

## Il sistema sicurezza EBER

visto  
dalle imprese  
e dai lavoratori



Questo progetto è stato realizzato dal Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA) in collaborazione con Carlo Bonora, Davide Dazzi, Samuela Felicioni dell'Istituto per il Lavoro (IPL)

*Progetto grafico della copertina*  
Tuna Bites, Bologna

*Impaginazione*  
E.B.E.R.

*Finito di stampare nel mese di luglio 2005 da*  
Litosei s.r.l. - Rastignano - Bologna

*Per conto di*  
E.B.E.R. Ente Bilaterale Emilia Romagna  
via De' Preti 8, 40121 Bologna

# Indice

|   |    |
|---|----|
| Prefazione.....   | 5  |
| Analisi metodologica.....   | 7  |
| Analisi documentale.....  | 9  |
| 1    Analisi del contesto nazionale.....  | 9  |
| 2    Artigianato in Emilia-Romagna.....   | 10 |
| 3    Struttura e funzionamento dell'E.B.E.R. ....   | 12 |
| 4    Salute e Sicurezza nell'Artigianato .....  | 15 |
| 4.1  Attori e loro funzioni.....  | 16 |
| 4.2  Finanziamento .....  | 19 |
| 4.3  Procedure di Informazione e Consultazione .....  | 20 |
| 4.4  Rassegna della documentazione prodotta dall'E.B.E.R. in tema di salute e sicurezza ..... | 22 |
| Analisi qualitativa.....  | 30 |
| 5    Interviste alle aziende .....  | 30 |
| 5.1  Parte introduttiva .....   | 30 |
| 5.2  Lo stato dell'arte del settore artigiano.....  | 31 |
| 5.3  L'attività dell'Ente Bilaterale Emilia-Romagna .....                                     | 36 |
| 5.4  Conclusioni.....   | 42 |
| 6    Interviste ai testimoni privilegiati.....  | 43 |
| 6.1  Punti di forza.....  | 44 |
| 6.2  Punti di debolezza.....  | 47 |
| Analisi quantitativa.....   | 51 |
| 7    Questionario lavoratori.....   | 51 |
| 8    Questionario alle aziende.....   | 60 |



## Prefazione

Dopo sette anni dalla sua costituzione, il Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA) ha promosso una ricerca volta ad evidenziare le criticità e le potenzialità del Sistema Sicurezza E.B.E.R.

Per lo svolgimento della ricerca si è optato per una metodologia che tracciasse possibili traiettorie di miglioramento delle condizioni di sicurezza del comparto artigianale partendo dalla percezione dei soggetti focali, tra cui anche i testimoni privilegiati (coloro che per cariche istituzionali o di rappresentanza intervengono attivamente nel Sistema Salute e Sicurezza).

I risultati che emergono dalla ricerca contribuiscono a definire aspetti di positività e margini di miglioramento del sistema sicurezza.

L'analisi condotta sull'elemento percettivo delle aziende e dei lavoratori conduce ad una considerazione generale: oltre il 90% delle aziende e dei lavoratori interpellati avverte, negli ultimi anni, un sostanziale miglioramento delle condizioni in termini di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro. Certamente non solo l'articolazione e la spinta strutturale del sistema sicurezza E.B.E.R. ha concorso alla costituzione di tale elemento percettivo, ma è evidente che ha giocato un ruolo significativo. Infatti gran parte delle aziende intervistate, circa il 90%, conferma le potenzialità positive insite nell'approccio bilaterale in rapporto al tema della sicurezza e auspica una sua continuazione e rafforzamento. Sulla stessa linea valutativa appaiono inoltre gli interventi dei testimoni privilegiati intervistati, i quali sottolineano la necessità di sostenere l'impegno bilaterale soprattutto in un contesto come quello artigiano in cui il sindacato non ha una rappresentanza strutturata all'interno delle imprese; nel contempo considerano necessario incoraggiare lo sviluppo di forme sinergiche tra tutti gli attori del sistema.

L'indagine condotta su tutto il territorio regionale mostra come la funzionalità del sistema sicurezza E.B.E.R. sia conosciuta dalla maggior parte delle aziende (circa il 78% del bacino di imprese considerate). La percentuale si flette per quanto riguarda, invece, la conoscenza della struttura del sistema: il 68% delle imprese dichiara di essere informato dell'esistenza dell'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato (OPTA). Sebbene un consistente numero di aziende dica di conoscere l'OPTA come organismo, solo poche dimostrano di possedere una conoscenza più approfondita sulla funzionalità dello stesso. Solo il 28% degli artigiani, infatti, riconosce all'OPTA il compito di organizzare la consultazione del documento di valutazione del rischio.

Un elevato numero di aziende dice di essere venuto a conoscenza delle articolazioni strutturali del sistema attraverso l'Associazione di categoria di appartenenza. Se da un lato questo dato può essere interpretato come indice di forte dinamicità e comunicabilità delle Associazioni Artigiane, dall'altro, tende a mettere in luce un elemento di criticità riscontrato anche nelle interviste dirette alle aziende. Molto spesso, infatti, la figura del funzionario territoriale della Associazione di categoria e il componente OPTA per la parte datoriale coincidono, creando, agli occhi dell'artigiano, una confusione dei ruoli.

Tra le finalità perseguite e sicuramente in parte raggiunte dal sistema sicurezza E.B.E.R. spicca con determinazione la diffusione della cultura della sicurezza nelle imprese artigiane come modalità preventiva di fronte al ripetersi di eventi infortunistici. La ricerca mostra alcuni indicatori della trasformazione culturale in atto, tra cui una aumentata informazione dei lavoratori riguardo ai loro diritti e doveri in tema di salute e sicurezza (il 91% dichiara di esserne a conoscenza).

Altro tema su cui l'indagine ha voluto porre la propria attenzione è la funzione degli RLST. Paradossalmente si rileva come una più alta percentuale di artigiani (69%) che di lavoratori (50%) dichiarati di aver avuto incontri con gli RLST, a conferma di una impressione già emersa dall'intervista diretta ai testimoni privilegiati. È, inoltre, interessante notare che quasi la totalità delle imprese visitate dagli RLST attribuisce una valenza positiva alle indicazioni ed ai suggerimenti da questi ricevuti.

Laddove il Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza è presente, si riscontra un generale consenso rispetto alla efficacia di un suo intervento. Sono quindi da rintracciare le ragioni di una sua scarsa presenza, per individuare possibili margini di miglioramento dell'intero sistema. La maggior parte dei testimoni privilegiati intervistati lamenta, a tal proposito, un rapido turn over ed una scarsa numerosità degli RLST rispetto all'ampio tessuto artigianale, impedendo, o quantomeno rallentando, un rapporto continuativo e fiduciario con le imprese.

Piena concordanza tra la percezione dei lavoratori e delle aziende si raccoglie in rapporto alla efficacia comunicativa e contenutistica del materiale informativo prodotto dall'E.B.E.R. in tema di salute e sicurezza. Oltre il 90% dei lavoratori e degli artigiani, infatti, esprime un giudizio positivo sull'utilità informativa e formativa delle documentazioni E.B.E.R.

## Analisi metodologica

La metodologia utilizzata per la presente ricerca contempla sia tecniche di indagine di tipo qualitativo, l'intervista semi-strutturata, sia tecniche di tipo quantitativo, il questionario. Nel presente paragrafo si cercherà di spiegare le ragioni di tale scelta, prendendo in considerazione i punti di forza e di debolezza di ciascuna delle due tecniche di indagine utilizzate.

L'utilizzo di uno strumento di indagine quantitativa come il questionario si è rivelato utile per raccogliere un numero elevato di risposte e nel contempo rilevare in modo statisticamente significativo la percezione dei lavoratori rispetto alle condizioni di lavoro e all'ambiente di lavoro. Si è voluto infatti intraprendere un percorso bottom up, ossia un percorso che tenga in vivida considerazione il punto di vista dei lavoratori e degli artigiani, quali attori primi del Sistema Salute e Sicurezza. A tal fine l'E.B.E.R. (Ente Bilaterale Emilia-Romagna) e IpL (Istituto per il Lavoro) hanno elaborato in modo congiunto un questionario per aziende e lavoratori capace di verificare l'elemento percettivo rispetto al Sistema Salute e Sicurezza E.B.E.R. Il rientro dei questionari è sicuramente un dato di rilievo. Infatti dei 1400 questionari distribuiti alle aziende in tutta la regione Emilia-Romagna, ne sono tornati circa 600, cioè oltre il 42%, mentre dei 7000 questionari distribuiti ai lavoratori ne sono stati riconsegnati circa 2000, ossia circa il 30%. Questo approccio metodologico se da una parte consente di coinvolgere un largo numero di soggetti dall'altra rischia di non cogliere l'effettiva specificità dei singoli rispondenti in relazione alla realtà in esame. Pertanto accanto ad uno strumento di indagine quantitativa è stato affiancato uno strumento di tipo qualitativo: intervista semistrutturata. Essa si configura dunque come una tecnica estremamente utile per il reperimento di informazioni specifiche dal momento che consente al ricercatore di sondare in profondità le tematiche oggetto di indagine.

