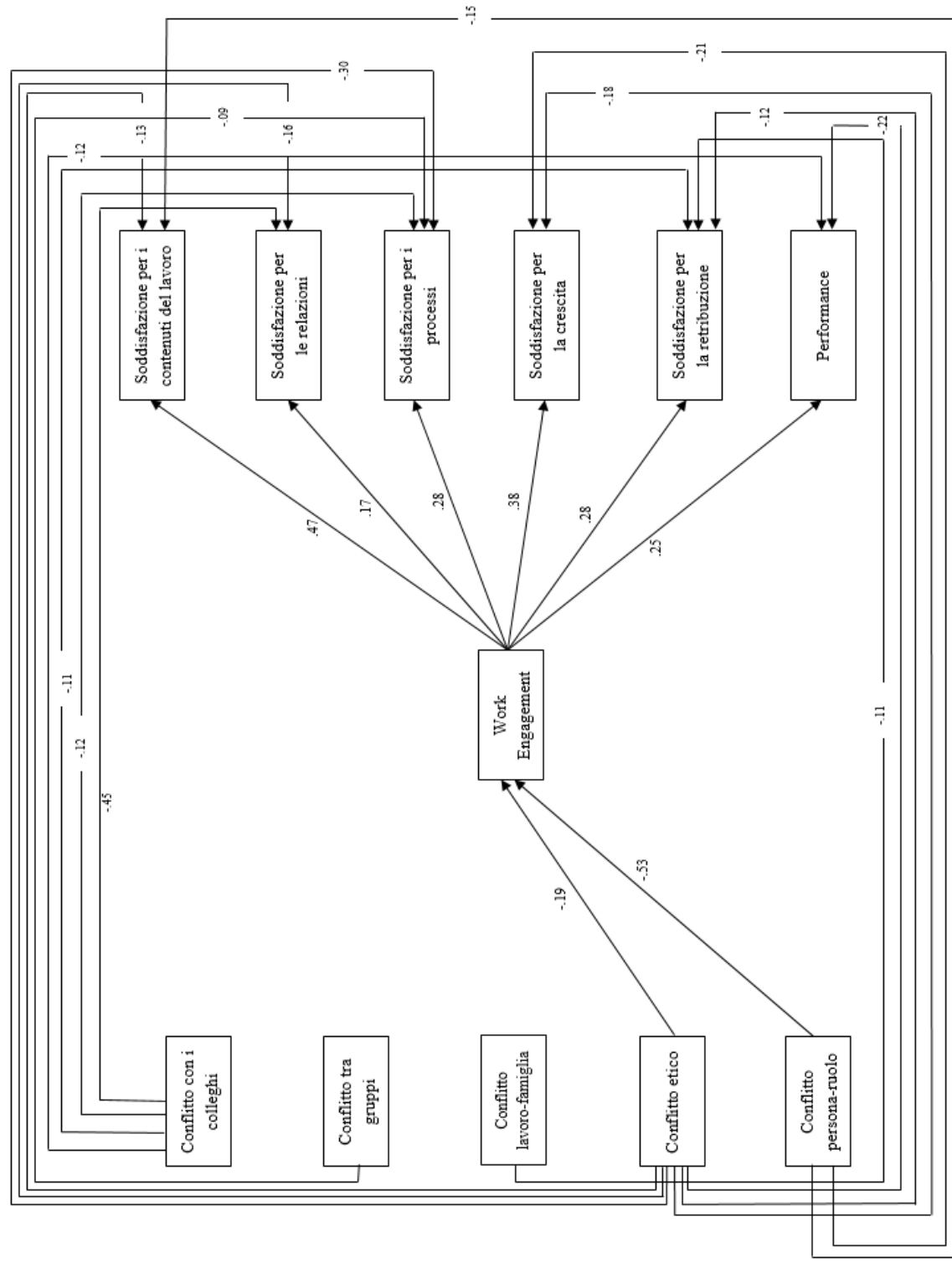
Il work engagement svolge il ruolo di mediatore solo in relazione al conflitto etico e al conflitto persona-ruolo; in questo caso specifico all'aumentare di questi conflitti diminuisce il work engagement, che ha effetti diretti sulla soddisfazione per i contenuti del lavoro, per le relazioni, per i processi, per la crescita, per la retribuzione e sulla percezione di performance. Nei casi di conflitto con i colleghi, tra gruppi e lavoro-famiglia si ha, invece, un effetto diretto degli antecedenti sulle conseguenze.

²⁷ Al fine di valutare la bontà dell'adattamento del modello ai dati, in aggiunta al χ^2 (un modello mostra un buon adattamento ai dati se il χ^2 non è significativo, con $0 \leq \chi^2 \leq 2df$ e $.05 \leq p \leq 1.00$), che risente dell'elevata numerosità campionaria, sono stati considerati anche i seguenti indici di fit: RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation; se $0 \leq RMSEA \leq .05$, il modello si adatta bene ai dati) e SRMR (Standardized Root Mean Square Residual; indica un buon adattamento quando $0 \leq SRMR \leq .05$; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003).

In aggiunta, abbiamo ipotizzato che alcune variabili personali, quali la resilienza e l'esperienza nel ruolo di RLS, potessero moderare le relazioni appena descritte. Per quanto concerne la resilienza, si osserva che, in presenza di alti livelli di essa, la forza della mediazione del work engagement risulta amplificata, sia nel caso del conflitto etico, sia nel caso del conflitto persona-ruolo. Nel caso di bassa resilienza, la forza della mediazione diminuisce unicamente per il conflitto etico. In secondo luogo, il campione è stato suddiviso in due fasce rispetto al livello di esperienza: la prima comprende i RLS aventi meno di 5 anni di esperienza, l'altra i RLS con più di 5 anni di esperienza.

I partecipanti che svolgono il ruolo di RLS da meno tempo si caratterizzano in questo modo: la mediazione del work engagement nel caso del conflitto persona-ruolo svolge un ruolo più importante, nel caso del conflitto etico la mediazione diventa meno forte; in aggiunta, non risultano più significative le seguenti relazioni dirette: conflitto con i colleghi → soddisfazione per la retribuzione; conflitto tra gruppi → soddisfazione per i processi; conflitto etico → soddisfazione per la crescita; conflitto persona-ruolo → soddisfazione per i contenuti del lavoro. Per quanto concerne i RLS "più esperti", si osserva che il work engagement ha un ruolo di mediazione meno preponderante sia nel caso del conflitto etico, sia nel caso del conflitto persona-ruolo e non influisce più sulla soddisfazione per le relazioni; inoltre, si osserva quanto segue: l'influenza del conflitto con i colleghi sulla soddisfazione per la retribuzione e sulla percezione di performance non è più significativa, così come l'influenza del conflitto etico sulla soddisfazione per i contenuti del lavoro, per le relazioni e per la retribuzione.

Fig. 10 - Conflitto e conseguenze su soddisfazione e performance; mediazione del work engagement (N = 418).



$\chi^2 = 36.02$ (df = 21; $p = .02$); RMSEA = .04; SRMR = .04.

2. Un'indagine empirica nel contesto scolastico veneto

L'indagine empirica trattata al punto *1.1.1 Prima fase: l'indagine qualitativa* è stata il punto di partenza anche della ricerca condotta nel settore scolastico regionale; è stato somministrato, inoltre, il medesimo questionario *self-report*, che riportava, tuttavia, modifiche concernenti la sezione anagrafica.

2.1 Il campione

Il campione complessivo è composto da 129 RLS che operano in scuole con sede nella Regione Veneto. Ai RLS della scuola il questionario era stato inviato tramite l'Ufficio Scolastico Regionale. La maggior parte del campione (82.00%) ha un'età superiore ai 50 anni, mentre il 18.00% compresa tra i 31 e i 50 anni. In riferimento alla variabile genere, il campione è costituito in prevalenza da uomini (52.30%). Per quanto concerne il titolo di studio, la maggioranza del campione è in possesso della licenza media superiore (48.40%), il 33.60% ha una laurea e il 18.00% ha una licenza elementare o media inferiore. Inoltre, il 47.60% ha un'esperienza nel ruolo di RLS compresa tra i 6 e i 15 anni, il 45.20% minore di 5 anni, mentre il 7.10% riporta un'esperienza superiore ai 15 anni. Il campione si distribuisce, poi, fra le diverse tipologie scolastiche come segue: il 40.90% opera in una scuola secondaria di secondo grado, il 33.60% in una scuola secondaria di primo grado, il 18.20% in una scuola primaria e il 7.30% in una scuola dell'infanzia. In riferimento alla dimensione dell'istituto scolastico di appartenenza, l'80.30% svolge la propria attività in una scuola con oltre 50 dipendenti, il 12.60% lavora in un istituto di 16-50 dipendenti, il 5.50% in uno di 5-15 dipendenti e l'1.60% lavora in realtà con meno di 5 dipendenti. Per quanto riguarda il numero di allievi nel corrente anno scolastico, l'84.00% lavora in una scuola con più di 250 studenti, l'11.20% in un istituto di 101-250 alunni, il 4.00% in uno di 31-100 studenti e lo 0.40% in scuole aventi al massimo 30 allievi. Infine, i RLS si distribuiscono nelle province venete nel seguente modo: il 45.20% svolge la sua attività nella provincia di Padova, il 13.50% lavora in quella di Venezia, l'11.90% opera nella provincia trevigiana, il

10.30% nella provincia di Verona, l'8.70% nella provincia di Vicenza, il 7.10% nella provincia di Rovigo e il 3.20% nella provincia di Belluno.

2.2 Elaborazioni statistiche

I dati ottenuti mediante il questionario hanno consentito di elaborare le statistiche descrittive di seguito riportate.

2.2.1 Prima sezione

D1. Quale tra le seguenti attività lei esercita maggiormente in qualità di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 15)

L'alternativa maggiormente scelta è stata "Partecipa alla riunione periodica" (99 scelte), seguita da "Riceve una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa" (72 scelte) e da "Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali" (60 scelte). L'alternativa "Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni" ha avuto 58 scelte, "Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività" è stata indicata 48 volte, mentre "È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva" 38. "Fa proposte in merito all'attività di prevenzione" ha una frequenza di 36 scelte, "Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito" presenta 35 scelte e "È consultato in merito all'organizzazione della formazione" 24. Concludono "È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente" (20 scelte), "Promuove l'elaborazione, l'individuazione e

l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori" (14 scelte), "Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" (7 scelte) e "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" (6 scelte).

Le funzioni maggiormente esercitate dai RLS della scuola sono quella partecipativa e conoscitiva. La funzione partecipativa si concretizza prevalentemente nel presenziare alla riunione periodica annuale, mentre i RLS della scuola sembrano esercitare in misura minore altre attività che configurano tale funzione, come l'accesso ai luoghi di lavoro e la segnalazione di situazioni non a norma. Vi è da rilevare poi, con riferimento alla funzione conoscitiva, come la scelta più frequente ricada sulla formazione adeguata, mentre stupisce che poco più della metà dei partecipanti segnali tra le azioni maggiormente esercitate quella di ricevere la documentazione inerente la salute e la sicurezza sul lavoro.

Le funzioni propositiva e consultiva, molto importanti ai fini della qualificazione del ruolo, sono scelte da un numero basso di rappresentanti.

In sintesi i RLS della scuola sembrano più orientati alla valorizzazione di aspetti formali, documentalistici e di inquadramento piuttosto che in attività specifiche di valutazione contestuale del rischio.

