



ASSOLOMBARDA



**Nota Assolombarda e FIM CISL – Fiom CGIL – UILM UIL
Milano
“Salute e sicurezza sul lavoro nel Ccnl Metalmeccanici:
indagine tra RSPP, RLS e referenti aziendali”**

Nel corso della riunione ristretta dal titolo “Gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro nel CCNL Metalmeccanici”, organizzata da Assolombarda e FIM CISL – Fiom CGIL – UILM UIL Milano il 2 luglio 2018, sono state somministrate ai presenti alcune domande per avere un quadro delle relazioni fra RSPP, RLS e referenti aziendali, e indicazioni su alcune delle principali criticità nella applicazione delle disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, con un focus mirato alla realtà delle imprese del settore metalmeccanico.

Nel corso del confronto avviato nella riunione, era stato possibile sinterizzare (in prima battuta) tre macro aree di attenzione particolare per i protagonisti della sicurezza nelle aziende metalmeccaniche:

- Appalti – Gestione della salute e sicurezza negli appalti con particolare riferimento alle interferenze generate dalla presenza di lavoratori di imprese esterne, con attenzione ai flussi informativi fra i soggetti coinvolti;
- Valutazione dei rischi – Collaborazione fra RSPP e RLS nel percorso di valutazione dei rischi legata alla mansione specifica del lavoratore esposto professionalmente ai fattori di rischio;
- Strumenti – Opportunità di fornire a RSPP e RLS linee guida e strumenti per facilitare l’applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro.

In allegato alla presente nota si riporta un’analisi dettagliata delle risposte ai questionari somministrati, frutto di un lavoro di analisi del tavolo di lavoro congiunto Assolombarda e FIM CISL – Fiom CGIL – UILM UIL Milano.

A seguito di questa prima analisi, proseguiranno azioni di approfondimento, attraverso una seconda riunione e l’organizzazione di un ulteriore evento che si articoleranno nel 2019.

Milano, 16 gennaio 2019



ASSOLOMBARDA



Nota Assolombarda e FIM CISL – Fiom CGIL – UILM UIL Milano

“Salute e sicurezza sul lavoro nel Ccnl Metalmeccanici: indagine tra RSPP, RLS e referenti aziendali”

All.

Analisi dei questionari

I risultati delle domande sono illustrati in questo breve report con l'ausilio di rappresentazioni grafiche delle risposte.

Il campione

Il primo dato da prendere in considerazione riguarda il campione, composto da 15 RSPP (il 34%), 20 RLS (45,5%) e 9 “referenti aziendali”, come ad esempio responsabili delle Risorse Umane (20,5%).