Le tecniche di tipo qualitativo, alle quali l'intervista semi-strutturata appartiene, richiedono una disponibilità temporale maggiore rispetto alle tecniche di ricerca quantitativa sopra citate. Per questo motivo vengono spesso analizzati solo un numero contenuto di casi e i relativi risultati non possono essere generalizzati oltre la zona di riferimento in cui si è svolta l'indagine. Nel nostro processo di ricerca lo strumento di indagine qualitativo si è concentrato su un circoscritto numero di aziende (18), e su 6 testimoni privilegiati, ossia coloro che per funzione istituzionale o di rappresentanza interpretano un ruolo di primo piano nel sistema analizzato. Le aziende coinvolte sono state scelte secondo un criterio territoriale e settoriale in

modo tale da mettere in risalto le singole peculiarità in termini di rischio. Per quanto riguarda i testimoni privilegiati i soggetti coinvolti sono stati: Assessorato alla Sanità della Regione Emilia-Romagna

- Ausl di Bologna
- Ausl di Modena
- Ausl di Ferrara
- Sirs (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di Bologna
- Sirs (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) di Ferrara

# Analisi documentale

## 1 Analisi del contesto nazionale

L'impresa artigiana in Italia ed ancor più in Emilia-Romagna rappresenta sicuramente un perno fondamentale su cui poggia il nostro sistema produttivo. A livello nazionale le imprese artigiane registrate presso la Camera di Commercio al 30 giugno 2003 sono 1.430.844<sup>1</sup> occupando all'incirca 3,5 milioni di addetti ed incidendo per il 24,4% sulla totalità delle imprese italiane. Il tasso di crescita del comparto nel secondo trimestre 2003 (0,7%)<sup>2</sup> presenta valori inferiori rispetto alla media dei secondi trimestri del triennio precedente (0,9%) ma assume, comunque, valore positivo a prova di una sviluppata dinamicità anche a fronte di una perdurante congiuntura sfavorevole negli ultimi anni. La complessità e la costante crescita del comparto artigianale hanno portato le parti sociali a costituire nel 1991, recependo l'Accordo Interconfederale del 1988, un organismo che attraverso il principio e lo strumento della bilateralità riuscisse a fungere da centro di coordinamento e di sviluppo delle relazioni sindacali tra i due portatori di interesse: la parte datoriale rappresentata da CNA, CONFARTIGIANATO, CASARTIGIANI e CLAAI e la parte dei lavoratori rappresentata da CGIL, CISL e UIL. I successivi contratti nazionali hanno recepito, assimilandolo come parte integrante, l'Accordo Interconfederale.

L'Ente Bilaterale è un ente privato, costituito e gestito da attori privati. Come contemplato nell'Accordo Interconfederale Nazionale, l'Ente Bilaterale per l'artigianato si attiva nella promozione delle sedi bilaterali come luogo di confronto in cui sviluppare un ruolo propositivo verso, come recita espressamente l'Accordo, *“le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro, per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro”*<sup>3</sup>.

La struttura dell'Ente si articola seguendo una logica territoriale in quanto proprio nel locale si esplicano e si affrontano meglio le criticità e potenzialità specifiche del settore artigianale. La struttura organizzativa è stata quindi contrattualmente definita prevedendo la costituzione di Enti Bilate-

---

<sup>1</sup> Fonte: Unioncamere

<sup>2</sup> Nel secondo trimestre 2003 si sono iscritte alla Camera di Commercio 30.660 nuove imprese mentre 20.785 hanno cessato la propria attività.

<sup>3</sup> Accordo Interconfederale Nazionale del 21 luglio 1988

rali Regionali, per il cui coordinamento e sviluppo le parti sociali nazionali hanno costituito l'Ente Bilaterale Nazionale Artigianato (EBNA).

## 2 Artigianato in Emilia-Romagna

Procedendo secondo una logica territoriale, risulta opportuno portare il confronto ad un livello regionale per verificare in che misura il settore artigiano incida nelle diverse aree geografiche. Secondo una rielaborazione dell'Ufficio Studi Confartigianato sui dati della Unioncamere<sup>4</sup>, la regione Emilia-Romagna si colloca con 139.748 imprese artigiane registrate presso la Camera di Commercio, in terza posizione dopo la Lombardia (259.383) e il Veneto (142.236), mentre per quanto concerne il tasso di natalità delle imprese pari 2,7% annuo è seconda solamente alla Valle d'Aosta (3,3%). Una lettura anche superficiale dei dati mostra chiaramente quale sia la centralità economica rivestita dal settore artigiano nel complesso produttivo dell'Emilia-Romagna. Scendendo ancor più in profondità è possibile esaminare, attraverso i dati raccolti dall'Osservatorio delle Imprese Artigiane<sup>5</sup> E.B.E.R., quali siano state le variazioni provinciali del numero di imprese artigiane attive e con dipendenti sul territorio regionale tra l'anno 2003 e l'anno 2004<sup>6</sup> (tabella 1).

**Tabella 1 - Variazione provinciale della distribuzione di imprese, 2003-2004.**

|                        | Bo    | Mo    | Re    | Pr    | Fe    | Ra    | Fo/Ce | Ri    | Pc    | Imola | Tot           |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| Imprese 2003           | 6.933 | 7.109 | 4.891 | 3.782 | 2.861 | 2.987 | 3.889 | 2.688 | 2.450 | 928   | <b>38.518</b> |
| Imprese 2004           | 7.167 | 7.474 | 5.118 | 3.870 | 2.951 | 3.083 | 4.093 | 2.779 | 2.472 | 959   | <b>39.966</b> |
| Variazione percentuale | 3,38  | 5,13  | 4,64  | 2,33  | 3,15  | 3,21  | 5,25  | 3,39  | 0,90  | 3,34  | <b>3,76</b>   |

Fonte: E.B.E.R., Osservatorio Imprese Artigiane, 2004

<sup>4</sup> Dati relativi al secondo trimestre 2003.

<sup>5</sup> I dati rilevati dall'Osservatorio E.B.E.R., a differenza di quanto accade per i dati di Unioncamere, non si costruiscono partendo dalla registrazione delle imprese ma si basano sulla attività specifica e riscontrata di una impresa.

<sup>6</sup> I dati esaminati dall'Osservatorio per le Imprese Artigiane tengono conto solo delle imprese artigiane con almeno un dipendente. Si escludono quindi le imprese individuali o ad esclusiva gestione familiare. La differenza rispetto ai dati prodotti da Unioncamere, che prende in esame tutte le imprese artigiane registrate presso la Camera di Commercio, è quindi attribuibile alla scelta di diversi criteri di rilevazione.

La crescita del settore artigiano non è avvenuta in maniera trasversale a tutte le province ma si oscilla da una percentuale di variazione massima pari a 5,25% di Forlì/Cesena ad una variazione minima dello 0,90% di Piacenza. Unitamente all'analisi dell'artigianato secondo la variabile provinciale, appare di grande interesse introdurre alcuni dati relativi alla distribuzione delle aziende artigiane in base al settore di appartenenza. In tal modo si offrono alcune chiavi di lettura per interpretare le dinamiche produttive ed economiche regionali in generale. Dalla tabella seguente si evince con evidenza, infatti, che i due settori predominanti sono il metalmeccanico e l'edilizia, come era facile attendersi dati le peculiarità industriali regionali, nel primo caso, e la crescente frammentazione aziendale, nel secondo. Seguono, con un divario significativo, il settore del tessile-abbigliamento e quello dell'acconciatura estetica. Anche adottando il numero di dipendenti come metro di misura, risulta che il settore metalmeccanico e quello dell'edilizia ricoprono le prime due posizioni con un totale di 63.712 dipendenti nel 2004, per il primo, e 22.019 per il secondo.