D2. Il RLS svolge diverse funzioni: le chiediamo di attribuire un punteggio sul peso che lei assegna a ciascuna funzione, sapendo che ha a disposizione 100 punti. (Tab. 16)

Le funzioni presentate erano quattro: funzione conoscitiva (essere a conoscenza di...), consultiva (essere informato e consultato in ordine a...), partecipativa (partecipare a...) e propositiva (fare proposte...); le statistiche descrittive applicate hanno permesso di trasformare il peso assegnato ad ognuna in un valore medio, che presenteremo sotto forma di percentuale. La funzione conoscitiva costituisce il 31.06% del ruolo del RLS, che svolge anche attività consultive (24.24%) e partecipative (23.90%); la funzione propositiva, invece, ha un peso del 20.98%.

Dalle risposte fornite a questa domanda emerge che la funzione più svolta è quella conoscitiva e quella meno esercitata la propositiva, a conferma in parte delle risposte date alla domanda precedente.

D3. Quali sono le condizioni che la facilitano nello svolgimento della sua attività nel ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 17)

L'elemento facilitatore più importante risulta essere la fiducia da parte dei colleghi (75 scelte), seguito da una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza (74 scelte), dal buon livello di comunicazione con altre figure professionali (73 scelte) e dal riconoscimento da parte degli altri del proprio ruolo di RLS (42 scelte). Possono essere d'aiuto anche l'esperienza nel ruolo di RLS (37 scelte), la preparazione tecnico-professionale (25 scelte) e le proprie caratteristiche personali/relazionali (15 scelte).

In sintesi, i fattori che maggiormente facilitano il RLS nei suoi compiti e funzioni sono gli aspetti che concernono le relazioni e la fiducia, mentre un peso minore è attribuito alle competenze tecnico-professionali.

Sono, infatti, la fiducia dei colleghi, la qualità della comunicazione, un ambiente di lavoro che valorizza gli aspetti di salute e sicurezza, oltre al fatto che il proprio ruolo sia riconosciuto, gli aspetti che più aiutano i RLS nell'espletamento delle funzioni attribuite.

Tab. 15 - Le attività maggiormente esercitate in qualità di RLS.

| | Frequenza | |
|---|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 58 | 60 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 38 | 80 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 20 | 98 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 24 | 94 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali | 60 | 58 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 7 | 111 |
| Riceve una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 72 | 46 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 14 | 104 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 35 | 83 |
| Partecipa alla riunione periodica | 99 | 19 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 36 | 82 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 48 | 70 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 6 | 112 |

Tab. 16 - Le diverse funzioni di RLS.

| | Valore Medio |
|--|--------------|
| Conoscitiva (essere a conoscenza di ...) | 31.06 |
| Consultiva (essere informato di ...) | 24.24 |
| Partecipativa (partecipare a ...) | 23.90 |
| Propositiva (fare proposte ...) | 20.98 |

Tab. 17 - Elementi facilitatori dello svolgimento dell'attività di RLS.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| La fiducia da parte dei colleghi | 75 | 51 |
| Una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza | 74 | 52 |
| Un buon livello di comunicazione con altre figure professionali | 73 | 53 |
| Le mie caratteristiche personali/relazionali | 15 | 111 |
| La mia preparazione tecnico-professionale | 25 | 101 |
| La mia esperienza nel ruolo di RLS | 37 | 89 |
| Il riconoscimento del ruolo di RLS da parte degli altri | 42 | 84 |

D4. Con quali figure professionali ha le maggiori difficoltà nel suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 18)

Le maggiori difficoltà vengono riscontrate rispetto ai lavoratori (47 scelte), al datore di lavoro (21 scelte), al medico competente (18), al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (13 scelte) e agli organi ispettivi (11 scelte); problematicità emergono anche in relazione al direttore di stabilimento o capo reparto (8 scelte). 12 scelte sono state imputate all'alternativa "altro", che fanno riferimento, ad esempio, a manutentori della scuola-provincia.

I RLS della scuola ritrovano le criticità maggiori, similmente a quanto emerge nelle altre popolazioni di lavoratori indagate, in relazione ai lavoratori stessi e in parte con le altre figure della prevenzione.

Tab. 18 -Criticità con altre figure professionali.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Direttore di stabilimento/Capo reparto | 8 | 81 |
| Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) | 13 | 76 |
| Medico competente | 18 | 71 |
| Lavoratori | 47 | 42 |
| Datore di lavoro | 21 | 68 |
| Organi ispettivi | 11 | 77 |
| Altro | 12 | 77 |

D5. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente positiva che ha vissuto nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 19)

Sulle risposte raccolte è stata effettuata un'analisi del contenuto, che ha permesso di individuare 6 categorie di risposta ricorrenti: situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali, situazioni partecipative, situazioni propositive, situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS e situazioni di valorizzazione della formazione; è stata impiegata anche la categoria “mancanza di situazioni particolarmente positive”.

La categoria “situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali” emerge in 21 risposte, come «*Le prove di esodo svolte quasi alla perfezione*»; 18 risposte rimandano a situazioni partecipative, ad esempio: «*Il mio coinvolgimento da parte di insegnanti e colleghi su alcuni problemi inerenti alla sicurezza*». Per quanto concerne le situazioni propositive (che ricorrono in 15 risposte), esse si suddividono nei seguenti ambiti: tecnico-professionale (ad esempio, «*Proposte*

Tab. 19 - Situazioni particolarmente positive: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|--|------------------|
| Situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali | 21 |
| Situazioni partecipative | 18 |
| Situazioni propositive: | 15 |
| tecnico-professionali | 14 |
| relazionali | 1 |
| Situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS: | 14 |
| riconoscimento relazionale | 4 |
| riconoscimento tecnico-professionale | 10 |
| Mancanza di situazioni particolarmente positive | 13 |
| Situazioni di valorizzazione dell'attività formativa | 4 |

di miglioramento accolte»; N = 14) e relazionale (come «Riuscire a trovare una soluzione nella disputa tra il direttore amministrativo e alcuni dipendenti»; N = 1). Sono state ricondotte alla categoria “Situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS” 14 produzioni discorsive: in particolare, 4 afferiscono all’ambito del riconoscimento relazionale (come, «Fiducia, collaborazione, informazione dei colleghi di lavoro») e 10 al riconoscimento tecnico-professionale (ad esempio, «Quando ho ricevuto i ringraziamenti da parte del datore di lavoro per aver valutato e segnalato un rischio poi risolto»). La valorizzazione dell’attività formativa è emersa in 4 risposte, ad esempio: «Interesse da parte dei colleghi durante i corsi di formazione a loro rivolti»; infine, se 13 risposte rimandano alla categoria “Mancanza di situazioni particolarmente positive”, 45 partecipanti non hanno formulato alcuna risposta.

Anche in questo caso, come per le altre popolazioni di RLS indagate, le situazioni che vengono percepite come positive dai RLS della scuola sono quelle che hanno a che fare con il riconoscimento del ruolo e con l’esercizio delle funzioni partecipativa e propositiva.

D6. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente critica che si è trovato ad affrontare nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 20)

Innanzitutto, è stata condotta un'analisi del contenuto, al fine di confermare che le categorie ipotizzate per questa domanda rappresentassero simmetrie opposte ed esaustive delle categorie impiegate nella domanda D5; è stata, quindi, confermata la seguente classificazione: situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, smorzamento delle situazioni propositive, svalutazione del ruolo di RLS, mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive, svalutazione/inadeguatezza della formazione e mancanza di situazioni particolarmente critiche.

Per quanto concerne le situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, esse ricorrono in 25 risposte, ad esempio: *«Spesso capita che i lavoratori non si attengono alle norme di sicurezza»*; lo smorzamento delle situazioni propositive ritorna in 24 produzioni discorsive e si suddivide in proposte tecnico-professionali (come, *«Molto spesso per far capire che esiste una situazione di pericolo devo insistere molto»*; N = 13) e relazionali (ad esempio, *«Difficoltà nei confronti dei lavoratori di comunicare loro le situazioni di pericolo»*; N = 6) inascoltate. La svalutazione del ruolo di RLS, nei termini di mancato riconoscimento tecnico-professionale, compare in 4 risposte, ad esempio: *«Mancata comunicazione di situazioni di rischio al RLS»*.

Le categorie “Mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive” (*«Non venire consultato sia per la designazione dell’RSPP che nella fasi di preparazione del DVR»*) e “Svalutazione/inadeguatezza della formazione” (*«Partecipare ad un corso di formazione con un ‘docente’ non preparato»*) emergono una sola volta. È stata costruita, infine, la categoria “Mancanza di situazioni particolarmente critiche”, che emerge in 25 risposte e 55 partecipanti si sono astenuti.

Le risposte date a questa domanda presentano delle simmetrie opposte con quelle date nella domanda D5. Viene avvertito come di particolare criticità il fatto che i lavoratori non si attengano alle norme di sicurezza o non ascoltino i suggerimenti dati, confondendo il ruolo del RLS con quello attribuito ad altre figure della sicurezza (ad esempio, il datore di lavoro). Viene percepito come negativo anche il fatto di non essere

Tab. 20 - Situazioni particolarmente critiche: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|---|-----------|
| Mancanza di situazioni particolarmente critiche | 25 |
| Situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali | 24 |
| Smorzamento delle situazioni propositive: | 19 |
| -tecnico-professionali | 13 |
| -relazionali | 6 |
| Svalutazione del ruolo di RLS: | 4 |
| -mancato riconoscimento tecnico-professionale | 4 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive | 1 |
| Svalutazione/inadeguatezza della formazione | 1 |

consultati nella designazione delle figure della sicurezza e nella valutazione dei rischi. Emerge, confrontando le risposte date alle domande *D5* e *D6*, come siano le situazioni e i comportamenti relativi a contenuti tecnico-professionali quelli maggiormente riportati come significativi relativamente al grado di soddisfazione nell'esercizio concreto del ruolo.

D7. Quali contenuti specifici della formazione vorrebbe che fossero maggiormente approfonditi per svolgere al meglio il suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo 3 risposte). (Tab. 21)

I partecipanti desidererebbero ricevere maggiori approfondimenti sull'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (67 scelte), e dei fattori di rischio (64 scelte), sulla valutazione dei rischi (49 scelte), sui principali soggetti coinvolti nel processo e i relativi obblighi (41 scelte), e sugli aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori (41 scelte). Altri approfondimenti indicati riguardano la legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (scelta 30 volte), alcune nozioni di tecnica della comunicazione (25 scelte) e i principi giuridici comunitari e nazionali (8 scelte).

Anche se dalle risposte sembra emergere la necessità di una formazione più orientata a rendere i RLS competenti nella funzione consultiva e propositiva, la scelta non è così netta e precisa tra chi ha scelto e chi non ha scelto le medesime opzioni. Se, infatti, è vero che 67 RLS hanno dichiarato, per esempio, che sono necessari approfondimenti relativi alla “Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione”, è altrettanto vero che 60 RLS non hanno scelto questa opzione. Quello che emerge chiaramente sono le “non scelte”, tra le quali spicca in particolare quella relativa alla necessità di formazione sulle tematiche di tipo comunicativo e sulla legislazione comunitaria e nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tab. 21 - Contenuti della formazione: le necessità di approfondimento.

| | Frequenza | |
|---|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Principi giuridici comunitari e nazionali | 8 | 119 |
| Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 30 | 97 |
| Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi | 41 | 86 |
| Definizione e individuazione dei fattori di rischio | 64 | 63 |
| Valutazione dei rischi | 49 | 78 |
| Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione | 67 | 60 |
| Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori | 41 | 86 |
| Nozioni di tecnica della comunicazione | 25 | 102 |

D8. – D9. Per svolgere efficacemente la sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali e le competenze relazionali? (Tab. 22)

Il campione si trova abbastanza d'accordo con l'affermazione “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali: conoscenza delle normative, dei processi lavorativi, dei rischi ...” (punteggio medio di 5.30 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 =

molto d'accordo) e con “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze relazionali: capacità di ascolto, di comunicare, di negoziare, empatia, ...” (punteggio medio di 5.29 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 = molto d'accordo).