Questionari raccolti divisi per ruolo

■ 15 RSPP

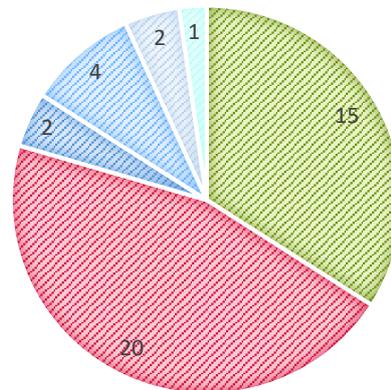
■ 20 RLS

■ 2 Amministratori delegati

■ 4 Responsabili aziendale per la sicurezza

■ 2 Responsabili risorse umane

■ 1 Direzione operativa



Le relazioni interne

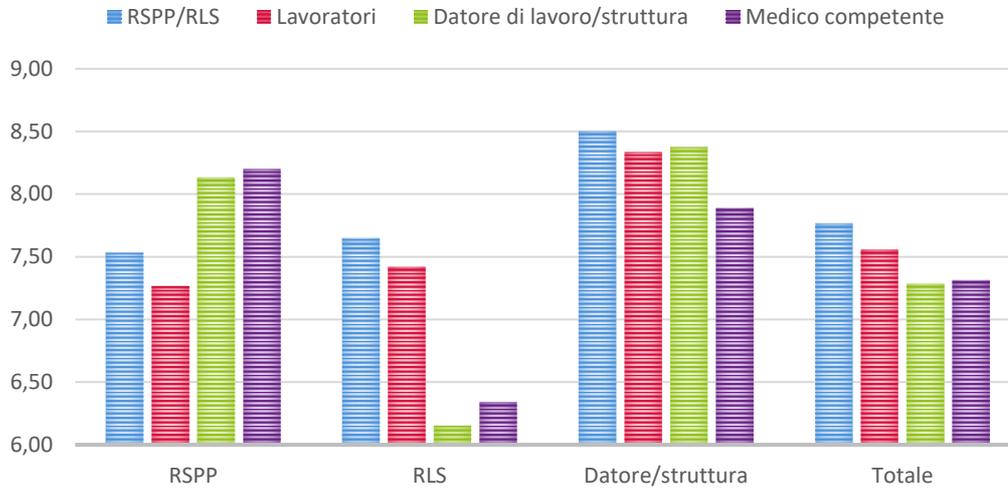
Vista l'importanza della collaborazione fra tutti i soggetti del sistema di gestione aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro, la prima domanda era mirata sul tema delle relazioni interne:

- tra e con RSPP e RLS,
- con i lavoratori,
- con il datore di lavoro e la struttura aziendale
- con il medico competente.

In una scala compresa tra 1 e 10 i giudizi medi sono tutti ampiamente positivi, attestandosi tra il 7 e l'8. I “referenti aziendali” spingono le medie verso l'alto, anche se in assenza dei loro voti i risultati si assesterebbero comunque intorno al 7, mentre gli RLS risultano essere i più severi: è loro il voto più basso, quello della relazione con il datore e la struttura (6,16 su 10), in generale quella meno apprezzata (7,29).



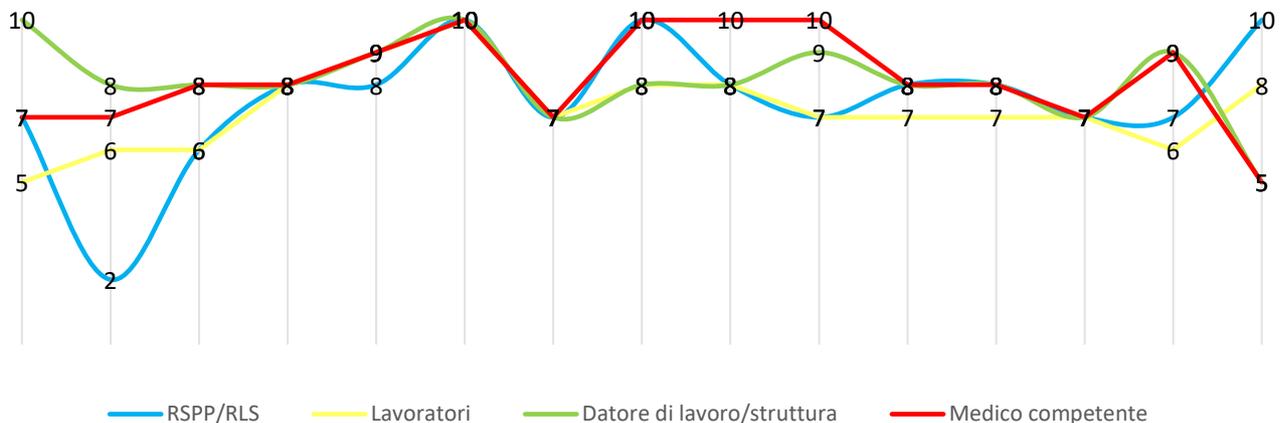
Stato delle relazioni interne



Al di là dei valori medi è interessante soffermarsi sulle singole risposte, rispetto alle quali si registrano alcuni picchi.