**Tabella 2 - Numero di imprese e dipendenti per settore di appartenenza, 2004.**

| <b>Settore</b>          | <b>Numero Imprese</b> | <b>Numero Dipendenti</b> |
|-------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Meccanica produzione    | 6.954                 | 37.400                   |
| Meccanica installazione | 3.981                 | 14.236                   |
| Meccanica servizi       | 3.553                 | 12.076                   |
| Chimica                 | 855                   | 4.741                    |
| Legno                   | 1.423                 | 6.397                    |
| Tessile Abbigliamento   | 2.654                 | 13.785                   |
| Alimentazione           | 2.068                 | 7.011                    |
| Panificazione           | 1.215                 | 4.123                    |
| Grafica                 | 995                   | 4.735                    |
| Odontotecnici           | 368                   | 10.041                   |
| Orafi argentieri        | 28                    | 61                       |
| Trasporti               | 2.117                 | 6.880                    |
| Acconciatura estetica   | 3.378                 | 6.833                    |
| Edilizia                | 7.592                 | 22.019                   |
| Marmo cemento           | 334                   | 1.597                    |
| Calzature               | 404                   | 2.711                    |
| Ceramico                | 164                   | 1.094                    |
| Lavanderie stirerie     | 366                   | 1.164                    |
| Imprese pulizia         | 646                   | 3.032                    |
| Varie                   | 871                   | 3.443                    |
| <b>Totale</b>           | <b>39.966</b>         | <b>154.379</b>           |

Fonte: E.B.E.R., Osservatorio delle Imprese Artigiane, 2004

### 3 Struttura e funzionamento dell'E.B.E.R.

Avendo fino ad ora introdotto la bilateralità in termini di contesto, si vuole illustrare in dettaglio la funzionalità e la struttura di quello che rappresenta, nel panorama nazionale, un caso di eccellenza ed efficienza della bilateralità artigiana: l'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.). La struttura dell'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna ricalca il modello organizzativo nazionale, con la presenza, in conformità alla natura bilaterale, di rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali (CGIL, CISL e UIL) e Associazioni Artigiane (CNA, Confartigianato, Claii, Casartigiani) in qualità di soci fondatori. All'E.B.E.R., in qualità di Ente Bilaterale, aderisce oltre il 90% delle imprese artigiane con dipendenti dell'Emilia-Romagna.

Le attività dell'E.B.E.R. possono essere sinteticamente enunciate utilizzando come discriminante il campo d'azione su cui le prime agiscono:

- Sostegno al Reddito dei dipendenti e delle imprese
- Relazioni Sindacali
- Formazione e Ricerca
- Salute e Sicurezza

In origine l'Ente Bilaterale nasce con la finalità principale di creare un Fondo Sostegno al Reddito per interventi di appoggio e di supporto ai lavoratori di aziende artigiane sospesi dal lavoro in periodi di crisi congiunturale<sup>7</sup>. Il 17 luglio del 1991 si costituisce, infatti, in attuazione dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 1988 e dell'Accordo attuativo Regionale del 1990, una nuova modalità di ammortizzatore sociale per l'artigianato, settore in cui mancano specifiche forme di sostegno al reddito da lavoro prerogative del settore industriale, quali la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e Straordinaria. Il Fondo Sostegno al Reddito è finanziato con quote di adesione a carico delle imprese in funzione del numero di dipendenti occupati e interviene anche in situazioni di difficoltà dovuti a eventi di forza maggiore<sup>8</sup>. L'introduzione di una modalità integrativa di am-

---

<sup>7</sup> Il supporto finanziario garantito dal Fondo Sostegno al Reddito interviene ad integrazione dell'indennità di disoccupazione ordinaria o a requisiti ridotti in maniera tale da assicurare al lavoratore una copertura del 70% dello stipendio base. Il valore in percentuale sarà quindi pari al 30% qualora si assommi all'indennità ordinaria di disoccupazione e al 40% qualora si aggiunga all'indennità di disoccupazione a requisiti ridotti. Questa forma di ammortizzatore sociale per il comparto artigiano ha una durata di 13 settimane/anno.

<sup>8</sup> Eventi atmosferici eccezionali, calamità naturali, incendi, interruzione delle fonti energetiche e bonifica ambientale.

mortizzatore sociale ha permesso da un lato alle aziende di salvaguardare il patrimonio professionale, elemento portante del settore e, dall'altro, di appianare o in qualche modo ridurre il trattamento discriminatorio intercorrente tra i dipendenti dell'industria e dell'artigianato. Si ritiene, inoltre, opportuno sottolineare come lo spazio di intervento del Fondo Sostegno al Reddito sia esteso anche ai contratti di solidarietà e a favore delle imprese per investimenti, riorganizzazioni e interventi per la qualità<sup>9</sup>. L'Accordo Interconfederale del 1988 e le diverse modifiche ad esso apportate prevedono che per attivare il Fondo Sostegno al Reddito sia necessario un accordo tra il datore di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze in cui si indichino esplicitamente i soggetti interessati dal periodo di sospensione dal lavoro e il periodo della stessa.

Sempre nel 1991 è stato costituito in attuazione dell'Accordo Interconfederale Nazionale del 1988 il Fondo Relazioni Sindacali con la finalità di raccogliere risorse necessarie per organizzare ed attivare la rappresentanza sindacale per le imprese artigiane. A tal proposito è opportuno soffermare l'attenzione sull'importante cambiamento introdotto dall'accordo: la rappresentanza sindacale non ruota più intorno alla figura del delegato di impresa ma sul delegato sindacale di bacino indicato dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e riconosciuto, nella sua investitura funzionale, dalle Organizzazioni Artigiane. Il Fondo viene alimentato attraverso le quote di adesione stabilite, a carico dei datori di lavoro di imprese artigiane in ragione di un importo annuo per dipendente.

Sussequente al Fondo Sostegno al Reddito e Relazioni Sindacali è la costituzione di un fondo incentrato a promuovere e gestire la formazione come leva di sviluppo conoscitivo e professionale dei lavoratori: il Fondo Formazione Teorica<sup>10</sup>. Le attività gestite direttamente dal Fondo Formazione Teorica hanno riguardato prevalentemente:

---

<sup>9</sup> In particolare:

- interventi mirati ad una maggiore sicurezza attraverso finanziamenti per il risanamento, l'adeguamento delle norme di sicurezza, l'approntamento di investimenti in tecnologia e sicurezza;
- contributi rivolti al riconoscimento del marchio CE, alla certificazione di qualità e al deposito brevetti;
- interventi per il ripristino del ciclo produttivo e ricostruzione delle strutture aziendali in caso di eventi di forza maggiore;
- interventi mirati alla ristrutturazione di laboratori la cui finalità sia di servizio alla persona.

<sup>10</sup> Il Fondo Formazione Teorica è stato costituito il 20 febbraio 1992 in attuazione dell'Accordo Interconfederale Nazionale 27 febbraio 1987.

- la formazione<sup>11</sup> dei neoassunti con Contratto di Formazione Lavoro (Cfl);
- l'adesione a progetti formativi del Fondo Sociale Europeo rivolti ai giovani assunti con contratti a causa mista;
- la partecipazione alla sperimentazione relativa ai percorsi formativi per l'apprendistato definiti tra Regioni e Parti Sociali. Il Fondo Formazione Teorica è stato sostituito da E.B.E.R. S.R.L. e, in prospettiva, l'attività sarà rivolta prevalentemente al Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua (FONDARTIGIANATO).

Al fine di dare attuazione al D.Lgs. 626/94, inerente alla Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, nella realtà artigiana, le Associazioni Artigiane e le Organizzazioni Sindacali hanno concluso Accordi Interconfederali sia a livello nazionale che a livello regionale prevedendo la costituzione di due Organismi Bilaterali: il Comitato Paritetico Regionale per l'Artigianato (CPRA) e l'Organismo Paritetico Territoriale per l'Artigianato (OPTA). La finalità che tali organismi bilaterali si propongono è la costituzione di un sistema relazionale e partecipativo che attraverso la responsabilizzazione di tutti gli attori interessati<sup>12</sup> e la diffusione della cultura della prevenzione produca un luogo di lavoro più sano e sicuro. Proprio in conformità alla sua attività di facilitazione dell'implementazione delle norme in tema di salute e sicurezza, l'E.B.E.R., insieme al CPRA, ha attivato con il Dipartimento di Sanità Pubblica della Regione Emilia-Romagna un tavolo di lavoro congiunto. Tre sono stati e continuano ad essere gli ambiti di intervento presenti in questo spazio di concertazione. Innanzitutto l'applicazione del decreto legislativo sul rischio cancerogeno della lavorazione comportante l'esposizione a polveri di legno duro. Il tavolo di lavoro ha prodotto, a tal proposito, un modello di autocertificazione della valutazione dei rischi per aziende artigiane con meno di 10 dipendenti, che tenesse in considerazione gli agenti cancerogeni o mutageni in ambienti di lavoro esposti alle polveri di legno duro. In secondo luogo, l'approccio concertativo intrapreso ha permesso l'applicazione del decreto legislativo concernente il rischio da agenti chimici nelle imprese artigiane attraverso la realizzazione di un software<sup>13</sup> che servisse da modello di

---

<sup>11</sup> Sulla base delle tematiche trattate i corsi formativi per i neoassunti si articolavano in moduli di 20 ore (sulla normativa contrattuale ed infortunistica) e/o di 80/140 ore (su organizzazione aziendale, mercato del lavoro, qualità, conoscenze tecnologiche e scientifiche, metodologia del lavoro).

<sup>12</sup> Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il medico competente, l'addetto alla prevenzione incendi, all'evacuazione, al pronto soccorso e gli stessi lavoratori.

<sup>13</sup> Il software rappresentante il modello di riferimento è denominato movaRisCh (Modello per la valutazione del rischio da agenti chimici pericolosi ad uso delle piccole e medie imprese).

valutazione per imprese, Associazioni Artigiane, Organizzazioni Sindacali e Consulenti del Lavoro. In ultimo, il tavolo aperto con il Dipartimento Regionale di Sanità Pubblica è tuttora impegnato nella definizione di linee guida per l'applicazione del decreto ministeriale inerente le modifiche da apportare alle procedure di pronto soccorso in azienda.