Tab. 22 - Necessità di competenze tecnico-professionali e relazionali.

| | Valore Medio |
|----------------------------------|--------------|
| Competenze tecnico-professionali | 5.30 |
| Competenze relazionali | 5.29 |

Per i RLS del comparto scuola ai fini di un adeguato esercizio del ruolo risultano fondamentali sia le competenze tecniche che quelle relazionali. Se mettiamo a confronto le risposte date a questa domanda con quelle date alla domanda precedente, sono tuttavia pochi i RLS che identificano dei bisogni formativi legati alla sfera delle relazioni, mentre emergono chiaramente necessità formative in campo tecnico.

D10. – D11. Quanto si ritiene soddisfatto dei contenuti e della durata della formazione ricevuta in qualità di RLS? (Tab. 23)

I partecipanti risultano in media abbastanza soddisfatti dei contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS (punteggio medio di 4.67 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto) e della durata della stessa (punteggio medio di 4.54 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto).

Tab. 23 - Soddisfazione rispetto ai contenuti e alla durata della formazione.

| | Valore Medio |
|---|--------------|
| Contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.67 |
| Durata della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.54 |

D12. Quali sono le principali motivazioni di tale soddisfazione o insoddisfazione in relazione ai contenuti e alla durata della formazione? (Tab. 24)

L'analisi del contenuto effettuata sulle risposte raccolte ha permesso di estrapolare 4 categorie concernenti la soddisfazione in relazione a contenuti e durata della formazione e 5 sottese all'insoddisfazione per gli stessi: adeguatezza ed esaustività dei contenuti, trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa, frequenza e durata dell'attività formativa, e contributo della partecipazione all'attività formativa si riferiscono alla prima; inadeguatezza della frequenza e durata dell'attività formativa, inadeguatezza dei contenuti, inadeguatezza di modalità e metodologia didattica, inadeguatezza della docenza e uso strumentale della formazione costituiscono invece motivazioni di insoddisfazione.

Per quanto concerne le motivazioni di soddisfazione, la categoria maggiormente citata è l'adeguatezza ed esaustività dei contenuti (ad esempio, *«Durante la formazione siamo stati preparati bene»*; N = 44), seguita dalla trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa (come, *«Soddisfazione per aver raggiunto una formazione buona che mi permette di valutare e risolvere le criticità riscontrate»*; N = 9). Vi sono poi risposte che si riferiscono a frequenza/durata dell'attività formativa (ad esempio, *«L'aggiornamento è stato soddisfacente, così come la durata»*; N = 4) e al contributo della partecipazione all'attività formativa (come, *«Nelle riunioni periodiche, oltre che ricevere nozioni sempre aggiornate sulla normativa vigente, abbiamo la possibilità di esporre dei nostri dubbi e sentire cosa succede in altre realtà»*; N = 4).

Rispetto all'insoddisfazione rispetto ai contenuti e alla durata della formazioni, la categoria dell'inadeguatezza della frequenza/durata dell'attività formativa è stata individuata in 17 risposte (come, *«Poco tempo dedicato alla formazione, a volte inadeguata e fatta male»*), la categoria "Inadeguatezza di modalità e metodologia didattica" ritorna 16 volte (ad esempio, *«Per i RLS alle prime armi il corso [...] dovrebbe avere la possibilità di avere un tutor di supporto per alcuni mesi successivi alla conclusione del corso»*). L'inadeguatezza dei contenuti è citata in 15 risposte (come, *«In generale mi è sembrata poco mirata al ruolo di RLS»*), l'inadeguatezza della docenza in 2 produzioni discorsive (ad esempio, *«Docenti talvolta non preparati o 'non*

comunicatori'»); infine, 2 risposte rimandano all'uso strumentale della formazione (come, «Ente formatore [...] eccessivamente sbilanciato a favore della parte datoriale») e 22 risultano non completate.

Tab. 24 - Motivazioni di (in)soddisfazione per contenuti e durata della formazione.

| | | Frequenza |
|-----------------|--|-----------|
| Soddisfazione | Adeguatezza ed esaustività dei contenuti | 44 |
| | Trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa | 9 |
| | Frequenza/durata dell'attività formativa | 4 |
| | Il contributo della partecipazione all'attività formativa | 4 |
| Insoddisfazione | Inadeguatezza della frequenza/durata dell'attività formativa | 17 |
| | Inadeguatezza di modalità e metodologia didattica | 16 |
| | Inadeguatezza dei contenuti | 15 |
| | Inadeguatezza della docenza | 2 |
| | Uso strumentale della formazione | 2 |

Si può affermare, quindi, che i motivi di soddisfazione superano quelli di insoddisfazione; in merito ai primi, la maggioranza delle risposte indica soddisfazione per l'adeguatezza e l'esaustività dei contenuti della formazione ricevuta. Si possono, tuttavia, evidenziare alcune criticità, che risiedono nella durata e nella frequenza dell'attività formativa, così come in modalità e metodologia didattiche, ritenute non sempre adeguate.

D13. Quali sono le principali richieste che Le vengono rivolte dai lavoratori nel Suo ruolo di RLS? (Tab. 25)

L'analisi del contenuto delle risposte raccolte ha permesso di individuare 6 categorie ricorrenti, ossia: segnalazioni tecnico-professionali, consultazioni tecnico-professionali, richieste di risorse, richieste che valorizzano la funzione di rappresentanza del RLS, richieste di attività formativa e la mancanza di richieste.

Tab. 25 - Principali richieste rivolte ai RLS.

| | Frequenza |
|---|-----------|
| Segnalazioni tecnico-professionali | 41 |
| Consultazioni tecnico-professionali | 27 |
| Mancanza di richieste | 13 |
| Richieste di attività formativa | 7 |
| Valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS | 6 |
| Richiesta di risorse (attrezzature o persone) | 4 |

“Segnalazioni tecnico-professionali” è la categoria riscontrata più frequentemente e raccoglie risposte come «*La segnalazione di problematiche varie legate alla sicurezza relative al lavoro*» (N = 41), seguita da “Consultazioni tecnico-professionali” (ad esempio, «*Chiarimenti sulle normative*»; N = 27) e dalle richieste di attività formativa (ad esempio, «*Formazione continua e costante prevista per i lavoratori del settore scuola in base alla normativa vigente*»; N = 7), dalle richieste che valorizzano la funzione di rappresentanza del RLS (come, «*[...] come RLS sono stata interpellata per mediare o invitare chi di competenza a vagliare la richiesta di un operatore scolastico con problemi di salute*»; N = 6) e dalle richieste di risorse, in termini di attrezzature o personale (esemplificando, «*Personale in genere e la dotazione di D.P.I.*»; N = 4). 13 risposte rientrano nella categoria “Mancanza di richieste” e sono state fornite interamente da RLS operanti in istituti con più di 15 dipendenti; 30 risposte, infine, risultano non completate.

Il RLS si ritiene la persona che svolge compiti di rappresentanza ed è in grado di portare all’attenzione del datore di lavoro le istanze dei lavoratori relativamente a problematiche di salute e di sicurezza. Comunque, emerge che ancora oggi vengono palesate ai RLS, e da questi fatte proprie, richieste attinenti più al ruolo di rappresentante sindacale o ad altre figure della prevenzione. Ci sembra importante sottolineare questo aspetto perché un fraintendimento circa il ruolo può generare malintesi, se non veri e propri conflitti, e frustrazioni.

D14. Quali tra le seguenti attività ritiene più importanti per le sue funzioni di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 26)

L'attività ritenuta maggiormente importante per il ruolo di RLS è "Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa" (71 scelte), seguita da "Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali" (70 scelte) e da "Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni" (68 scelte). Sono percepiti importanti anche i seguenti aspetti: essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva (59 scelte), avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività (43), fare proposte in merito all'attività di prevenzione (37) e formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito (29). Le alternative "Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori", "È consultato in merito all'organizzazione della formazione" e "È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente" sono state scelte 23 volte, "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" presenta 20 scelte e, infine, "Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" 16 scelte.

In seguito al confronto tra quanto emerso rispetto alle attività ritenute maggiormente importanti (domanda *D14*) e le attività effettivamente più esercitate (domanda *D1*), si conferma il valore di poter ricevere una formazione adeguata e informazioni e documentazione aziendali. Contrariamente, se la possibilità di accedere ai luoghi in cui

si svolgono le lavorazioni è un'attività rilevante per i partecipanti, essa non è tra le alternative maggiormente prescelte nello svolgimento dell'attività di RLS.

D15. – D16. – D17. – D18. Le chiediamo quanto ritiene essere soddisfatto della sua funzione conoscitiva, funzione consultiva, funzione partecipativa, funzione propositiva.
(Tab. 27)

I partecipanti hanno espresso la loro soddisfazione rispetto alle funzioni attraverso una scala da 1 a 6 punti, in cui 1 significa “molto insoddisfatto” e 6 “molto soddisfatto”; essi si trovano abbastanza soddisfatti della funzione conoscitiva, ossia, ad esempio, relativamente alla conoscenza della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione (punteggio medio di 4.47), della funzione partecipativa, ossia, ad esempio, prendere parte alla valutazione dei rischi, alla riunione periodica o ad altri incontri sulla sicurezza (punteggio medio di 4.64) e della funzione propositiva, ossia, ad esempio, essere attivo nel far emergere i problemi e nel proporre soluzione (punteggio medio di 4.46). La funzione consultiva (ad esempio, essere sentito in merito alla valutazione dei rischi, delle misure di prevenzione, alla formazione dei lavoratori, ...) soddisfa moderatamente il campione, con un punteggio medio di 4.27. Dalle risposte raccolte si conferma la soddisfazione attribuita alla funzione partecipativa.

In sintesi, analogamente a quanto emerso dalla precedente indagine, i RLS impegnati nel contesto scolastico esercitano principalmente le funzioni partecipativa e conoscitiva, e ritengono fondamentali per l'espletamento del loro ruolo gli aspetti relazionali e di fiducia, sebbene portino alla luce qualche difficoltà con alcune delle figure con le quali si relazionano. Ricordano, inoltre, alcune situazioni positive, poiché valorizzanti il loro ruolo di RLS. I partecipanti, infine, si dichiarano abbastanza soddisfatti della formazione ricevuta, auspicando, tuttavia, sia maggiore concretezza e modellamento dei contenuti rispetto alla specifica realtà scolastica, sia una metodologia della didattica della sicurezza più coinvolgente e vicina ai contesti reali.

Tab. 26 - Importanza delle attività del RLS.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 68 | 54 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 59 | 63 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 23 | 99 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 23 | 99 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali | 70 | 52 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 16 | 106 |
| Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 71 | 51 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 23 | 99 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 29 | 93 |
| Partecipa alla riunione periodica | 70 | 52 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 37 | 85 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 43 | 79 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 20 | 102 |

Tab. 27 - Soddisfazione rispetto alle diverse funzioni di RLS.

| | Valore Medio |
|------------------------|--------------|
| Funzione conoscitiva | 4.47 |
| Funzione consultiva | 4.27 |
| Funzione partecipativa | 4.64 |
| Funzione propositiva | 4.46 |

2.2.2 Seconda sezione

Le statistiche descrittive implementate hanno permesso di esplorare le modalità con cui i partecipanti vivono alcuni aspetti della vita professionale (Tab. 28).