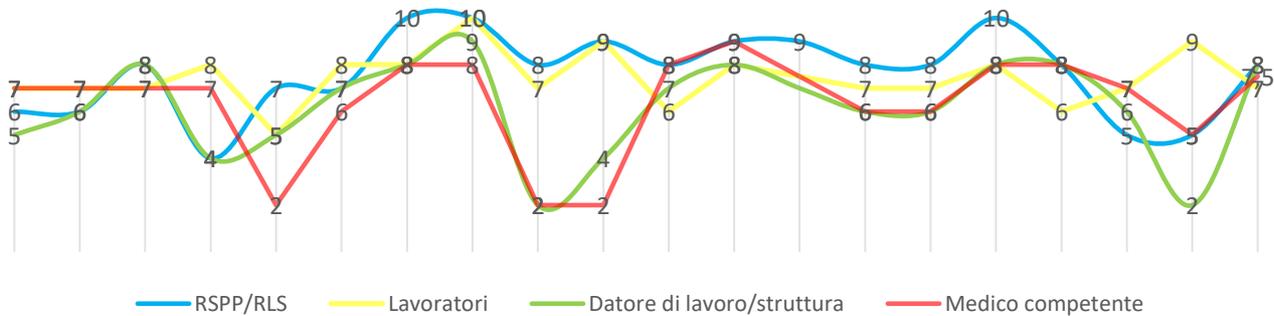
Pochi “voti bassi” secondo gli RSPP, tra i quali uno ha votato con un 2 il rapporto con l’RLS e pochi altri hanno dato un voto inferiore a 7 ai loro rapporti con gli altri soggetti.

Stato delle relazioni interne - RSPP



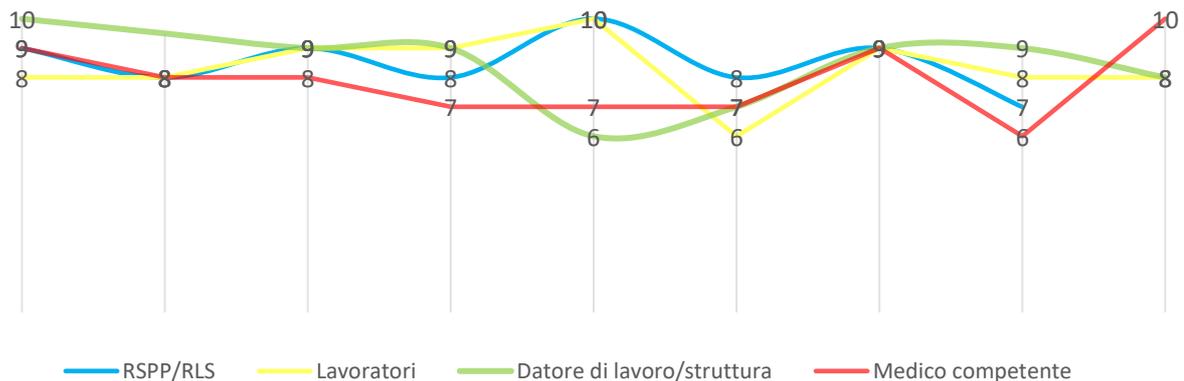
Diverso l'approccio degli RLS, il cui grafico evidenzia picchi negativi riguardanti datore/struttura e medico competente e contiene anche voti bassi relativi a lavoratori e RSPP.

Stato delle relazioni interne - RLS



In confronto il grafico delle risposte fornite da datori e struttura è appiattito verso l'alto, privo di voti bassi.

Stato delle relazioni interne - Datore/struttura



Gli aspetti che meritano attenzione

Il questionario proseguiva con una domanda aperta riguardante le "criticità".

Le risposte sono state analizzate congiuntamente da Assolombarda, FIM, FIOM e UILM e ricondotte ad aree omogenee:

- appalti e gestione delle interferenze,
- quasi incidenti,
- coinvolgimento di tutti i soggetti nella valutazione e nella prevenzione dei rischi,
- formazione per lavoratori e preposti,
- la conoscenza e l'applicazione della vasta normativa
- le condizioni/contexto di lavoro.