Oltre alle attività fino ad ora descritte, l'E.B.E.R. si è anche dotato di strumentazioni di rilevazione in grado di fornire una panoramica analitica e circostanziata del settore artigiano nel territorio regionale. La costituzione di un Osservatorio dell'artigianato, con la conseguente creazione di una banca dati, permette un monitoraggio preventivo dell'andamento economico congiunturale e l'attuazione di politiche industriali e del lavoro più recettive ed aderenti rispetto alle dinamiche in corso.

Successivamente alla costituzione dei diversi strumenti di mutualizzazione, all'interno di E.B.E.R. si è avviata una ristrutturazione organizzativa suddividendo le attività di indirizzo e controllo, mantenute all'interno di E.B.E.R., e le attività operative di sistema affidate ad E.B.E.R. S.R.L., società di servizi a socio unico E.B.E.R.

## **4 Salute e Sicurezza nell'Artigianato**

Nell'analisi di contesto fino ad ora condotta si sono identificate in maniera sintetica le aree di intervento dell'Ente Bilaterale Emilia-Romagna. In questo paragrafo si intende concentrare l'attenzione sui tratti caratterizzanti il sistema Salute e Sicurezza nell'Artigianato, così come strutturato e modulato in seguito all'Accordo Interconfederale Regionale del 1996 in attuazione del D.Lgs. 626/94.

La ricerca e lo studio delle interrelazioni sistemiche tra i soggetti coinvolti si pone principalmente due scopi prioritari. Da una parte evidenziare gli elementi di positività del sistema garantendo e potenziando la competitività delle aziende artigiane e, dall'altra, individuare e superare le criticità portando, così, ad un continuo miglioramento delle strategie per la salute e sicurezza e del benessere, sia esso inteso nella sua connotazione fisica, morale e sociale.

L'efficacia e l'importanza del Sistema salute e sicurezza dell'Artigianato sono dimostrate da alcuni studi recenti in cui si mette in evidenza quanto gli infortuni nel comparto artigiano siano diminuiti negli ultimi anni in modo trasversale alle province emiliano romagnole, con la sola eccezione della provincia di Ferrara (vedi tabella 1). Osservando la tabella si evince, inoltre, che in Emilia-Romagna il calo di infortuni si colloca sopra la media nazionale. Una così significativa restrizione e contenimento degli eventi infortunistici devono essere quindi interpretati anche come segni di efficienza e

validità di una strutturazione sistemica fortemente incentrata sulla presenza e bilateralità territoriale ma, al contempo, non devono essere prese a pretesto per abbassare l'attenzione e disperdere l'impegno operativo e propositivo. L'esigenza di una costante e capillare attività di controllo affinché la tendenza positiva fino ad ora mantenuta non venga in futuro disattesa è in qualche modo dettata da una duplice motivazione. La prima per ordine logico e di importanza è la ricaduta sociale ed umana che un evento infortunistico produce sul singolo lavoratore/trice e su tutta la sua rete relazionale. La seconda motivazione è di natura più squisitamente economica, comunque non trascurabile in una logica di sviluppo sostenibile: come alcuni studi congiunti tra Eurispes e Ispesl dimostrano, il costo degli infortuni in Italia ammonta a 28 miliardi di euro, il 3% del Pil annuo<sup>14</sup>.

**Tabella 3 - Infortuni indennizzati al 30 giugno 2003 – Comparto artigiano 1998-2002**

| Provincia             | 1998          | 2002          | Differenza %  |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Bologna               | 2982          | 2705          | -9.30         |
| Ferrara               | 1116          | 1132          | +1.40         |
| Forli-Cesena          | 2345          | 2307          | -1.60         |
| Modena                | 3531          | 2628          | -25.60        |
| Parma                 | 2103          | 1379          | -34.40        |
| Piacenza              | 1016          | 925           | -9.00         |
| Ravenna               | 1784          | 1616          | -9.40         |
| Reggio Emilia         | 2889          | 2001          | -30.70        |
| Rimini                | 1385          | 1326          | -4.20         |
| <b>Emilia-Romagna</b> | <b>19151</b>  | <b>16019</b>  | <b>-16.30</b> |
| <b>Italia</b>         | <b>140108</b> | <b>117540</b> | <b>-16.10</b> |

Fonte: Inail

#### **4.1 Attori e loro funzioni**

In attuazione del D.Lgs. 626/94 e alle modifiche introdotte con il D.Lgs. 242/96, le Parti Sociali del comparto artigiano in Emilia-Romagna siglarono nel novembre del 1996, recependo l'accordo nazionale di due mesi prima, un Accordo Interconfederale in cui si disciplinò la costituzione di un Sistema Salute e Sicurezza articolato su una rete relazionale i cui nodi centrali erano, e sono tuttora, identificabili in tre diverse istanze: CPRA (Comitato Paritetico Regionale Artigianato), OPTA (Organismo Paritetico

<sup>14</sup> Davide Orecchio in Rassegna Sindacale "Incidenti sul lavoro e lavoro atipico", indagine Eurispes-Ispesl- "I lavoratori Flessibili Rischiano di più".

Url: <http://www.rassegna.it/2003/sicurezza/articoli/atipici/prima.htm>

Territoriale Artigianato) con funzione di orientamento, promozione, formazione in materia di sicurezza e RLST (Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza) con funzioni di rappresentanza sindacale. L'esigenza delle Parti Sociali di tradurre in ambito delle micro e piccole imprese i contenuti del D.Lgs. 626/94 trova una sua giustificazione nell'impostazione stessa della legge declinata principalmente per le medie e grandi imprese e quindi per realtà aziendali con relazioni industriali strutturate.

### ***Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA)***

Il Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA) non è previsto dalla legge ma è un prodotto dell'Accordo Interconfederale del 1996. La necessità di un maggior coordinamento regionale ha, infatti, portato le Parti Sociali a prevedere la costituzione di un organismo bilaterale che fungesse da raccordo per tutta l'attività svolta a livello territoriale.

Il CPRA è un organismo bilaterale paritetico costituito da un rappresentante, per ogni Parte Sociale coinvolta (4 componenti per le Associazioni Artigiane e 3 per le Organizzazioni Sindacali) che restano in carica per 4 anni. La sede è presso l'E.B.E.R. che ne cura la segreteria tecnica.

Il CPRA nasce, quindi, con la finalità di promuovere la cultura della sicurezza sul luogo di lavoro. Infatti, oltre a raccogliere i diversi fabbisogni a livello territoriale e a fornire anche sulla base delle indicazioni del CPNA (Comitato Paritetico Nazionale Artigianato) degli orientamenti applicativi, il CPRA cura la parte istituzionale interagendo ed interloquendo con i diversi Enti regionali preposti nel tentativo di favorire l'adozione di modalità omogenee di intervento, tra cui anche l'attività di vigilanza. Il Comitato Paritetico Regionale, inoltre, ha una funzione di monitoraggio sull'attività degli OPTA esercitata attraverso la raccolta e la verifica dei verbali di attività trimestrale di bacino.

Nell'espletamento di tutte le sue funzioni, il Comitato è coordinato congiuntamente da un componente di espressione delle Associazioni Artigiane e da un componente di espressione delle Organizzazioni Sindacali.

### ***Organismo Paritetico Territoriale Artigianato (OPTA)***

La struttura organizzativa dell'Organismo Paritetico Territoriale per l'Artigianato assume la stessa configurazione prevista per l'Organismo regionale: 7 componenti espressi pariteticamente dalle Organizzazioni Artigiane e dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'Accordo. I bacini territoriali su cui è costituito l'OPTA sono: Bologna, Imola, Forlì, Cesena, Rimini, Parma, Reggio Emilia, Modena, Piacenza, Ferrara e Ravenna. Tra i

componenti dell'Organismo sono nominati due coordinatori, uno in rappresentanza delle Associazioni Artigiane ed uno in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali che restano in carica due anni. Le modalità con cui l'OPTA espleta le sue funzioni sono frutto dell'Accordo Interconfederale del 1996 applicativo dell'Art.20 del D.Lgs. 626/94 che stabilisce: *“A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.”*

L'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato riprende e sviluppa nel livello territoriale di competenza l'attività di diffusione della prevenzione e della cultura della sicurezza promossa dal CPRA a livello regionale. L'Organismo territoriale ha anche funzioni di orientamento e di promozione di iniziative, anche formative, nei confronti dei principali attori del sistema di salute e sicurezza così come delineato sul piano legislativo. Infatti, in conformità a quanto disciplinato dal D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro ha l'obbligo di concordare con l'OPTA i contenuti formativi dei moduli rivolti ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai Responsabili del Servizio Prevenzione e Protezione e ai lavoratori stessi

Oltre alle suddette funzioni di indirizzo, l'OPTA è la sede in cui si esplicano gli obblighi di informazione e consultazione in attuazione dell'Accordo Interconfederale recepente il D.Lgs. 626/94. Formalmente l'OPTA ha la possibilità di interloquire con le Aziende Sanitarie Locali (ASL) in merito alle attività di prevenzione, igiene, sicurezza e tutela della salute allo scopo di declinare i singoli compiti, compresa la vigilanza, alle specifiche realtà produttive delle piccole imprese e agli impegni, assunti dalle parti territoriali, per realizzare le adeguate misure di prevenzione e protezione. L'organismo territoriale risulta inoltre, come recita il sopraccitato articolo 20, la sede dirimente di eventuali controversie sorte tra le parti inerenti i diritti di rappresentanza, formazione ed informazione e qualora la controversia non si appiani a livello territoriale passa, in ultima istanza, in sede CPRA.