In media il campione si percepisce come abbastanza resiliente: è, infatti, abbastanza in grado di raggiungere gli obiettivi lavorativi, dopo aver superato gli eventuali ostacoli cogliendo gli elementi umoristici degli stessi e vivendoli come facilitatori del processo di miglioramento personale ($M = 4.69$; $DS = 0.66$). Il campione risulta percepirsi anche abbastanza auto-efficace: rinuncia abbastanza difficilmente in caso di difficoltà nel lavoro, come abbastanza difficilmente abbandona l'apprendimento di cose nuove se considerate troppo difficili ($M = 5.05$; $DS = 0.73$). Una buona cooperazione con i colleghi e la disponibilità all'aiuto reciproco consentono ai partecipanti di sperimentare bassi livelli di conflitto con i colleghi ($M = 2.13$; $DS = 0.83$) e, poiché il lavoro soddisfa moderatamente le ambizioni del campione, anche i livelli di conflitto persona-ruolo risultano bassi ($M = 1.95$; $DS = 1.01$); analogamente bassi risultano i livelli di conflitto etico ($M = 2.16$; $DS = 1.00$), dal momento che i partecipanti si trovano moderatamente d'accordo nel ritenere come di rilievo il valore sociale dell'organizzazione di appartenenza. Il conflitto tra i gruppi è moderatamente limitato, infatti, la competizione tra i diversi gruppi di lavoro risulta moderata e moderatamente promossa dalle organizzazioni di appartenenza ($M = 2.90$; $DS = 1.14$); analogamente, emergono livelli moderatamente bassi di conflitto lavoro-famiglia ($M = 2.62$; $DS = 1.21$): infatti, i partecipanti non ritengono di sacrificare in modo eccessivo il tempo per la famiglia a

causa del loro lavoro. I partecipanti esperiscono, inoltre, un basso livello di burnout, dichiarando di provare raramente vissuti di esaurimento emotivo ($M = 2.01$; $DS = 1.06$) e di inefficacia professionale ($M = 1.67$; $DS = 1.02$), e molto raramente esperienze di disaffezione lavorativa ($M = 1.58$; $DS = 1.03$). Il campione, poi, si ritiene mediamente coinvolto nella sua professione: riferiscono, infatti, di sperimentare vigore ($M = 4.24$; $DS = 1.06$), assorbimento ($M = 4.37$; $DS = 1.05$) e vissuti di dedizione ($M = 4.36$; $DS = 1.15$) abbastanza frequentemente. Per quanto concerne la soddisfazione, i partecipanti dichiarano di essere moderatamente soddisfatti per i contenuti del lavoro, in termini di attività svolte e di diversificazione delle stesse ($M = 4.28$; $DS = 0.88$); allo stesso modo, risultano moderatamente soddisfatti per i processi (ad esempio, per lo stile di direzione vigente e per il modo in cui vengono comunicate le decisioni; $M = 3.94$; $DS = 1.09$) e per le opportunità di crescita personale, di carriera, di formazione e apprendimento ($M = 3.69$; $DS = 1.14$); risultano, invece, moderatamente insoddisfatti per la retribuzione, ossia per il rapporto fra impegno, lavoro e livello di competenze e la retribuzione ricevuta ($M = 2.85$; $DS = 1.42$). Risultano, poi, abbastanza soddisfatti per le relazioni, cioè per i rapporti interpersonali con colleghi e collaboratori ($M = 4.55$; $DS = 1.05$). In riferimento alla percezione della propria performance, in media il campione risulta percepire come raggiunto il 63.40% degli obiettivi ($DS = 2.25$) e stabilisce una buona valutazione generale della prestazione ($M = 6.89$; $DS = 2.00$). Infine, i partecipanti sono abbastanza soddisfatti dello svolgimento del proprio ruolo di RLS ($M = 4.50$; $DS = 1.08$) e dell'attività lavorativa in generale ($M = 5.06$; $DS = 0.86$).

Al fine di valutare gli effetti del conflitto sulla percezione di performance, sulla soddisfazione per i contenuti del lavoro e sulla soddisfazione per le relazioni interpersonali, ipotizzando il ruolo di mediazione del work engagement, le relazioni tra le dimensioni sono state testate mediante *path analysis* attraverso il software LISREL 8.80 (Jöreskog & Sörbom, 2006). La *path analysis* permette di testare le relazioni ipotizzate utilizzando variabili osservate.

Inizialmente è stato stimato un modello saturo, stimando sia gli effetti diretti che gli effetti indiretti tra le dimensioni; tuttavia gli indici di fit, indicatori di quanto un modello

Tab. 28 - Statistiche descrittive.

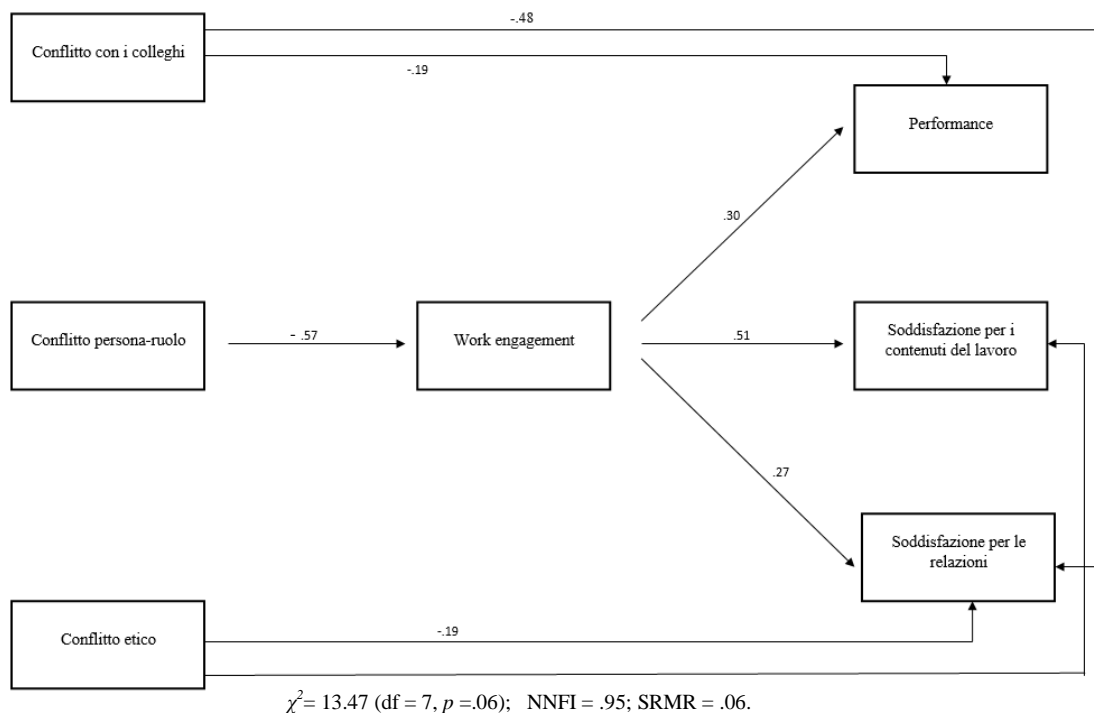
| | Valore Medio | DS |
|---|---------------------|-----------|
| Resilienza | 4.69 | 0.66 |
| Autoefficacia | 5.05 | 0.73 |
| Conflitto con i colleghi | 2.13 | 0,83 |
| Conflitto tra gruppi | 2.90 | 1.14 |
| Conflitto lavoro-famiglia | 2.62 | 1.21 |
| Conflitto etico | 2.16 | 1.00 |
| Conflitto persona-ruolo | 1.95 | 1.01 |
| Esaurimento emotivo | 2.01 | 1.06 |
| Disaffezione lavorativa | 1.58 | 1.03 |
| Inefficacia professionale | 1.67 | 1.02 |
| Vigore | 4.24 | 1.06 |
| Dedizione | 4.36 | 1.15 |
| Assorbimento | 4.37 | 1.05 |
| Soddisfazione per i contenuti del lavoro | 4.28 | 0.88 |
| Soddisfazione per le relazioni | 4.55 | 1.05 |
| Soddisfazione per i processi | 3.94 | 1.09 |
| Soddisfazione per la crescita | 3.69 | 1.14 |
| Soddisfazione per la retribuzione | 2.85 | 1.42 |
| Soddisfazione lavorativa nel ruolo di RLS | 4.50 | 1.08 |
| Soddisfazione lavorativa generale | 5.06 | 0.86 |
| Scale di risposta da 1 a 6 punti | | |
| Raggiungimento degli obiettivi | 6.34 | 2.25 |
| Valutazione generale della performance | 6.89 | 2.00 |
| Scale di risposta da 1 a 10 punti | | |

ipotizzato si adatta ai dati, non risultavano adeguati. Si è creato, quindi, un secondo modello, nel quale sono state considerate le relazioni significative tra i costrutti, di cui vengono forniti i valori e gli indici di fit²⁸ in Fig. 11.

Il work engagement, a differenza di quanto ipotizzato, funge da mediatore solo in relazione al conflitto persona-ruolo; in questo caso specifico all'aumentare del conflitto persona-ruolo diminuisce il work engagement che ha effetti diretti sulla performance e sulla soddisfazione per i contenuti del lavoro.

Nei casi di conflitto etico e conflitto con i colleghi si ha, invece, un effetto totale degli antecedenti sulle conseguenze di performance, soddisfazione per i contenuti del lavoro e soddisfazione per le relazioni interpersonali.

Fig. 11 - Conflitto e conseguenze su soddisfazione e performance; mediazione del work engagement.



²⁸Al fine di valutare la bontà dell'adattamento del modello ai dati, come per il modello riportato al par.1.3.2, sono stati considerati diversi indici di fit (Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003): χ^2 , NNFI (Non-Normed Fit Index; il criterio indicato per un adattamento accettabile è un NNFI pari ad almeno .95) e SRMR (valori ritenuti accettabili fino a .10).

3. Un'indagine empirica: il RSL nel contesto sanitario

Analogamente alle precedenti indagini, anche la ricerca condotta in ambito sanitario prende le mosse dalla fase qualitativa esposta al punto *1.1.1 Prima fase: l'indagine qualitativa*; lo strumento impiegato nella successiva fase quantitativa, dunque, è rimasto il medesimo, che presentava, tuttavia, modifiche concernenti la sezione anagrafica.

3.1 Il campione

Il campione complessivo è composto da 42 RLS, individuati attraverso la conoscenza diretta da parte dei ricercatori, che operano in strutture sanitarie della Regione Veneto. La maggior parte del campione (60.00%) ha un'età superiore ai 50 anni, mentre il 40.00% compresa tra i 31 e i 50 anni. In riferimento alla variabile genere, il campione è costituito in prevalenza da uomini (65.00%). Per quanto concerne il titolo di studio, la maggioranza del campione è in possesso della licenza media superiore (52.50%), il 35.00% ha una laurea e il 12.50% ha una licenza elementare o media inferiore. Inoltre, il 45.00% ha un'esperienza nel ruolo di RLS inferiore ai 5 anni, il 40.00% compresa tra i 6 e i 15 anni, mentre il 15.00% riporta un'esperienza superiore ai 15 anni. Il campione si distribuisce, poi, fra i diversi settori come segue: il 79.50% opera in un ospedale, il 10.30% in un distretto sanitario e il 10.30% in un dipartimento di prevenzione. Infine, i RLS operano nelle diverse province venete nel seguente modo: il 30.60% svolge la sua attività nella provincia di Padova, il 27.80% lavora in quella di Venezia, l'11.10% opera nella provincia veronese, così come in quella vicentina; l'8.30% svolge la sua attività in un'azienda sanitaria della provincia di Treviso, percentuale che si ritrova anche per la provincia rodigina; infine il 2.80% opera nella provincia di Belluno.

3.2 Elaborazioni statistiche

I dati ottenuti mediante il questionario hanno consentito di elaborare le statistiche descrittive di seguito riportate.