Il problema più sentito dagli RSPP è quello della normativa in vigore (40%), in particolare, l'incertezza interpretativa di numerosi adempimenti (es. l'aggiornamento obbligatorio ecc.).

Seguono la complessità nella gestione di appalti e interferenze (22%) e la formazione dei lavoratori (individuare fabbisogni, modalità formative adeguate, contenuti ecc.) (20%).

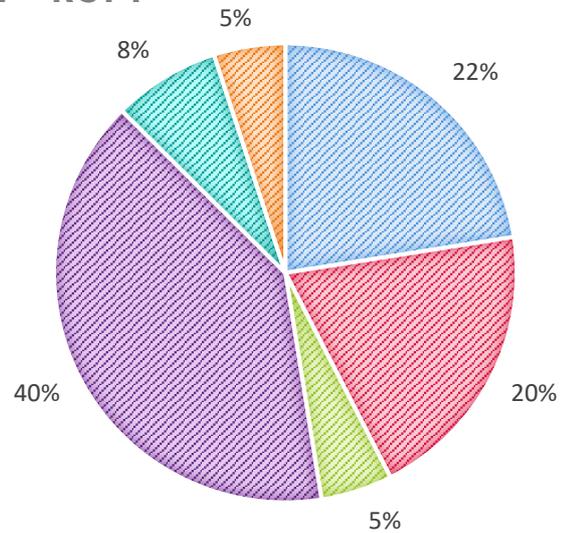


ASSOLOMBARDA



Aspetti critici - RSPP

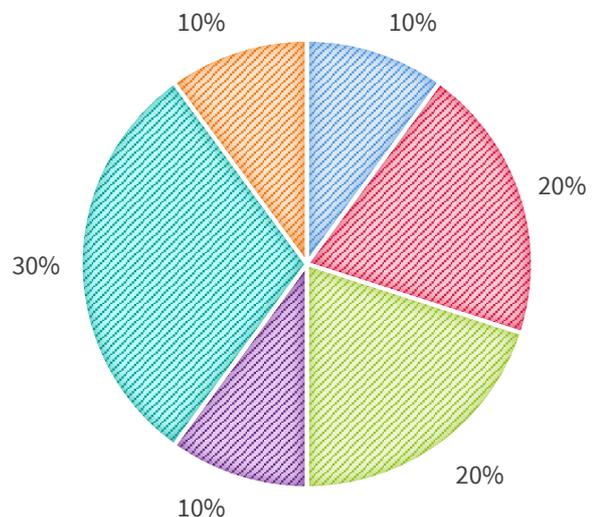
- Appalti e gestione delle interferenze
- Formazione lavoratori /dirigenti
- Quasi incidenti
- Normative
- Coinvolgimento lavoratori e preposti-RSPP
- Condizioni e contesto di lavoro



Nella percezione degli RLS le priorità sembrano capovolgersi, con la normativa al 10% e il tema dei quasi infortuni che acquista una rilevante importanza (20%). Parzialmente ridimensionato anche il tema della gestione degli appalti (10%), mentre risaltano formazione (20%) e coinvolgimento dei lavoratori (30%): sembra forte l'esigenza di dare il proprio contributo in modo partecipativo e consapevole.