### ***Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza***

Nel rispetto della cultura delle relazioni industriali italiane la linea di demarcazione tra presenza sindacale interna ed esterna all'azienda è fissata in base al numero di dipendenti. Per le imprese con un numero di dipendenti superiore a 15, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è interno all'azienda (RLSA) ed è eletto dai lavoratori a suffragio univer-

sale nell'ambito delle RSU o, in assenza, fra gli stessi lavoratori. L'azienda ha l'obbligo di fornire all'RLSA tutte le informazioni richieste, di permettere la consultazione della documentazione inerente la valutazione dei rischi e consultarlo formalmente sul documento di valutazione del rischio.

Per quanto riguarda imprese con un numero di dipendenti inferiore a 15, il D.Lgs. 626/94 prevede che il Rappresentante dei Lavoratori possa essere aziendale, interaziendale o territoriale. Le Parti Sociali dell'Artigianato hanno deciso di costituire la rappresentanza territoriale poiché meglio si presta alle esigenze del comparto artigiano, fortemente radicato sul bacino territoriale, e per mutualizzare il costo di formazione e di attività dell'RLST<sup>15</sup> altrimenti insostenibile per le micro e piccole imprese.

Gli RLST sono eletti e/o nominati dalle Organizzazioni Sindacali in conformità alle singole procedure confederali e possono essere indistintamente lavoratori delle stesse imprese artigiane, eletti o distaccati, o sindacalisti delle strutture esterne. Gli RLST godono di tutte le prerogative della Rappresentanza Sindacale (Legge 300) e nello svolgere la propria attività informativa e consultiva lavorano a stretto contatto con gli OPTA. Gli RLST non possono identificarsi coi Rappresentanti Sindacali di Bacino e, qualora siano lavoratori, non possono essere individuati in aziende con meno di 5 dipendenti. Gli RLST restano in carica per 3 anni.

## ***4.2 Finanziamento***

Il Sistema Salute e Sicurezza dell'Artigianato, e l'attività dei soggetti che ne fanno parte, sono finanziati attraverso i fondi dell'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna. L'Accordo Interconfederale del 3 settembre 1996 sancisce, che il costo degli organismi bilaterali, territoriali e regionali, e delle rappresentanze sindacali territoriali debbano essere mutualizzati tra tutte le imprese aderenti al sistema.

Innanzitutto, sempre sulla base di quanto contemplato nell'Accordo Interconfederale del 3 settembre 1996, le risorse per finanziare il funzionamento degli RLST e del CPRA sono raccolte tramite versamenti delle imprese al Fondo Relazioni Sindacali. Le imprese artigiane fino ai 15 dipendenti devono versare nel Fondo suddetto una quota annua per ogni lavora-

---

<sup>15</sup> La legge prevede, infatti, che i costi relativi all'attività formativa ed operativa dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza siano a totale carico dei datori di lavoro.

tore dipendente<sup>16</sup>. Una parte della quota versata è destinata alla copertura finanziaria degli RLST e una parte, in misura percentualmente minore, per garantire la funzionalità e la segreteria tecnica del CPRA. La percentuale di destinazione RLST, proprio per la natura prettamente sindacale del soggetto, viene versata per intero alle Organizzazioni Sindacali. In questo caso E.B.E.R. svolge quindi solo un ruolo di servizio. Le imprese non artigiane o operanti in settori nei quali non siano stati stipulati i contratti nazionali per l'artigianato ma che risultano comunque associate alle associazioni firmatarie degli Accordi Interconfederali di cui sopra, hanno l'obbligo di versare una quota annuale superiore a quanto previsto per le imprese aderenti in quanto, non essendo iscritti e non versando le altre quote previste dal sistema E.B.E.R., non partecipano alla mutualizzazione di tutti i costi generali.

Parallelamente la funzionalità degli OPTA è garantita dai versamenti<sup>17</sup> delle imprese al Fondo Sostengo al Reddito-Fondi Comuni. La suddivisione delle risorse per bacino territoriale tiene conto della disponibilità di bilancio annuale, in primo luogo, e del numero delle imprese artigiane<sup>18</sup> con dipendenti che insistono su quella specifica area geografica. L'accesso alle risorse per il finanziamento degli OPTA è vincolato all'autorizzazione del CPRA, previa valutazione dell'attività svolta risultante dai verbali.

### ***4.3 Procedure di Informazione e Consultazione***

Fino ad ora abbiamo illustrato le funzioni e i caratteri gestionali del Sistema Salute e Sicurezza dell'artigianato e dei soggetti ad esso appartenenti. Qui di seguito si vuole offrire una disamina di quali siano le modalità di interazione degli attori del sistema ed in che modo avviene la valutazione dei rischi, documento introdotto dal D. Lgs. 626/94 in cui il datore di lavoro è tenuto a descrivere gli elementi di rischio della propria azienda e i percorsi da intraprendere per rendere l'ambiente di lavoro più sano e sicuro. Le pratiche di informazione e consultazione attraverso cui le imprese

---

<sup>16</sup> Nel computo dei dipendenti si calcolano i lavoratori dipendenti in forza al 31 ottobre dell'anno considerato.

<sup>17</sup> Anche in questo caso i versamenti delle imprese sono rapportati al numero di dipendenti al 31 ottobre.

<sup>18</sup> Per il calcolo delle imprese per bacino si prendono in considerazione i dati dell'Osservatorio Imprese Artigiane dell'E.B.E.R.

effettuano la valutazione dei rischi presentano delle specificità diverse a seconda del numero dei dipendenti.

Per le imprese fino ai 10 addetti<sup>19</sup>, compresi quindi anche il datore di lavoro ed i collaboratori, vige l'obbligo dell'autocertificazione in forma scritta dell'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e degli adempimenti degli obblighi connessi. Attraverso le strutture dell'E.B.E.R. regionale, le imprese devono inviare una copia dell'autocertificazione all'RLST di competenza presso l'OPTA di Bacino. A sua volta l'RLST, esaminate le autocertificazioni pervenute, può scegliere aziende nelle quali effettuare la consultazione sulla valutazione dei rischi; lo comunica all'OPTA a cui è affidato l'incarico di concordare direttamente con le imprese o, qualora le imprese siano associate, con le Associazioni Artigiane, la data di effettuazione della consultazione presso la sede stessa dell'OPTA. In caso di visita ai luoghi di lavoro, l'impresa può richiedere la presenza di un rappresentante dell'Associazione Artigiana di appartenenza o di una persona di fiducia a cui ha conferito il mandato, le imprese da 1 a 15 addetti sono tenute a inviare la scheda riassuntiva dei dati di valutazione dei rischi aziendali o la copia del documento di valutazione dei rischi all'RLST presso la sede OPTA di Bacino a cui è affidato il compito di programmare il calendario delle consultazioni tra le imprese e gli RLST. Nel caso in cui l'RLST voglia effettuare una visita aziendale, deve comunicare in forma scritta all'OPTA quali sono le aziende interessate e sarà poi l'Organismo territoriale ad informare direttamente le aziende o i loro rappresentanti delle Associazioni Artigiane in merito alle date della visita. Anche nelle imprese da 11 a 15 addetti, in caso di sopralluogo dell'RLST, i datori di lavoro hanno la possibilità di richiedere la presenza di un rappresentante dell'Associazione Artigiana o di una persona di propria fiducia.

Per le imprese sopra i 15 dipendenti le procedure di informazione e consultazione finalizzate alla valutazione dei rischi avvengono internamente, essendo il Rappresentante della Sicurezza di natura aziendale e non territoriale. Per le imprese sussiste un triplice obbligo. Innanzitutto devono fornire al Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza Aziendale (RLSA) tutte le informazioni e documentazioni inerenti alla valutazione dei rischi e alle relative misure di prevenzione. In secondo luogo le im-

---

<sup>19</sup> Per imprese la cui attività presenta un elevato indice di rischio sussiste l'obbligo della stesura del documento di valutazione dei rischi nonostante rientrino nella fascia di aziende sotto i 10 addetti. Vi è quindi la possibilità di derogare ai contenuti dell'Accordo in caso di comprovati elementi di rischio.

prese sono tenute a consultare in via preventiva l'RLSA sulla valutazione dei rischi stessa, sulle misure preventive e sulla nomina dei responsabili dei vari servizi di sicurezza individuati dal D.Lgs. 626/94. Il terzo obbligo consiste nel comunicare per iscritto all'OPTA di competenza, tramite l'E.B.E.R. regionale, i nominativi degli attori del Sistema Salute e Sicurezza (D.Lgs. 626/94) per permettere allo stesso Organismo territoriale di espletare al meglio la propria funzione di promozione della formazione nei loro confronti (Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Aziendale, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi, gli addetti al servizio di Pronto Soccorso, Antincendio ed Evacuazione).