3.2.1 Prima sezione

D1. Quale tra le seguenti attività lei esercita maggiormente in qualità di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 29)

L'alternativa maggiormente scelta è stata "Partecipa alla riunione periodica" (34 scelte), seguita da "Riceve una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa" (21 scelte) e da "Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività" (19 scelte). L'alternativa "Fa proposte in merito all'attività di prevenzione" ha avuto 18 scelte, "Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni" è stata indicata 16 volte, mentre "Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali" 15. "Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito" ha una frequenza di 8 scelte, "Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori" presenta 7 scelte e "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" e "È consultato in merito all'organizzazione della formazione" presentano ognuna 2 scelte. Concludono "È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva" e "È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente", scelte ognuna una sola volta.

Le risposte dei partecipanti, peraltro di ridotta numerosità, suggeriscono che le attività maggiormente esercitate afferiscono alle funzioni partecipativa (come, ad esempio, la partecipazione alla riunione periodica annuale) e conoscitiva (ricevere una formazione

adeguata).Relativamente alla funzione propositiva, anche se sono 18 i RLS che esercitano frequentemente attività propositive, per così dire, generiche (come il fare proposte in merito all'attività di prevenzione), meno numerosi sono coloro che scelgono l'opzione propositiva quando questa si fa più specifica (cioè, promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori).

La funzione consultiva appare non molto sviluppata; peraltro, consultare i RLS in ordine, ad esempio, alla valutazione dei rischi, rientra tra i compiti di altre figure del sistema di prevenzione aziendale, come il datore di lavoro e i dirigenti. D'altro canto si tratta di una funzione così importante che i RLS stessi dovrebbero direttamente richiedere la propria partecipazione ad essa.

D2. Il RLS svolge diverse funzioni: le chiediamo di attribuire un punteggio sul peso che lei assegna a ciascuna funzione, sapendo che ha a disposizione 100 punti. (Tab. 30)

Le funzioni presentate erano quattro: funzione conoscitiva (essere a conoscenza di...), consultiva (essere informato e consultato in ordine a...), partecipativa (partecipare a...) e propositiva (fare proposte...); le statistiche descrittive applicate hanno permesso di trasformare il peso assegnato ad ognuna in un valore medio, che presenteremo sotto forma di percentuale. La funzione propositiva costituisce il 27.29% del ruolo del RLS, che svolge anche attività partecipative (27.00%) e conoscitive (24.80%); la funzione consultiva, infine, ha un peso del 20.91%.

D3. Quali sono le condizioni che la facilitano nello svolgimento della sua attività nel ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 31)

L'elemento facilitatore più importante risulta essere la cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza (23 scelte), seguita dalla fiducia da parte di colleghi (18 scelte) e dall'esperienza nel ruolo di RLS (15 scelte); le categorie "buon livello di comunicazione con le altre figure professionali, la preparazione tecnico-professionale e il riconoscimento del ruolo di RLS da parte degli altri ricevono ognuna 14 scelte. Infine, risultano d'aiuto anche le caratteristiche personali/relazionali (13 scelte).

Tab. 29 - Le attività maggiormente esercitate in qualità di RLS.

| | Frequenza | |
|---|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 16 | 21 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 1 | 36 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 1 | 36 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 2 | 35 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali | 15 | 22 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 2 | 35 |
| Riceve una formazione adeguata, e comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 21 | 16 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 7 | 30 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 8 | 29 |
| Partecipa alla riunione periodica | 34 | 3 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 18 | 19 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 19 | 18 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 2 | 35 |

Tab. 30 - Le diverse funzioni di RLS.

Valore Medio

| | |
|--|-------|
| Conoscitiva (essere a conoscenza di ...) | 24.80 |
| Consultiva (essere informato di ...) | 20.91 |
| Partecipativa (partecipare a ...) | 27.00 |
| Propositiva (fare proposte ...) | 27.29 |

Tab. 31 - Elementi facilitatori dello svolgimento dell'attività di RLS.

Frequenza

| | Scelta | Non scelta |
|--|---------------|-------------------|
| La fiducia da parte dei colleghi | 18 | 24 |
| Una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza | 23 | 19 |
| Un buon livello di comunicazione con altre figure professionali | 14 | 28 |
| Le mie caratteristiche personali/relazionali | 13 | 29 |
| La mia preparazione tecnico-professionale | 14 | 28 |
| La mia esperienza nel ruolo di RLS | 15 | 27 |
| Il riconoscimento del ruolo di RLS da parte degli altri | 14 | 28 |

Per i RLS della sanità, quindi, il fattore più importante ai fini dell'esercizio del ruolo sembra quello legato ad una cultura organizzativa in cui la salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un valore condiviso, con ripercussioni favorevoli sia sui lavoratori che sui pazienti. Inoltre, in aggiunta al riconoscimento del ruolo, appaiono importanti l'esperienza acquisita e le caratteristiche personali/relazionali, aspetti che risultano più rilevanti rispetto alle altre due popolazioni di RLS indagate.

D4. Con quali figure professionali ha le maggiori difficoltà nel suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo di 3 risposte). (Tab. 32)

Le maggiori difficoltà vengono riscontrate rispetto al direttore di stabilimento/capo reparto (21 scelte), al datore di lavoro (19 scelte), ai lavoratori (11 scelte) e al RSPP (9 scelte); problematicità emergono anche in relazione al medico competente (8 scelte) e

agli organi ispettivi (3 scelte); 6 scelte indicano difficoltà con altre figure professionali, quali i colleghi dell'ufficio tecnico o altri RLS.

Le difficoltà maggiori sembrano emergere nei rapporti con i Direttori di Servizio, i Capo sala e con la Dirigenza in generale. Vengono dichiarate anche difficoltà nei confronti degli altri lavoratori, ma in misura meno importante se confrontate con le altre due popolazioni indagate.

Tab. 32 - Criticità con altre figure professionali

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Direttore di stabilimento/Capo reparto | 21 | 19 |
| Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) | 9 | 31 |
| Medico competente | 8 | 32 |
| Lavoratori | 11 | 29 |
| Datore di lavoro | 19 | 21 |
| Organi ispettivi | 3 | 37 |
| Altro | 6 | 34 |

D5. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente positiva che ha vissuto nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 33)

Sulle risposte raccolte è stata effettuata un'analisi del contenuto, che ha permesso di individuare 6 categorie di risposta ricorrenti: situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali, situazioni partecipative, situazioni propositive, situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS e situazioni di valorizzazione della formazione; è stata impiegata anche la categoria "mancanza di situazioni particolarmente positive".

Le situazioni particolarmente positive si riferiscono per la maggior parte a situazioni propositive di tipo tecnico-professionale, come «Aver ottenuto tutta la rimozione dell'amianto dagli ambienti di lavoro» (N = 10) e a situazioni partecipative, ad esempio: «L'iniziativa con il RSPP nell'attività di simulazione antincendio e relativa

verifica e rielaborazione dei punti critici» (N = 8). Le situazioni e i comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali vengono riportati in 5 risposte (come, *«Gestione del rischio chimico in gruppo operatorio»*), mentre, per quanto concerne le situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS (N = 4), esse si suddividono in riconoscimento relazionale (ad esempio, *«Positiva, solamente il rapporto»*; N = 1) e tecnico-professionale (come, *«Il ruolo di RLS in se stesso»*; N = 3). Se le situazioni di valorizzazione dell'attività formativa emergono in una sola produzione discorsiva (esemplificando, *«Corsi di aggiornamento svolti in [...] in particolare»*), 5 risposte fanno riferimento alla mancanza di situazioni particolarmente positive. Infine, 9 partecipanti si sono astenuti.

Tab. 33 - Situazioni particolarmente positive: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|--|------------------|
| Situazioni propositive tecnico-professionali | 10 |
| Situazioni partecipative | 8 |
| Situazioni e comportamenti positivi relativi a contenuti tecnico-professionali | 5 |
| Situazioni di riconoscimento e valorizzazione del ruolo di RLS: | 4 |
| -riconoscimento relazionale | 1 |
| -riconoscimento tecnico-professionale | 3 |
| Situazioni di valorizzazione dell'attività formativa | 1 |
| Mancanza di situazioni particolarmente positive | 5 |

I RLS della sanità riconoscono come particolarmente positive le situazioni che permettono loro di esercitare con successo la funzione propositiva in campo tecnico-professionale e quella partecipativa.

D6. Le chiediamo di riportare, di seguito nelle righe sottostanti, un esempio di situazione particolarmente critica che si è trovato ad affrontare nello svolgimento del Suo ruolo di RLS. (Tab. 34)

Innanzitutto, è stata condotta un'analisi del contenuto, al fine di confermare che le categorie ipotizzate per questa domanda rappresentassero simmetrie opposte ed

esaustive delle categorie impiegate nella domanda D5; è stata, quindi, confermata la seguente classificazione: situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, smorzamento delle situazioni propositive, svalutazione del ruolo di RLS, mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive, svalutazione/inadeguatezza delle situazioni partecipative e mancanza di situazioni particolarmente critiche.

La maggior parte delle situazioni critiche fanno riferimento a situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali, come «*Valutazione qualità dell'aria e dei sistemi di areazione: valutazione eseguita in modo totalmente errato. Valutazione dei risultati totalmente errata da parte del medico competente [...]*» (N = 14) e allo smorzamento delle situazioni propositive (N = 7), da un punto di vista tecnico-professionale (come, «*[...] dato che non si è voluto mai fare la valutazione del rischio*»; N = 6) e relazionale (ad esempio, «*La reiterata non risposta ad interpellare l'RSPP; orali e scritte. La 'supponenza' del D.S. alla riunione periodica, rispetto alla proposta di riunioni oltre a quella annuale [...]*»; N = 1). La mancanza o inadeguatezza

Tab. 34 - Situazioni particolarmente critiche: le categorie individuate.

| | Frequenza |
|---|-----------|
| Situazioni e comportamenti critici relativi a contenuti tecnico-professionali | 14 |
| Smorzamento delle situazioni propositive: | 7 |
| -tecnico-professionali | 6 |
| -relazionali | 1 |
| Svalutazione del ruolo di RLS: | 6 |
| -relazionale | 1 |
| -mancato riconoscimento tecnico-professionale | 5 |
| Mancanza di situazioni particolarmente critiche | 4 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni consultive | 1 |
| Mancanza/inadeguatezza delle situazioni partecipative | 1 |

delle situazioni consultive (ad esempio, «*Non sono stato assolutamente informato/consultato sul caso di incendio sviluppatosi all'ospedale [...]*») è stata

riportata da una sola produzione discorsiva, così come la inadeguatezza delle situazioni partecipative (come, «*Ne ho sentito parlare, ma non sono stata contattata come RLS (autista di ambulanza con problemi di alcolismo)*»). Infine, 4 risposte rimandano alla categoria “Mancanza di situazioni particolarmente critiche” e 9 risultano non completate.

Quindi, le risposte presentano simmetrie opposte rispetto a quelle emergenti dalla domanda precedente. Appaiono critici, in particolare, alcuni comportamenti e situazioni a contenuto tecnico-professionale.

D7. Quali contenuti specifici della formazione vorrebbe che fossero maggiormente approfonditi per svolgere al meglio il suo ruolo di RLS? (fino ad un massimo 3 risposte). (Tab. 35)

I partecipanti desidererebbero ricevere maggiori approfondimenti sulla definizione e individuazione dei fattori di rischio (scelta 22 volte), sull'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (21 scelte), sulla valutazione dei rischi (15 scelte) e sulla legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (15 scelte). Inoltre, vorrebbero approfondire anche i seguenti temi: “Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi” (13 scelte), “Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori” (12 scelte), “Nozioni di tecnica della comunicazione” (scelta 8 volte) e, infine “Principi giuridici comunitari e nazionali” (6 scelte).

I RLS della sanità sembrano interessati ad approfondire le loro conoscenze e competenze con riferimento in particolare agli aspetti che riguardano la identificazione dei rischi lavorativi e la valutazione del loro impatto sulla salute e sicurezza sul lavoro. Appaiono, inoltre, parimenti interessati ad accrescere quelle conoscenze e competenze che possono favorire il loro coinvolgimento nella scelta delle misure di prevenzione e protezione.