Aspetti critici - RLS

- Appalti e gestione delle interferenze
- Formazione lavoratori /dirigenti
- Quasi incidenti
- Normative
- Coinvolgimento lavoratori e preposti-RSPP
- Condizioni e contesto di lavoro



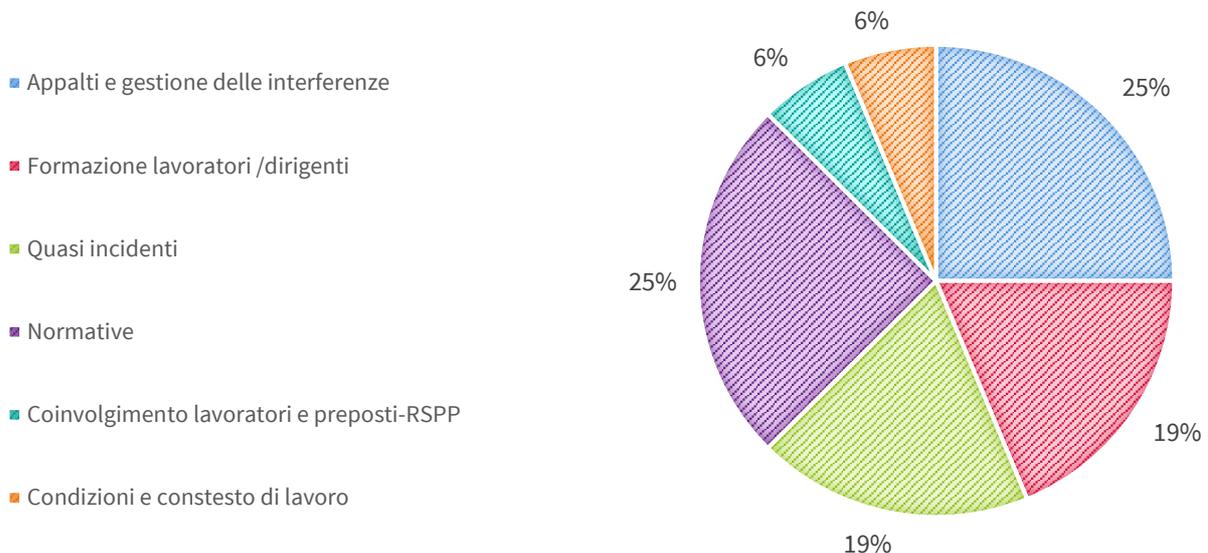
Il grafico relativo alle risposte dei referenti aziendali si pone come una mediazione tra i due precedenti: in linea con gli RSPP è riconosciuta preponderante importanza a normativa e appalti (entrambi 25%), mentre è coerente con la visione degli RLS il giudizio su quasi incidenti e formazione (entrambi 19%). Presenti ma meno sentiti il coinvolgimento e le condizioni di lavoro.