#### ***4.4 Rassegna della documentazione prodotta dall'E.B.E.R. in tema di salute e sicurezza***

Qui di seguito si vuole ora passare in rassegna la principale documentazione prodotta da E.B.E.R. in materia di salute e sicurezza. L'intento non è una mera elencazione degli output di E.B.E.R. ma è fornire uno strumento metodologico per poter leggere correttamente l'impegno profuso da E.B.E.R. attraverso il Sistema Salute e Sicurezza nell'artigianato.

Nell'ambito del Sistema Salute e Sicurezza, l'Ente Bilaterale Emilia-Romagna, in collaborazione con il Comitato Paritetico Regionale Artigianato, si è fatto promotore di numerose iniziative volte a fornire ai lavoratori e ai datori di lavoro delle imprese associate un'informazione capillare sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro. Vari sono, infatti, i fattori che concorrono a definire il "rischio lavorativo" e che bisogna tenere in considerazione per mettere in atto concrete azioni di prevenzione: fattori legati alla tecnologia, fattori dell'ambiente di lavoro, fattori dell'organizzazione e fattori legati alla persona.

In collaborazione con il CPRA, dal 1996 E.B.E.R. ha intrapreso la pubblicazione di una collana di manuali dal titolo "**impresa sicura**"<sup>20</sup> composta da venti **guide di settore**, da **opuscoli informativi** per i lavoratori in lingua italiana e in sette lingue straniere e da sei **pubblicazioni monografi-**

---

<sup>20</sup> In occasione della rassegna "Concorso nazionale dei materiali educativi alla salute e alla sicurezza dei lavoratori" (Modena, 17-19 settembre 1998), la collana "Impresa sicura" ha ricevuto il primo premio Inform@azione per la correttezza del contenuto, l'efficacia della comunicazione e un apprezzamento particolare per l'opuscolo del settore "metalmecanica".

**che.** Tutti i manuali, reperibili presso l'Ente Bilaterale Emilia-Romagna<sup>21</sup>, sono inoltre corredati da numerose immagini degli impianti e delle macchine rispetto alle protezioni e al controllo dei rischi.

Entrando nel merito delle diverse tipologie di pubblicazioni, occorre rilevare che le **guide di settore** (metalmecanica, legno, lavanderie, salumifici, autocarrozzerie, acconciatura, tessitura, confezioni di abbigliamento, calzature e pelletteria, panificazione e pasticceria, grafica, macchine agricole, odontotecnici, lapidei, decorazione a terzo fuoco di piastrelle ceramiche, taglio, incollaggio, levigatura di piastrelle ceramiche, galvanica, impiantistica, plastica, lavorazione carni suine) non sono state elaborate per esaurire la complessa gestione della normativa sull'igiene e la sicurezza dei luoghi di lavoro introdotta con il D.Lgs. 626/94, ma come base di riferimento e strumento di supporto all'imprenditore artigiano che deve adeguarsi in modo consapevole alla normativa in vigore. Tali guide sviluppano infatti le questioni relative all'analisi del rischio e affrontano nel contempo gli aspetti ritenuti più importanti e frequenti in riferimento a ciascun specifico settore in analisi. Ognuna delle guide, pur focalizzando l'attenzione soprattutto sul settore a cui è dedicata, è strutturata secondo aree tematiche comuni a tutte le guide, al fine di esplicitare al meglio le attività di verifica da effettuare da parte dei datori di lavoro. Queste aree tematiche sono:

- macchine, impianti, sostanze, processi;
- ambiente di lavoro;
- situazioni lavorative.

Come ulteriore corredo delle informazioni presenti nelle precedenti aree, le guide di settore presentano altresì due sezioni relative a:

- la sicurezza generale delle macchine
- la documentazione che deve possedere l'azienda.

Prendendo ad esempio la guida "Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. D.Lgs. 626/94. Metalmecanica", realizzata da E.B.E.R., Fondo Sostegno al Reddito, nel 1998, questa fornisce dapprima le indicazioni base sulle situazioni da valutare in azienda e i possibili rischi; in seguito si sofferma maggiormente sulle specificità del comparto. Al rischio infortunistico, dovuto soprattutto all'elevato numero di macchine, attrezzi, utensili, mezzi di sollevamento e trasporto, materiali in lavorazione che si usano e alla gravosità del lavoro, si sommano a volte e a seconda delle fasi di lavoro, ulteriori rischi di esposizione a gas e fumi da saldatura, rumore, vapori e neb-

---

<sup>21</sup> Un elenco completo ed aggiornato dei materiali può essere inoltre consultato sul sito web dell'Ente Bilaterale: [www.eber.org](http://www.eber.org).

bie di solventi e vernici, radiazioni. Vengono dunque trattati i principali danni e le patologie possibili, le patologie che possono instaurarsi nelle operazioni di saldatura, di sgrossatura e decapaggio, di verniciatura, per esposizione a rumore, per contatto con fluidi da taglio e refrigerazione, la movimentazione dei carichi, nonché le possibili misure preventive a tali problemi.

Il manuale prevede, infatti, delle schede di semplice lettura sulle principali situazioni e attività lavorative da valutare e le corrispettive principali misure di prevenzione. Queste informazioni vengono a loro volta suddivise in vari argomenti, quali l'impiego delle attrezzature di lavoro, i metodi di lavoro e la disposizione degli impianti, l'impiego dell'elettricità, l'esposizione a sostanze o preparati pericolosi per la sicurezza e la salute, l'esposizione ad agenti fisici, i fattori ambientali e ambienti di lavoro, l'interazione tra posto di lavoro e fattori umani, i fattori psicologici e l'organizzazione del lavoro.

Infine si forniscono informazioni<sup>22</sup> sulle visite mediche a cui sottoporre obbligatoriamente i lavoratori esposti a situazioni di pericolo, e si dedica una sezione specifica alle schede di valutazione del rischio. Tali schede prendono innanzitutto in considerazione argomenti generali quali la condivisione della terminologia, i criteri generali di protezione delle macchine e la manutenzione. Le schede risultano facilmente comprensibili e proseguono con l'analisi delle principali macchine usate nel comparto, un loro disegno e un elenco di fattori di rischio da valutare e le rispettive azioni correttive: presse, tornio, trapano, fresatrice, troncatrice, molatrice fissa, seghe a nastro, calandra, rettificatrice, cesoia a ghigliottina. La guida presenta, infine, schede aggiuntive (anch'esse corredate di illustrazioni esemplificative) per richiamare l'attenzione sull'igiene in generale, sui fluidi lubrificanti, sugli impianti per l'aspirazione delle nebbie d'olio, sul rischio rumore da attrezzature e operazioni varie, sulla saldatura e gli impianti di aspirazione in tale operazione, sulla verniciatura e gli impianti di aspirazione nelle operazioni di verniciatura a spruzzo. Infine vengono prese in esame alcune ulteriori situazioni che possono richiedere un'attenzione particolare e si procede come già descritto in precedenza: ad un elenco degli oggetti da valutare corrisponde un elenco delle azioni correttive da intraprendere.

Allo stesso modo è prevista una serie di schede generali per la valutazione della struttura dell'ambiente di lavoro e la movimentazione manuale dei

---

<sup>22</sup> Ad esempio si indica la periodicità delle visite mediche in relazione alla mansione prevalente e agli organi che potrebbero risentire dell'esposizione cronica a determinati rischi.

carichi e si prende in esame la sicurezza dei mezzi e degli apparecchi di sollevamento e di trasporto e le procedure corrette per il loro utilizzo. Tali apparecchi sono infatti molto frequenti nel comparto della metalmeccanica, sono di vario tipo e, se presentano una portata superiore ai 200 kg devono essere denunciati prima del loro utilizzo all'ISPESL e soggetti a verifiche annuali da parte dell'ARPA. La guida prende dunque in analisi, ed esemplifica con alcune figure, le norme di sicurezza previste per l'imbracatura dei carichi (che può costituire la causa di numerosi infortuni gravi se svolta in modo errato), i carrelli elevatori, i rischi inerenti la lavorazione e i relativi apprestamenti antinfortunistici, la ricarica delle batterie.

Infine ampia attenzione viene dedicata agli impianti elettrici delle macchine, alla sicurezza elettrica, all'illuminazione, al microclima nei locali di lavoro e alla prevenzione degli incendi.