Tab. 35 - Contenuti della formazione: le necessità di approfondimento.

| | Frequenza | |
|---|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Principi giuridici comunitari e nazionali | 6 | 33 |
| Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 15 | 24 |
| Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi | 13 | 26 |
| Definizione e individuazione dei fattori di rischio | 22 | 17 |
| Valutazione dei rischi | 15 | 24 |
| Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione | 21 | 18 |
| Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori | 12 | 27 |
| Nozioni di tecnica della comunicazione | 8 | 31 |

D8. – D9. Per svolgere efficacemente la sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali e le competenze relazionali? (Tab. 36)

Il campione si trova abbastanza d'accordo con l'affermazione “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze tecnico-professionali: conoscenza delle normative, dei processi lavorativi, dei rischi ...” (punteggio medio di 5.43 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 = molto d'accordo) e con “per svolgere efficacemente la Sua attività di RLS sono fondamentali le competenze relazionali: capacità di ascolto, di comunicare, di negoziare, empatia, ...” (punteggio medio di 5.33 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto in disaccordo e 6 = molto d'accordo).

Tab. 36 - Necessità di competenze tecnico-professionali e relazionali.

| | Valore Medio |
|----------------------------------|--------------|
| Competenze tecnico-professionali | 5.43 |
| Competenze relazionali | 5.33 |

I RLS della sanità, così come le altre due popolazioni di RLS coinvolte nella ricerca, sembrano riconoscere l'importanza delle competenze tecniche e degli aspetti relazionali per un esercizio efficace del ruolo.

D10. – D11. Quanto si ritiene soddisfatto dei contenuti e della durata della formazione ricevuta in qualità di RLS? (Tab. 37)

I partecipanti risultano in media moderatamente soddisfatti dei contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS (punteggio medio di 4.21 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto) e della durata della stessa (punteggio medio di 4.00 su una scala da 1 a 6, in cui 1 = molto insoddisfatto e 6 = molto soddisfatto). I RLS della sanità appaiono moderatamente soddisfatti della formazione ricevuta sia rispetto ai contenuti che rispetto alla durata.

Tab. 37 - Soddisfazione rispetto ai contenuti e alla durata della formazione.

| | Valore Medio |
|---|---------------------|
| Contenuti della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.21 |
| Durata della formazione ricevuta in qualità di RLS | 4.00 |

D12. Quali sono le principali motivazioni di tale soddisfazione o insoddisfazione in relazione ai contenuti e alla durata della formazione? (Tab. 38)

L'analisi del contenuto effettuata sulle risposte raccolte ha permesso di estrapolare 3 categorie concernenti la soddisfazione in relazione a contenuti e durata della formazione e 4 sottese all'insoddisfazione per gli stessi: adeguatezza ed esaustività dei contenuti, trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa e frequenza e durata dell'attività formativa si riferiscono alla prima; inadeguatezza della frequenza e durata dell'attività formativa, inadeguatezza dei contenuti, inadeguatezza di modalità e metodologia didattica, e uso strumentale della formazione costituiscono invece motivazioni di insoddisfazione.

Per quanto concerne la soddisfazione, la motivazione più ricorrente è riconducibile all'adeguatezza ed esaustività dei contenuti, ad esempio: «*I contenuti trattati nei vari*

corsi sono sempre stati vari e mai ripetitivi» (N = 5), seguita dalla frequenza e durata dell'attività formativa (come, «Abbastanza soddisfatto sulla durata della formazione, in quanto c'è stato il tempo sufficiente a toccare i vari campi»; N = 3); la trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa ricorre in una sola produzione discorsiva («Una mia conoscenza che serve a tutte le mie colleghe/i di lavoro»).

Tab. 38 - Motivazioni di (in)soddisfazione per contenuti e durata della formazione.

| | | Frequenza |
|-----------------|--|-----------|
| Soddisfazione | Adeguatezza ed esaustività dei contenuti | 5 |
| | Frequenza/durata dell'attività formativa | 3 |
| | Trasferibilità dei contenuti nella pratica lavorativa | 1 |
| Insoddisfazione | Inadeguatezza della frequenza/durata dell'attività formativa | 10 |
| | Inadeguatezza dei contenuti | 10 |
| | Inadeguatezza di modalità e metodologia didattica | 7 |
| | Uso strumentale della formazione | 1 |

Motivazioni di insoddisfazione risultano essere: l'inadeguatezza della frequenza o della durata dell'attività formativa (ad esempio, «Vista la vastità degli argomenti, 8 ore annue di formazione dal mio punto di vista sono scarse»; N = 10), l'inadeguatezza dei contenuti (come, «[...] si potrebbe ricevere una formazione più specifica»; N = 10), l'inadeguatezza di modalità e metodologia didattica (esemplificando, «Non esiste a livello regionale una continuità di formazione per i RLS di tutte le aziende venete concreta, utile per creare una rete di confronto e di crescita professionale come RLS»; N = 7) e l'uso strumentale della formazione («Fatta unicamente perché il datore di lavoro deve farla»; N = 1). Infine, 8 risposte risultano non completate.

Dalle risposte raccolte sembra che i motivi di insoddisfazione rispetto alla formazione siano maggiori dei motivi di soddisfazione. Ciò in relazione all'inadeguatezza delle ore di formazione rispetto al numero e alla complessità dei fattori di rischio presenti in

sanità, alla genericità dei contenuti proposti e alla mancanza di continuità della formazione stessa.

D13. Quali sono le principali richieste che Le vengono rivolte dai lavoratori nel Suo ruolo di RLS? (Tab. 39)

L'analisi del contenuto delle risposte raccolte ha permesso di individuare 6 categorie ricorrenti, ossia: segnalazioni tecnico-professionali, consultazioni tecnico-professionali, richieste di risorse, richieste o segnalazioni inerenti l'attività formativa, richieste che valorizzano la funzione di rappresentanza del RLS e la mancanza di richieste.

Tab. 39 - Principali richieste rivolte ai RLS.

| | Frequenza |
|---|-----------|
| Segnalazioni tecnico-professionali | 22 |
| Consultazioni tecnico-professionali | 10 |
| Richiesta di risorse (attrezzature o persone) | 6 |
| Richieste o segnalazioni inerenti l'attività formativa | 2 |
| Valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS | 1 |
| Mancanza di richieste | 1 |

La maggior parte delle produzioni discorsive fanno riferimento a segnalazioni tecnico-professionali, come: «*Più che richieste riportano disagi di vario genere, organizzativi e strutturali [...]*» (N = 22), oppure a consultazioni tecnico-professionali, ad esempio: «*Quesiti su: movimentazione manuale dei carichi, rischio chimico, rischio biologico, stress lavoro-correlato*» (N = 10). La richiesta di risorse, in termini di attrezzatura o personale, è rintracciabile in 6 risposte (ad esempio, «*Di solito chiedono l'utilizzo del D.P.I.*» oppure «*Maggior personale: risentono molto l'affaticamento per la carenza di personale [...]*»), mentre le richieste o le segnalazioni concernenti l'attività formativa in 2 (come, «*La poca informazione crea incomprensioni*»); una proposizione è riconducibile alla valorizzazione della funzione di rappresentanza del RLS («*I rapporti*

con i superiori»), così come alla mancanza di richieste, proveniente da un RLS operante in un ospedale. Infine, 6 partecipanti si sono astenuti.

Le risposte suggeriscono che la maggior parte delle richieste rivolte ai RLS attengano al disagio lavorativo del personale, legato a problemi strutturali e organizzativi o attinenti alla sfera della comunicazione e della formazione. Anche in questo contesto, alcune delle richieste rivolte ai RLS sembrano riguardare maggiormente i compiti che il legislatore ha attribuito ad altre figure della prevenzione.

D14. Quali tra le seguenti attività ritiene più importanti per le sue funzioni di RLS? (fino ad un massimo di 5 risposte). (Tab. 40)

L'attività ritenuta maggiormente importante per il ruolo di RLS è l'accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (29 scelte), seguita da "È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva" (25 scelte) e da "Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali" (25 scelte). Sono percepiti importanti anche i seguenti aspetti: partecipare alla riunione periodica (20 scelte), promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori (17), formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito (15) e avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività (14). "Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa" è stata scelta 13 volte, mentre "Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro" e "È consultato in merito all'organizzazione della formazione" sono state scelte 9 volte ciascuna; "Fa proposte in merito all'attività di prevenzione"

presenta 8 scelte, “Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza” 6 scelte e, infine, “È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all’attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all’evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente” 3 scelte.

Dunque, le attività che i RLS della sanità ritengono maggiormente qualificanti il ruolo sono quelle attinenti le funzioni partecipativa, propositiva e consultiva.

In seguito al confronto tra quanto emerso rispetto alle attività ritenute maggiormente importanti (domanda *DI4*) e le attività effettivamente più esercitate (domanda *DI*), si conferma il valore di partecipare alle riunioni periodiche, di accedere ad una formazione adeguata e di avvertire il responsabile dell’azienda dei rischi individuati. Riguardo alla possibilità di accedere ai luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all’essere consultati in merito alla valutazione dei rischi e al ricevere informazioni e documentazione aziendali, pur attività ritenute rilevanti per i partecipanti, esse non sono tra le alternative maggiormente prescelte nello svolgimento dell’attività di RLS.

Tab. 40 - Importanza delle attività del RLS.

| | Frequenza | |
|--|-----------|------------|
| | Scelta | Non scelta |
| Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni | 29 | 13 |
| È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva | 25 | 17 |
| È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente | 3 | 39 |
| È consultato in merito all'organizzazione della formazione | 9 | 33 |
| Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali | 25 | 17 |
| Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza | 6 | 36 |
| Riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dalla normativa | 13 | 29 |
| Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori | 17 | 25 |
| Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito | 15 | 27 |
| Partecipa alla riunione periodica | 20 | 22 |
| Fa proposte in merito all'attività di prevenzione | 8 | 34 |
| Avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività | 14 | 28 |
| Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro | 9 | 33 |

D15. – D16. – D17. – D18. Le chiediamo quanto ritiene essere soddisfatto della sua funzione conoscitiva, funzione consultiva, funzione partecipativa, funzione propositiva.
(Tab. 41)

I partecipanti hanno espresso la loro soddisfazione rispetto alle funzioni attraverso una scala da 1 a 6 punti, in cui 1 significa “molto insoddisfatto” e 6 “molto soddisfatto”; essi si trovano moderatamente soddisfatti della funzione conoscitiva, ossia, ad esempio, relativamente alla conoscenza della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione (punteggio medio di 3.86), della funzione partecipativa, ossia, ad esempio, prendere sempre parte alla valutazione dei rischi, alla riunione periodica o ad altri incontri sulla sicurezza (punteggio medio di 3.93) e della funzione propositiva, ossia, ad esempio, essere attivo nel far emergere i problemi e nel proporre soluzione (punteggio medio di 3.90). La funzione consultiva (ad esempio, essere sentito in merito alla valutazione dei rischi, delle misure di prevenzione, alla formazione dei lavoratori, $M = 2.93$) non soddisfa del tutto il campione, che si trova, infatti, moderatamente insoddisfatto.

Tab. 41 - Soddisfazione rispetto alle diverse funzioni di RLS.

| | Valore Medio |
|------------------------|--------------|
| Funzione conoscitiva | 3.86 |
| Funzione consultiva | 2.93 |
| Funzione partecipativa | 3.93 |
| Funzione propositiva | 3.90 |

I RLS della sanità appaiono moderatamente soddisfatti delle funzioni che concretamente svolgono, in particolare sono poco soddisfatti dell’esercizio della funzione consultiva che, richiamando le risposte date alla domanda *D1*, esercitano in pochi.