ASSOLOMBARDA



Aspetti critici - Datore/struttura

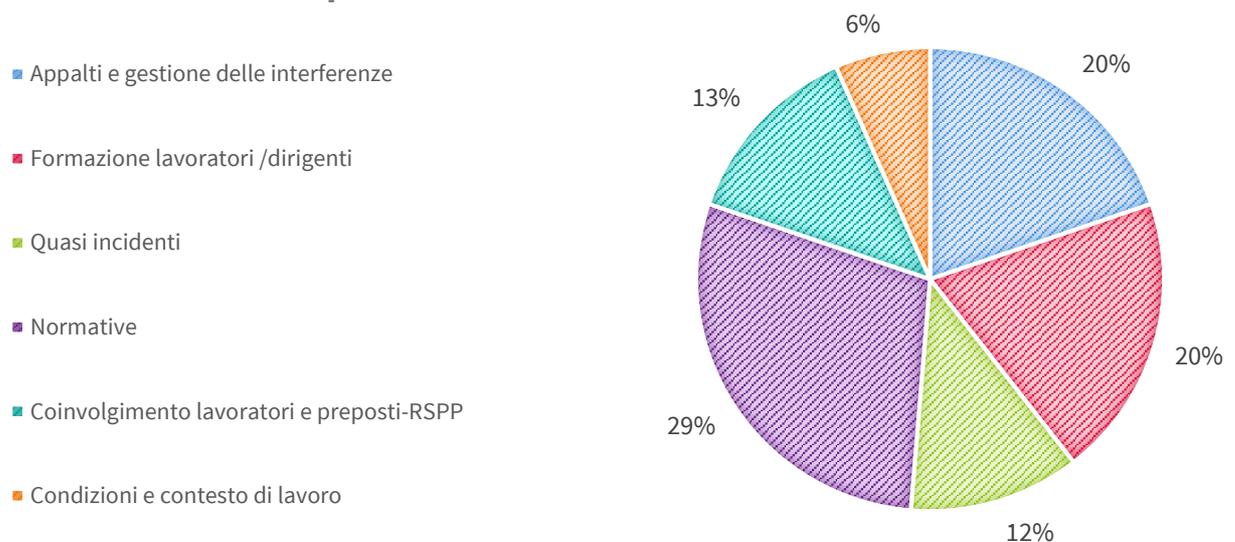


Il **dato complessivo** ricalca quasi del tutto la posizione mediana di datori e struttura: grande attenzione a normative (29%), appalti (20%) e formazione (20%), ma uno sguardo anche a coinvolgimento dei lavoratori (13%), quasi incidenti (12%) e in misura minore alle condizioni di lavoro (6%).

Da notare come tutte le aree siano comunque presenti in tutte e tre le categorie di intervistati, segno di una condivisione più ampia sulle criticità pur nelle fisiologiche differenze.

A tal proposito è interessante la richiesta di maggiore coinvolgimento dei lavoratori, avanzata non solo dagli RLS al fine di acquisire maggiori spazi di partecipazione, ma anche dagli RSPP e dai referenti aziendali, probabilmente desiderosi di una maggiore condivisione di responsabilità e di pratiche preventive.

Aspetti critici - Totale



Come migliorare

Passando a che cosa serva al fine di svolgere al meglio il proprio ruolo, gli strumenti ritenuti più utili sono gli incontri e le linee guida (segnalati da circa metà campione).