La collana "Impresa Sicura" prevede anche **6 pubblicazioni monografiche** (guida al decreto 626/94, dispositivi di protezione individuale, scale, il rischio rumore, videoterminali, guida alla sicurezza della viabilità nelle imprese) per facilitare ulteriormente la comprensione e l'applicazione della normativa in vigore per il settore artigiano. Un esempio può essere rappresentato dalla pubblicazione monografica "Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Decreto Legislativo 626/94. Guida al decreto. Nuova edizione". La struttura della presente monografia ripete quella delle precedenti pubblicazioni dell'Ente Bilaterale, in quanto presenta inizialmente alcuni principi fondamentali della sicurezza nei luoghi di lavoro, la genesi dell'infortunio e della malattia professionale e le principali fonti legislative; in seguito focalizza l'attenzione sul D.Lgs. 626/94 ed entra nel merito degli strumenti organizzativi e gestionali che possono attivare la prevenzione sul luogo di lavoro. Successivamente l'attenzione viene rivolta all'analisi dei soggetti su cui gravano gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro, quali di questi obblighi possono essere delegati o meno, mentre, infine, vengono proposte alcune soluzioni organizzative per gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 626/94 nell'impresa artigiana.

Si possono citare, inoltre, la guida pratica all'applicazione del D.Lgs. 277/91 e 447/95 che tratta il tema "il rischio rumore" e la guida all'applicazione del D.Lgs. 626/94 "guida alla sicurezza della viabilità nelle imprese". In riferimento alla prima delle due guide pratiche appena citate, questa prende in analisi le principali caratteristiche del rumore, i danni e i disturbi che questo può procurare. Successivamente la guida descrive l'inquinamento acustico negli ambienti di lavoro, ovvero spiega come valutare l'esposizione, quali sono le fasce di attenzione, come attuare interventi che riducano l'esposizione, quali mezzi di protezione personale utilizzare e quali accertamenti sanitari preventivi e periodici sono necessari. L'inquina-

mento acustico tuttavia non è circoscrivibile al solo ambiente di lavoro, per questo il manuale passa in rassegna anche l'inquinamento acustico negli ambienti di vita nell'ambiente esterno: vi sono infatti alcuni riferimenti normativi al riguardo che prevedono alcune tipologie di controllo del rumore. Infine la pubblicazione propone esempi di bonifica acustica su due tipi di lavorazione, l'autocarrozzeria e il laboratorio di panificazione, con l'individuazione delle principali sorgenti sonore e alcune immagini a corredo del testo.

Gli **opuscoli informativi** sono i primi strumenti di informazione che E.B.E.R. ha realizzato con lo scopo di fornire ai lavoratori basilari, ma importanti, informazioni sulla sicurezza. Tali opuscoli rappresentano, inoltre, il materiale informativo che le aziende possono utilizzare per completare la formazione dei lavoratori.

Ad esempio, l'opuscolo "626: benvenuto al lavoro...in sicurezza!" fornisce, con un linguaggio semplice e chiaro, le principali indicazioni sulle norme che tutelano la salute negli ambienti di lavoro, sui diritti e doveri dei lavoratori, sulla figura e i compiti del datore di lavoro, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (S.P.S.A.L.), del Servizio e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Fornisce inoltre informazioni sui diritti dei lavoratori in caso di grave pericolo, sui dispositivi di protezione individuale, sulla segnaletica presente negli ambienti di lavoro, sulla sorveglianza necessaria per svolgere una mansione specifica e sui compiti del medico competente.

Infine offre alcuni consigli di comportamento e indica come affrontare un incidente sul lavoro.

La presenza sempre più cospicua di lavoratori stranieri nelle aziende ha portato E.B.E.R. ad elaborare facilitazioni, offrendo un primo livello di informazione, anche per i lavoratori stranieri. A tal fine l'opuscolo è stato tradotto in numerose lingue: oltre alla lingua inglese e a quella francese è stato tradotto anche in serbo-croato, sloveno, arabo, albanese e cinese. Tali opuscoli in lingua rappresentano inoltre un ulteriore strumento di aiuto per le imprese che devono comunicare ai lavoratori stranieri le informazioni basilari sulla sicurezza in azienda.

Un ulteriore esempio di opuscoli rivolti all'informazione dei lavoratori è rappresentato dal libretto "Informazioni per la prevenzione" che fornisce un breve riepilogo sulle norme per la prevenzione previste dal D.Lgs. 626/94, la valutazione del rischio, il comportamento da tenere in azienda con una particolare attenzione al contegno, all'attenzione e alla regola. Fornisce inoltre una spiegazione della segnaletica e alcune indicazioni sull'utilizzo dei mezzi da lavoro, sul sollevamento e sul trasporto, sulla circolazione interna. Infine un'attenzione particolare viene dedicata alla prote-

zione delle persone sul luogo di lavoro, ai rischi connessi all'elettricità, alle norme antincendio, alle sostanze e ai preparati pericolosi, ai gas, fumi, polveri, polveri di legno, vapori nocivi, rumore, rischio chimico, tutela del lavoro minorile e della maternità, oltre che a come fronteggiare le situazioni di emergenza.

In un'ottica di continuità con l'iniziativa "Informazioni per la prevenzione", nell'ambito degli opuscoli informativi per i lavoratori della collana "Impresa Sicura", E.B.E.R. e CPRA hanno elaborato tre opuscoli significativi specifici per i lavoratori del comparto legno: il primo concerne alcuni aspetti generali, mentre i successivi due opuscoli hanno finalizzato le informazioni concernenti la salute e la sicurezza in questo comparto.

Il primo opuscolo "Informazioni per la prevenzione. Comparto legno. Aspetti generali", prendendo spunto dai dati sulle malattie professionali, fornisce indicazioni generali sulla segnaletica di sicurezza, sulla salute, la sicurezza e i comportamenti appropriati da tenere sul posto di lavoro, sulla necessità di smettere di fumare, sui dispositivi di protezione individuale e sulle figure del medico competente e della sorveglianza sanitaria.

Per ciò che concerne gli opuscoli che contengono informazioni maggiormente specifiche è stato elaborato "Informazioni per la prevenzione. Comparto legno. Rischi per la sicurezza" che focalizza l'attenzione sull'utilizzo delle macchine e le attrezzature portatili di questo comparto. Si sottolinea l'importanza di conoscere i potenziali rischi connessi alle macchine con cui si lavora e si propone di ricordare che è sbagliato sottovalutare la pericolosità di una macchina solo perché questa non ha mai causato un infortunio. Sulla base di questo assunto l'opuscolo focalizza l'attenzione su alcune tipologie di macchinari e sulle caratteristiche che questi devono avere per la sicurezza del lavoratore, arricchendo le informazioni di utili illustrazioni dei macchinari e degli strumenti presi ad esame: la troncatrice, la pialla a filo, la pialla a spessore, la levigatrice/calibratrice, la scorniciatrice, la sega a nastro, la sega radiale, il toupie, il trapano, la pialla elettrica, la troncatrice da banco, il ponte su ruote.

In riferimento alle informazioni per la prevenzione nel comparto legno, E.B.E.R. le ha ulteriormente arricchite con un opuscolo specifico su "Informazioni per la prevenzione. Comparto legno. Rischi per la salute".

L'attenzione è qui rivolta alla tutela della salute del lavoratore. Per questo motivo l'opuscolo tratta alcune tra le cause più frequenti di problemi per la salute per i lavoratori del comparto. Tra queste l'opuscolo tratta l'esposizione prolungata al rumore, la movimentazione manuale di carichi pesanti, l'utilizzo di sostanze chimiche pericolose e l'esposizione alle polveri di legno. Ognuna di queste schede è inoltre corredata da immagini semplificatrici che illustrano, ad esempio, i movimenti corretti da eseguire o quanto appena indicato nel corpo di testo che precede o affianca l'illustrazione. In

aggiunta alle informazioni specifiche appena descritte, l'opuscolo fornisce ulteriori indicazioni su come intervenire nei casi di emergenza, informazioni già presenti in quasi tutti le altre pubblicazione dell'Ente proprio per la loro rilevanza. Vengono trattate le prime norme del pronto soccorso, le disposizioni aziendali per la prevenzione di incendi e l'evacuazione del luogo di lavoro. Si ricorda, inoltre, che in azienda vi devono essere dei lavoratori specificatamente formati per fronteggiare queste situazioni, ossia fare quanto di loro competenza per limitare le conseguenze di un eventuale incidente in attesa dell'intervento esterno.