In sintesi, da questa prima sezione si evince che le attività che sembrano impegnare maggiormente i RLS riguardano l’espletamento delle funzioni partecipativa e conoscitiva. Migliorare le relazioni con altre figure può costituire un importante valore aggiunto per lo svolgimento del ruolo, dal momento che gli aspetti relazionali (come la

fiducia da parte dei colleghi o la buona comunicazione interpersonale), coniugati ad una cultura organizzativa orientata alla salute e alla sicurezza, sono catalizzatori dell'attività di RLS. Un contributo diverso rispetto ai contesti precedenti è quello affidato all'esperienza nel ruolo stesso.

Il contesto sanitario sembra, inoltre, ritenere importanti tutte e quattro le funzioni che caratterizzano il ruolo di RLS, discostandosi, così, dai precedenti ambiti.

Ulteriori margini di miglioramento, infine, possono risiedere nella formazione, per la quale i partecipanti, sebbene piuttosto soddisfatti, auspicerebbero maggiore concretezza e modellamento dei contenuti rispetto alla specifica realtà.

3.2.2 Seconda sezione

Con particolare riferimento alle modalità con cui i partecipanti vivono alcuni aspetti della vita professionale, si riportano le statistiche descrittive relative alle sole dimensioni teoriche considerate affidabili nello specifico contesto di indagine (Tab. 42). In media il campione si percepisce come abbastanza resiliente: è, infatti, abbastanza in grado di raggiungere gli obiettivi lavorativi, dopo aver superato gli eventuali ostacoli cogliendo gli elementi umoristici degli stessi e vivendoli come facilitatori del processo di miglioramento personale ($M = 4.70$; $DS = 0.53$). Il campione risulta percepirsi anche abbastanza auto-efficace: rinuncia abbastanza difficilmente in caso di difficoltà nel lavoro, come abbastanza difficilmente abbandona l'apprendimento di cose nuove se considerate troppo difficili ($M = 5.01$; $DS = 0.61$). Una buona cooperazione con i colleghi e la disponibilità all'aiuto reciproco consentono ai partecipanti di sperimentare bassi livelli di conflitto con i colleghi ($M = 2.63$; $DS = 0.81$), come bassi risultano i livelli di conflitto lavoro-famiglia ($M = 2.99$; $DS = 1.06$): infatti, i partecipanti non ritengono di sacrificare in modo eccessivo il tempo per la famiglia a causa del loro lavoro; analogamente, poiché il lavoro soddisfa moderatamente le ambizioni del campione, anche i livelli di conflitto persona-ruolo risultano bassi ($M = 2.27$; $DS = 0.10$). Il conflitto tra i gruppi, tuttavia, è esperito a livelli abbastanza elevati, pertanto le organizzazioni di appartenenza potrebbero promuovere maggiormente la cooperazione tra i diversi gruppi di lavoro ($M = 3.95$; $DS = 1.11$). I partecipanti esperiscono, inoltre,

bassi livelli di burnout, dichiarando di provare raramente vissuti di esaurimento emotivo ($M = 2.15$; $DS = 0.87$) e di disaffezione lavorativa ($M = 2.03$; $DS = 1.16$). Il campione, poi, si ritiene mediamente coinvolto nella sua professione: riferiscono, infatti, di sperimentare vigore ($M = 3.97$; $DS = 1.01$), assorbimento ($M = 4.16$; $DS = 1.01$) e vissuti di dedizione ($M = 4.41$; $DS = 1.02$) abbastanza frequentemente. Per quanto concerne la soddisfazione, i partecipanti dichiarano di essere moderatamente soddisfatti per i contenuti del lavoro, in termini di attività svolte e di diversificazione delle stesse ($M = 3.96$; $DS = 0.97$); tuttavia, risultano moderatamente insoddisfatti per i processi (ad esempio, per lo stile di direzione vigente e per il modo in cui vengono comunicate le decisioni; $M = 2.78$; $DS = 1.20$), per le opportunità di crescita personale, di carriera, di formazione e apprendimento ($M = 3.24$; $DS = 1.05$) e per la retribuzione, ossia per il rapporto fra impegno, lavoro e livello di competenze e la retribuzione ricevuta ($M = 2.67$; $DS = 1.08$). Risultano, poi, moderatamente soddisfatti per le relazioni, cioè per i rapporti interpersonali con colleghi e collaboratori ($M = 4.27$; $DS = 0.88$). In riferimento alla percezione della propria performance, in media il campione risulta percepire come raggiunto il 47.80% degli obiettivi ($DS = 2.16$) e stabilisce una valutazione generale della prestazione sufficiente ($M = 5.93$; $DS = 1.59$). Infine, i partecipanti sono moderatamente soddisfatti dello svolgimento del proprio ruolo di RLS ($M = 4.00$; $DS = 0.92$) e abbastanza soddisfatti dell'attività lavorativa in generale ($M = 4.52$; $DS = 1.07$).

Successivamente, sono state analizzate le correlazioni esistenti tra le variabili appena presentate, che riassumiamo in Tab. 43, al fine di esplorare le associazioni che intercorrono fra esse. Di seguito vengono riportate in modo esteso le sole correlazioni significative, che, ricordiamo, sono positive se ad un aumento corrisponde un altro aumento (oppure, un ad un decremento corrisponde un decremento) e negative se ad un decremento è associato un aumento (oppure viceversa).

Innanzitutto, l'autoefficacia correla negativamente con la soddisfazione per le relazioni, per i processi e per la retribuzione.

Tab. 42 - Statistiche descrittive.

| | Valore Medio | DS |
|---|---------------------|-----------|
| Resilienza | 4.70 | 0.53 |
| Autoefficacia | 5.01 | 0.61 |
| Conflitto con i colleghi | 2.63 | 0.81 |
| Conflitto tra gruppi | 3.95 | 1.11 |
| Conflitto lavoro-famiglia | 2.99 | 1.06 |
| Conflitto persona-ruolo | 2.27 | 1.00 |
| Esaurimento emotivo | 2.15 | 0.87 |
| Disaffezione lavorativa | 2.03 | 1.16 |
| Vigore | 3.97 | 1.01 |
| Dedizione | 4.41 | 1.02 |
| Assorbimento | 4.16 | 1.01 |
| Soddisfazione per i contenuti del lavoro | 3.96 | 0.97 |
| Soddisfazione per le relazioni | 4.27 | 0.88 |
| Soddisfazione per i processi | 2.78 | 1.20 |
| Soddisfazione per la crescita | 3.24 | 1.05 |
| Soddisfazione per la retribuzione | 2.67 | 1.08 |
| Soddisfazione lavorativa nel ruolo di RLS | 4.00 | 0.92 |
| Soddisfazione lavorativa generale | 4.52 | 1.07 |
| Scale di risposta da 1 a 6 punti | | |
| Raggiungimento degli obiettivi | 4.78 | 2.16 |
| Valutazione generale della performance | 5.93 | 1.59 |
| Scale di risposta da 1 a 10 punti | | |

Il conflitto con i colleghi è associato positivamente al conflitto tra i gruppi, mentre ha una correlazione negativa con la soddisfazione per i contenuti del lavoro e per le relazioni. Per quanto concerne il conflitto tra i gruppi, esso correla negativamente con le seguenti dimensioni: soddisfazione per le relazioni, soddisfazione per i processi, soddisfazione per la retribuzione e percezione di performance. Il conflitto lavoro-

famiglia risulta correlare positivamente con il burnout, inteso in termini di esaurimento emotivo e disaffezione lavorativa: livelli elevati dell'uno corrispondono a livelli elevati dell'altro; presenta la medesima associazione con il burnout il conflitto persona-ruolo, che è associato negativamente anche al work engagement, alla soddisfazione per i contenuti del lavoro e alla soddisfazione lavorativa generale.

Il burnout (nelle sue dimensioni di esaurimento emotivo e disaffezione lavorativa) è associato negativamente alla soddisfazione per i contenuti del lavoro e al work engagement; per quanto concerne quest'ultimo, esso correla positivamente con la soddisfazione per i contenuti del lavoro e con la soddisfazione lavorativa generale.

Infine, la percezione di performance risulta associata positivamente con la soddisfazione rispetto al ruolo di RLS.

Tab. 43 - Le correlazioni (N = 42).

| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | 11. | 12. | 13. | 14. | 15. |
|---|---------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-----|
| 1. Autoefficacia | - | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Conflitto colleghi | .308 | - | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Conflitto gruppi | .044 | .309* | - | | | | | | | | | | | | |
| 4. Conflitto lav-fam | .066 | -.041 | -.099 | - | | | | | | | | | | | |
| 5. Conflitto pers-ruolo | -.149 | .074 | -.038 | .306 | - | | | | | | | | | | |
| 6. Burnout | -.130 | .148 | .102 | .385** | .524** | - | | | | | | | | | |
| 7. Work engagement | .263 | -.307 | .043 | -.030 | -.676** | -.492** | - | | | | | | | | |
| 8. Soddisfaz. contenuti lavoro | -.061 | -.315* | -.287 | -.145 | -.362* | -.420** | .367* | - | | | | | | | |
| 9. Soddisfaz. relazioni | -.321** | -.698** | -.464** | -.069 | -.062 | -.042 | .011 | .304 | - | | | | | | |
| 10. Soddisfaz. processi | -.340* | -.272 | -.438** | -.232 | .027 | -.173 | .086 | .563** | .439** | - | | | | | |
| 11. Soddisfaz. crescita | -.300 | -.165 | -.118 | -.018 | -.162 | -.019 | .300 | .545** | .396** | .621** | - | | | | |
| 12. Soddisfaz. retribuz. | -.384* | -.314 | -.344* | -.014 | .261 | -.109 | -.003 | .319* | .303 | .602** | .329* | - | | | |
| 13. Performance | .172 | -.112 | -.348* | .271 | .089 | .135 | -.211 | .263 | .345* | .290 | .268 | -.042 | - | | |
| 14. Soddisfaz. ruolo RLS | -.028 | -.089 | -.287 | .054 | .076 | -.076 | -.214 | .159 | .127 | .199 | -.028 | .073 | .406* | - | |
| 16. Soddisfaz. lavorativa generale | -.206 | -.256 | .131 | -.164 | -.597** | -.298 | .481** | .572** | .256 | .202 | .453** | .094 | -.001 | -.058 | - |

* $p < .05$

** $p < .01$

4. Osservazioni conclusive

Al fine di confrontare i tre ambiti indagati – aziendale, scolastico e sanitario – pur con i limiti legati alla diverse numerosità e modalità di individuazione dei gruppi stessi, sono state esplorate eventuali differenze statisticamente significative nelle percezioni degli aspetti della vita professionale analizzati. I risultati, riportati in Tab. 44, suggeriscono che il contesto sanitario presenti livelli di conflitto con i colleghi, conflitto tra gruppi e disaffezione lavorativa significativamente più elevati rispetto agli ambiti aziendale e scolastico; nel contempo, tale comparto sembra mostrare livelli di soddisfazione per i processi, soddisfazione lavorativa nel ruolo di RLS, soddisfazione lavorativa in generale, raggiungimento degli obiettivi e valutazione generale della performance significativamente inferiori rispetto agli altri due contesti. Per quanto riguarda i RLS operanti nelle aziende della provincia di Padova, essi paiono evidenziare livelli significativamente più elevati di soddisfazione per la crescita professionale e per la retribuzione rispetto ai contesti scolastico e sanitario; inoltre, sembrano presentare livelli di soddisfazione per i contenuti del lavoro significativamente maggiori nei confronti dell'ambito scolastico e di quello sanitario, rispettivamente.