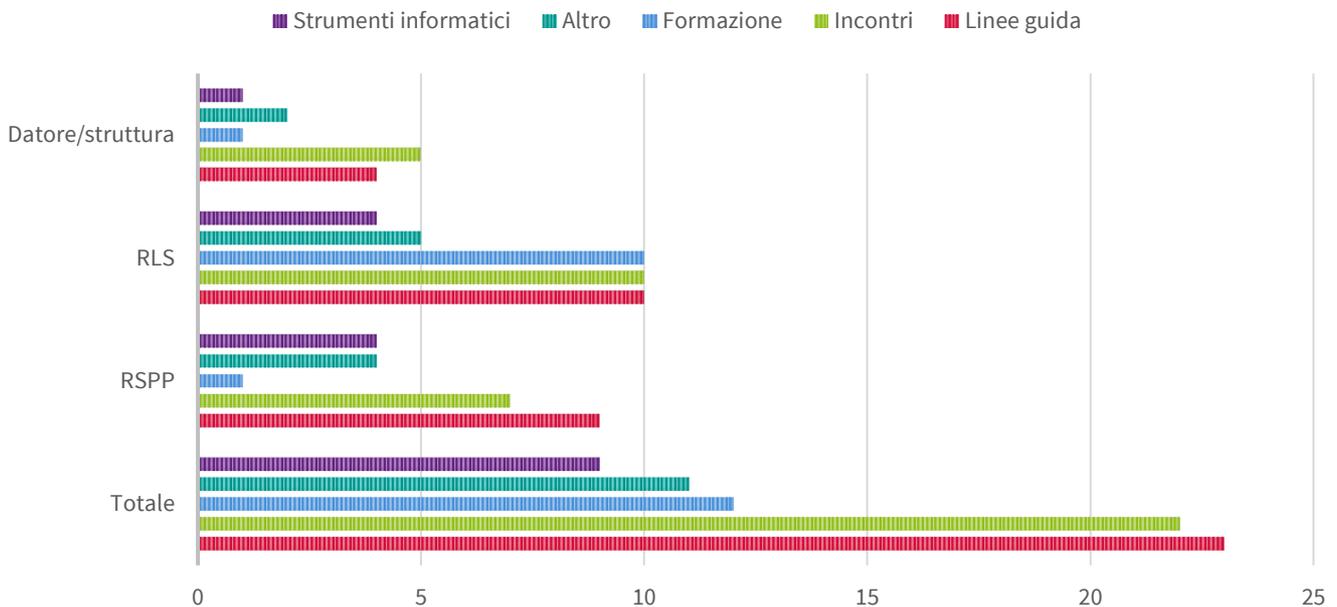
ASSOLOMBARDA



Meno richiamati risultano gli strumenti informatici e la formazione; nonostante quest'ultima sia annoverata tra le principali criticità (solo gli RLS ne hanno ulteriormente sottolineato il bisogno). In più nella categoria "altro" è stata segnalata da due partecipanti l'esigenza di una "formazione non convenzionale", con tecniche innovative rispetto a quanto generalmente fatto.

Le altre specificazioni della voce "altro" riguardano il tempo (risorsa naturalmente scarsa), il supporto di specialisti esterni e il confronto con le altre aziende, necessità inerenti all'area dello scambio e della condivisione di conoscenze e pratiche cui fanno probabilmente riferimento anche le due opzioni più selezionate (incontri e linee guida).

Cosa serve per svolgere meglio il proprio ruolo



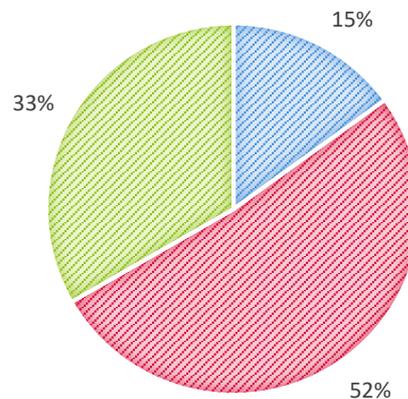
DVR, quale contributo?

Agli intervistati è stato chiesto su quale parte del DVR vorrebbero dare un maggiore contributo.

Le risposte aperte sono state suddivise in tre aree: oltre a una più generica disponibilità a essere coinvolti nella stesura del documento di valutazione dei rischi, è stata dedicata un'attenzione particolare alla logistica e al "traffico" (inteso come presenza di soggetti esterni a vario titolo in azienda, con rischio di interferenze), e all'individuazione dei rischi per mansione. Proprio quest'ultimo è l'ambito maggiormente presente (52%) nei questionari.

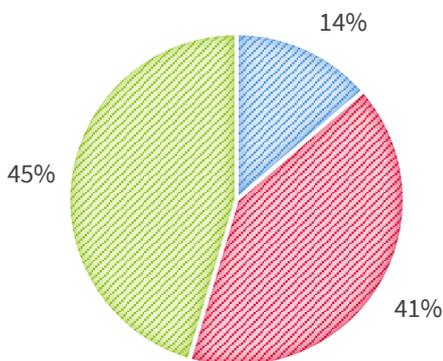
Contributo al DVR

■ Logistica e "traffico" (interferenze e appalti) ■ Individuazione dei rischi per mansione ■ Coinvolgimento nel processo valutativo

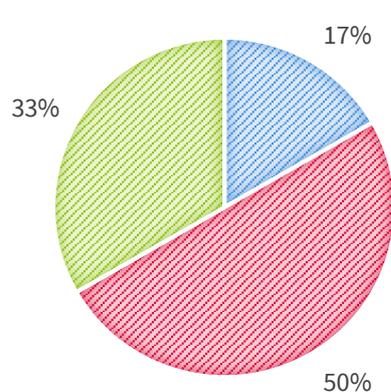


I dati suddivisi per categorie di intervistati riservano poche sorprese, con lievi oscillazioni rispetto al dato generale che non comportano grandi differenze.

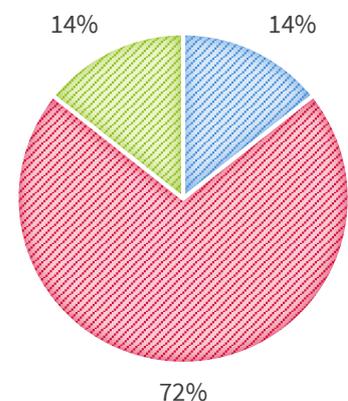
Contributo al DVR - RSPP



Contributo al DVR - RLS



Contributo al DVR Datore/struttura



Iniziative attese da Assolombarda e Sindacato

Quali aspettative nutrono gli intervistati nei confronti di Assolombarda e dei Sindacati?

Anche in questo caso le risposte sono state ricondotte a tre aree: procedure e strumenti di supporto, formazione e coinvolgimento e sensibilizzazione. La richiesta maggiormente formulata è relativa al primo ambito (56%), ma viene ribadita nuovamente l'importanza della formazione (31%), per la quale viene riconosciuto il ruolo delle parti sociali.

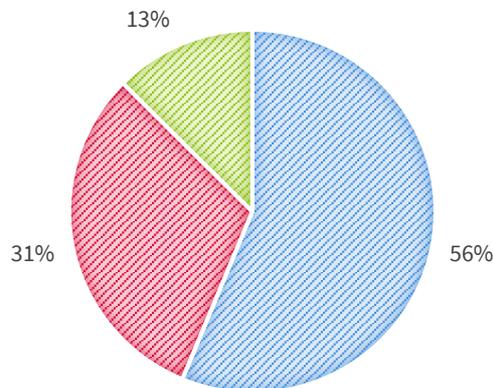


ASSOLOMBARDA



Iniziative Assolombarda/sindacato

■ Procedure e strumenti di supporto ■ Formazione ■ Coinvolgimento e sensibilizzazione

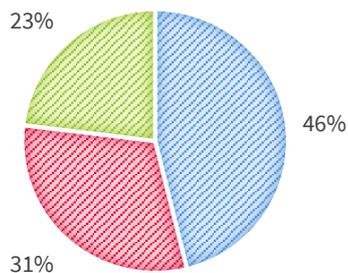


Le risposte degli RSPP rispecchiano, pur presentando un maggiore equilibrio tra le tre opzioni, il dato generale.

È in questo gruppo che il coinvolgimento e la sensibilizzazione ottengono il punteggio più alto (23%), forse in coerenza con la richiesta di maggiore condivisione ipotizzata precedentemente.

Iniziative assolombarda/sindacato RSPP

■ Procedure e strumenti di supporto ■ Formazione ■ Coinvolgimento e sensibilizzazione



Anche il grafico relativo alle risposte degli RLS ricalca in linea di massima quello complessivo, con il dato della formazione lievemente maggiore rispetto agli altri gruppi (39%), in assonanza con quanto già rilevato nella sezione relativa agli strumenti utili a un migliore svolgimento del proprio ruolo.

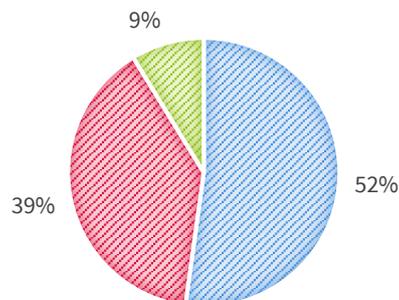


ASSOLOMBARDA



Iniziative assolombarda/sindacato RLS

■ Procedure e strumenti di supporto ■ Formazione ■ Coinvolgimento e sensibilizzazione



Ben più polarizzate le risposte dei referenti aziendali, quasi totalmente orientate verso le procedure e gli strumenti di supporto (92%), giudicati utili per una migliore aderenza della realtà aziendale al dato normativo.

Iniziative assolombarda/sindacato Datore/struttura

■ Procedure e strumenti di supporto ■ Formazione