Dalle analisi dei risultati relativi ai RLS operanti all'interno delle aziende con sede nella provincia di Padova, unitamente ai RLS operanti all'interno delle scuole della regione Veneto e delle strutture sanitarie coinvolte nella presente ricerca si evincono alcune considerazioni di rilievo sia sotto il profilo individuale, con particolare riferimento alla percezione del ruolo da parte dei RLS stessi, sia sul piano organizzativo più ampio. Emerge la percezione da parte dei RLS di svolgere una funzione articolata e complessa, che non si esaurisce nell'essere consultati e messi a conoscenza delle diverse situazioni di rischio, ma si estrinseca attraverso la loro attiva partecipazione e proposta di soluzioni sia di fronte ai possibili reali rischi, sia di miglioramento dell'esistente. Ciò anche alla luce delle caratteristiche personali in termini di resilienza e autoefficacia proprie dei partecipanti. In generale, non sembrano essere presenti in grado significativo livelli di conflittualità tali da far supporre la presenza di un disagio lavorativo dovuto

Tab. 44 - Statistiche descrittive e differenze statisticamente significative

| | AZIENDE | SCUOLA | SANITÀ |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|
| | Valore Medio | Valore Medio | Valore Medio |
| Resilienza | 4.70 | 4.69 | 4.70 |
| Autoefficacia | 5.13 | 5.05 | 5.01 |
| Conflitto con i colleghi | 2.22* | 2.13° | 2.63*° |
| Conflitto tra gruppi | 2.98* | 2.90° | 3.95*° |
| Conflitto lavoro-famiglia | 2.85 | 2.62 | 2.99 |
| Conflitto etico | 2.56 [§] | 2.16 [§] | |
| Conflitto persona-ruolo | 2.09 | 1.95 | 2.27 |
| Esaurimento emotivo | 1.90 | 2.01 | 2.15 |
| Disaffezione lavorativa | 1.46* | 1.58° | 2.03*° |
| Inefficacia professionale | 1.56 | 1.67 | |
| Vigore | 4.21 | 4.24 | 3.97 |
| Dedizione | 4.51 | 4.36 | 4.41 |
| Assorbimento | 4.34 | 4.37 | 4.16 |
| Soddisfazione per i contenuti del lavoro | 4.44* | 4.28 | 3.96* |
| Soddisfazione per le relazioni | 4.62 | 4.55 | 4.27 |
| Soddisfazione per i processi | 3.78* | 3.94° | 2.78*° |
| Soddisfazione per la crescita | 4.02 [§] * | 3.69 [§] | 3.24* |
| Soddisfazione per la retribuzione | 3.86 [§] * | 2.85 [§] | 2.67* |
| Soddisfazione lavorativa nel ruolo di RLS | 4.53* | 4.50° | 4.00*° |
| Soddisfazione lavorativa generale | 4.89* | 5.06° | 4.52*° |
| Scale di risposta da 1 a 6 punti | | | |
| Raggiungimento degli obiettivi | 6.48* | 6.34° | 4.78*° |
| Valutazione generale della performance | 6.92* | 6.89° | 5.93*° |
| Scale di risposta da 1 a 10 punti | | | |

*, °, [§] $p < .05$

all'adempimento dei loro compiti, funzioni e responsabilità legate al ruolo di RLS. Tali risultati non devono, tuttavia, far pensare che non sia possibile un miglioramento nei livelli di soddisfazione lavorativa e di raggiungimento degli obiettivi da parte dei RLS. Infatti, si può dimostrare come intervenendo sulla percezione di possibili conflittualità, che possono essere diverse a seconda del campione considerato, migliorano la soddisfazione e la performance sia direttamente, sia attraverso un maggior livello di coinvolgimento nel lavoro del RLS. Tali relazioni potrebbero agire con maggior forza nel promuovere il benessere dei RLS, attraverso un rafforzamento di risorse positive, con particolare riferimento alla resilienza.

I risultati vanno anche letti alla luce della multifattorialità delle problematiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, che richiede competenze pluridisciplinari, sia nella fase di valutazione dei rischi sia nella successiva definizione e gestione delle misure di prevenzione, in prospettiva di Responsabilità Sociale di Impresa (RSI; Bartolucci, Santantonio, Casciani, & Dagazzini, 2010). In tale prospettiva, la figura del RLS, per svolgere efficacemente il proprio ruolo, dovrebbe essere coinvolta in una concreta e proficua collaborazione con le altre figure professionali. Risulta altrettanto centrale anche l'adozione di modelli organizzativi orientati alla RSI non solo nelle aziende di medio-grandi dimensioni, ma anche in quelle di piccole dimensioni e artigianali (la maggioranza nel nostro territorio e nel campione indagato), avvalendosi del supporto di servizi di ascolto e di consulenza per l'organizzazione positiva (De Carlo, Falco, & Capozza, 2013).

Inoltre, ricordiamo che la figura del RLS dovrebbe essere adeguatamente supportata, per impedire che motivazione e impegno vengano sostituite da disaffezione e senso di inefficacia professionale, con evidenti ripercussioni negative sia in termini di soddisfazione lavorativa sia di performance.

Si sottolinea, infine, che l'importanza di iniziative di formazione-intervento, volte a favorire un apprendimento trasformativo, sono tra i fabbisogni espressi dai RLS e dalle altre figure della prevenzione coinvolti e potranno consentire di superare una logica puramente adempitiva verso una cultura della responsabilità e della sicurezza.

5. Linee d'azione

Sulla base di quanto emerso dalla ricerca, riassunto nelle osservazioni conclusive riportate nel precedente paragrafo, è possibile tracciare alcune linee d'azione volte a supportare e rafforzare le conoscenze, capacità e competenze professionali dei RLS.

Una prima considerazione va fatta sulle necessità di dare maggiore spazio alla formazione sulle competenze “trasversali” di tipo relazionale, con particolare riferimento all'ascolto, alla comunicazione e all'informazione. Ciò allo scopo di facilitare una maggiore centralità e autorevolezza del RLS nell'ambiente lavorativo, sia nei confronti dei lavoratori, sia nei confronti del datore di lavoro e dei dirigenti/quadri. Gli stessi RLS coinvolti, infatti, riconoscono la necessità di migliorare le capacità di ascolto e di comunicazione con i colleghi e con i superiori. Dunque, sarà opportuno realizzare corsi di sensibilizzazione e formazione volti a rafforzare le risorse personali, tra le quali autoefficacia e resilienza, perché in grado di promuovere il benessere dei RLS (in termini di coinvolgimento lavorativo e di soddisfazione) e di prevenire i potenziali effetti negativi di livelli elevati di conflittualità.

Dal punto di vista delle competenze tecnico-professionali, emerge la richiesta di una sempre maggiore acquisizione di conoscenze e capacità specifiche proprie del particolare settore e contesto in cui il RLS opera, come ad esempio la frequente richiesta di chiarimenti, approfondimenti e aggiornamenti sulle normative, e di informazioni sull'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale o dei materiali e delle attrezzature necessarie nello svolgimento dell'attività.

Va evidenziato che il potenziamento e rafforzamento delle competenze tecnico-professionali facilita la capacità dei RLS di affrontare e gestire costruttivamente i rapporti interpersonali, contribuendo inoltre ad incrementare la centralità e l'autorevolezza del RLS nell'ambito organizzativo.

L'azione combinata degli interventi proposti sul fronte tecnico-professionale e su quello relazionale avrà la funzione di rafforzare la percezione del ruolo svolto dal RLS, contribuendo a contenere e limitare le possibili conflittualità di tale figura con i lavoratori che rappresenta, non sempre consapevoli dei compiti, delle funzioni e delle responsabilità che i loro rappresentanti, i RLS appunto, sono chiamati a svolgere nei

confronti loro e delle imprese. Ne deriva, dunque, l'importanza di favorire iniziative – di informazione, di sensibilizzazione e di comunicazione – utili a promuovere la conoscenza della figura di RLS nel contesto di appartenenza.

Si auspica, quindi, che i bisogni formativi espressi si possano tradurre in attività di formazione, che attraverso l'uso di metodologie didattiche attive e interattive, sappiano coinvolgere i RLS in una costruzione partecipata di conoscenze e competenze trasferibili nel proprio lavoro.

A questo punto sembra necessaria una riflessione sull'attualità dei contenuti della formazione dei RLS rispetto al vigente accordo Stato-Regioni.

La veloce obsolescenza delle conoscenze connessa ai rapidi cambiamenti nel mondo del lavoro, il superamento del concetto del posto di lavoro fisso a favore di una sempre maggiore flessibilità organizzativa, la stessa richiesta dei RLS di una formazione continua e meno generica, quindi più modellata sulla specifica realtà aziendale, sembrano suggerire la necessità di una integrazione dei percorsi didattici attualmente previsti con l'obiettivo di fornire ai RLS conoscenze, competenze e capacità che favoriscono l'autoapprendimento e la formazione continua, prevedendo nel contempo maggiori risorse per lo svolgimento di tale attività.

Parti di tali risorse potrebbero essere orientate a favorire incontri di confronto tra pari, vissuti dai RLS come spazi privilegiati per lo scambio di buone pratiche e per una riflessione sul ruolo che, se correttamente interpretato e pienamente esperito, in sinergia con le altre figure della prevenzione, può non solo contribuire a creare ambienti di lavoro sani e sicuri ma promuovere all'interno delle organizzazioni innovazione, efficienza nell'uso delle risorse e occupazione di qualità.

Come ben evidenziato dai RLS della sanità, ma anche dai RLS delle altre due popolazioni indagate, un ambiente di lavoro che promuove il benessere organizzativo è un ambiente in cui è stata superata la tradizionale visione dell'opposizione tra produttività e sicurezza a favore di una filosofia per la quale solo il presidio integrato della qualità del prodotto, delle materie prime e dei processi, della sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente e della produttività può garantire vantaggi competitivi duraturi nel tempo in un mercato sempre più globalizzato.

E' quindi importante promuovere contemporaneamente azioni per uno sviluppo all'interno delle aziende di una cultura della sicurezza "positiva", da cui trarrà beneficio anche la figura del RLS.

Lo sviluppo di linee di azioni a ciò orientate deve vedere un impegno forte e coordinato di enti e strutture esterne alle aziende quali Scuola, Servizi di Prevenzione, Associazioni di Rappresentanza, Università e altro al fine di creare relazioni positive e di cooperazione con le imprese anche attraverso la messa a disposizione di strumenti (quali ad esempio sistemi per la ricerca di soluzioni; sistemi di knowledge management per la sicurezza, etc) per lo sviluppo di idee finalizzate al miglioramento continuo.

Il proseguo del progetto, nell'ambito del quale questa ricerca è inserita, prevede un confronto dei risultati ottenuti con le parti sociali e altri stakeholders al fine di dare concretezza alle linee di azione proposte e a quelle che eventualmente potranno emergere dal dibattito tra le parti e gli stessi RLS.

Riferimenti bibliografici

Bartolucci, G. B., Santantonio, P., Casciani, M., & Dagazzini, I. (2010). Role and integration of technical prevention figures in the management system. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro e Ergonomia*, 32(4), 408-411.

Bagnara, S., Catino, M., & Bugatti, R. (1998). Sicurezza e trasformazioni organizzative: effetti del D.Lgs. 626/94 sull'organizzazione del lavoro. Rapporto di ricerca su commissione dell'Assessorato alle politiche sanitarie - Direzione regionale per la Prevenzione del Veneto

Chiarolanza, C. & De Gregorio, E. (2007). *L'analisi dei processi psico-sociali. Lavorare con ATLAS.ti*. Roma: Carocci.

De Carlo, N. A., Falco, A. & Capozza, D. (a cura di) (2013). *Stress, benessere organizzativo e performance. Valutazione & intervento per l'Azienda Positiva*. Milano: Franco Angeli.

Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2006). LISREL 8.80 for Windows [Computer software], *Scientific Software International*, Lincolnwood, IL.

Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8, 23-74.