Per quanto riguarda il comparto legno, è stato inoltre pubblicato l'opuscolo "Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Decreto legislativo 626/94" specifico per questo comparto e che integra il manuale già esistente al riguardo e rivolto ai datori di lavoro. Presupposto fondamentale di questo breve volume è la rilevanza da attribuire alla formazione e all'informazione dei lavoratori, attività che il datore di lavoro è tenuto ad ottemperare proprio in virtù del D.Lgs. 626/94. Si ritiene infatti che queste azioni, se svolte correttamente nel momento in cui i lavoratori iniziano a lavorare e in caso di cambiamenti importanti, possano favorire l'adozione di comportamenti sicuri e consapevoli. Si delinea inoltre l'importanza di un'ideale segnaletica di sicurezza e un'etichettatura che richiamino l'attenzione sui rischi connessi a determinati prodotti. Il manuale passa poi a trattare le caratteristiche e le principali tipologie dei dispositivi di protezione individuale, le principali attrezzature e il vestiario che devono essere forniti ai lavoratori qualora i rischi non possano essere evitati o ridotti in maniera soddisfacente. È il caso del rischio chimico derivante dall'utilizzo di prodotti impregnanti, vernici, collanti e dalle polveri di legno e per cui è necessario indossare maschere a costruzione integrale e respiratori, è inoltre il caso del rischio fisico che può determinarsi per il rumore o per schiacciamenti, tagli o lesioni. Al fine di evitare e prevenire questa tipologia di rischio, è necessario indossare occhiali protettivi, visiere e schermi, guanti, calzature di sicurezza, dispositivi anticaduta, elmetti, protettori auricolari e abbigliamento specifico. Il manuale focalizza inoltre l'attenzione sulle polveri di legno e su quanto previsto dal D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 66: le polveri da legno sono infatti da considerare come agente cancerogeno e implicano una serie di azioni preventive e protettive. Si prendono inoltre in considerazione i potenziali rischi connessi alle macchine e alle attrezzature portatili con le quali si lavora, perché solo avendo questa consapevolezza si può effettivamente evitare gli infortuni. Vari sono infatti i possibili rischi: natura elettrica, natura termica, rischi generati dal rumore o da vibrazioni trasmesse al corpo dell'operatore. In riferimento alla varietà di protezioni che è possibile adottare, queste possono essere fisse, mobili o regolabili; l'indicazione fondamentale consiste sicuramente nel ricordare che le prote-

zioni sono specifiche per ogni macchina e devono sempre essere mantenute in piena efficienza. Inoltre possono risultare utili i dispositivi di comando, l'attenzione e il comportamento responsabile dell'operatore addetto alla lavorazione con macchine.

Infine il CPRA e gli OPTA hanno elaborato una semplice scheda interna di autocontrollo al fine di facilitare il datore di lavoro a rendere evidente l'impegno assunto nell'ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa in vigore. Questa scheda, se debitamente compilata, si configura come uno strumento semplice, ma efficace, per attestare quanto esistente in azienda sui rischi, sui fattori di rischio e le misure di protezione, prevenzione e il materiale messo a disposizione del lavoratore. Questa scheda potrebbe risultare di particolare rilievo in caso di controlli da parte delle AUSL competenti, a dimostrazione dell'impegno da parte dell'azienda.

# Analisi qualitativa

## 5 Interviste alle aziende

### 5.1 Parte introduttiva

Nel corso della presente indagine, e nell'arco temporale tra giugno e settembre 2004, sono state effettuate diciotto interviste semi-strutturate con lo scopo di osservare con maggiore profondità la realtà artigiana delle imprese associate a E.B.E.R. già presa in esame con la ricerca documentale e la somministrazione di questionari. Le interviste, svolte nei diversi territori della regione Emilia-Romagna che corrispondono alle aree territoriali in cui agisce l'OPTA, miravano ad indagare la percezione che le piccole imprese hanno del Sistema Salute e Sicurezza messo in atto dall'Ente Bilaterale attraverso i suoi organismi.

Nello specifico sono state intervistate le seguenti aziende afferenti a settori ritenuti rilevanti in base alle varie peculiarità territoriali:

- territorio Imola-Cesena-Forlì
  - un'azienda del comparto metalmeccanico
  - un'azienda del comparto calzaturiero
  - due aziende del comparto legno
- territorio di Bologna
  - un'azienda del comparto acconciatura
  - due aziende del comparto metalmeccanico
- territorio di Parma
  - un'azienda del comparto panificazione
  - un'azienda del comparto salumifici
- territorio di Reggio Emilia
  - un'azienda del comparto legno
  - un'azienda del comparto gomma plastica
  - un'azienda del comparto grafica
- territorio di Modena
  - un'azienda del comparto tessile/abbigliamento
  - un'azienda del comparto lavanderia
- territorio di Ravenna
  - un'azienda del comparto metalmeccanico
  - un'azienda del comparto acconciatura

- territorio di Ferrara
  - un'azienda del comparto metalmeccanico
  - un'azienda del comparto abbigliamento

Le aziende intervistate hanno prevalentemente un mercato di tipo locale o regionale, in media circa 10 addetti (il numero del personale di solito comprende anche i titolari in quanto anch'essi lavorano in azienda). In riferimento alla distinzione di genere, questa varia a seconda del settore di appartenenza dell'azienda: gli uomini predominano nelle aziende del comparto legno e metalmeccanico in cui le donne trovano spazio solo come impiegate o come socie, mentre si ha una predominanza femminile in settori come quello tessile, della lavanderia e dell'acconciatura. Per ciò che attiene ai lavoratori immigrati, questi sono presenti solo in alcune aziende intervistate e, nei casi in cui è stata specificata la nazionalità, sono originari del Pakistan, della Polonia, della Tunisia e dell'Argentina.

## ***5.2 Lo stato dell'arte del settore artigiano***

Dalle interviste effettuate è emerso un malessere diffuso tra gli artigiani dovuto prevalentemente ad alcuni nodi critici, organizzativi e produttivi, quali:

- un'eccessiva burocrazia legata alla normativa;
- la crisi del mercato sia locale che nazionale;
- la difficoltà a reperire manodopera specializzata

Uno dei punti di maggiore criticità e difficoltà per gli artigiani intervistati concerne l'eccessiva burocrazia che grava sulle aziende in riferimento al tema della salute e della sicurezza e alla normativa in generale. L'obbligo della messa a norma degli impianti in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 626/94 non è stato considerato dai più particolarmente oneroso, in quanto se ne riconosce la necessità, se ne mettono in evidenza i miglioramenti apportati e si esprime il desiderio di lavorare in un luogo di lavoro sicuro e a norma.

*“L'applicazione di un controllo maggiore e della 626 hanno prodotto buoni risultati in termini di contenimento degli infortuni. La sicurezza assume importanza dal momento che nelle imprese artigiane il datore di lavoro è anche lavoratore e quindi partecipa al rischio da lavoro.”*

Molti infatti avevano intrapreso il processo di miglioramento degli impianti e dei macchinari già prima dell'entrata in vigore del decreto, sia spinti dal desiderio di ampliare la propria realtà produttiva, sia dopo averne discusso

in modo informale con i propri dipendenti, sia in concomitanza con il desiderio di un rinnovo del laboratorio o di un cambiamento della sede. Il carico di lavoro degli artigiani intervistati è, invece, appesantito notevolmente dagli adempimenti e dai costi burocratici. Questi ultimi, infatti, richiedono tempo e aggiornamento costante cui gli artigiani non riescono far fronte, poiché già impegnati nella produzione.

Come ha dichiarato uno dei titolari intervistati, “...*negli ultimi tempi gli adempimenti burocratici, pur essendo in alcuni casi giusti, sono troppo onerosi. Oggi non sceglierei di nuovo di fare l'artigiano... Sulla sicurezza in azienda fino a qualche anno fa eravamo lasciati allo sbando, mentre ora si pretende tutto e subito*”. Ad esempio, anche la titolare di un negozio di acconciatura ritiene alcune disposizioni della normativa troppo impegnative e cavillose.

L'eccessivo carico burocratico a cui sono soggetti porta inoltre la maggioranza degli intervistati a sottolineare l'impossibilità di adibire una persona specifica ai compiti e alle responsabilità di governo del sistema di salute e sicurezza aziendale come invece avviene per le medie e grandi aziende. Le soluzioni a questo problema sono varie: alcuni cercano di gestire al meglio il sistema e gli adempimenti dividendo il lavoro fra i titolari, altri preferiscono affidarsi a società esterne e pagarle “*pur di non dover più pensare a queste questioni*”, altri delegano il compito a membri della famiglia che non appartengono all'azienda ma senza i quali sarebbe impossibile non assumere un ulteriore dipendente ad hoc. Come afferma, ad esempio, la titolare di un'azienda, “*la questione salute e sicurezza e tutte le carte burocratiche li segue mio marito che non figura in azienda ma che è indispensabile perché altrimenti ci vorrebbe un dipendente adibito solo a questo lavoro e non ce lo possiamo permettere!*”.

Se dunque, da un lato, la maggioranza degli artigiani intervistati riconosce l'importanza dei miglioramenti apportati in azienda in materia di salute e sicurezza, dall'altro lamentano l'eccessivo carico burocratico, le multe troppo esose e la rigidità delle visite ispettive svolte dall'AUSL e dall'ispettorato del lavoro. Il timore di essere soggetti a multe per qualche dimenticanza burocratica, in un periodo in cui l'aggiornamento costante risulta fondamentale a fronte dei repentini cambiamenti e aggiustamenti della normativa ha spinto, ad esempio, un artigiano ad affidare tutte le pratiche burocratiche ad un centro di consulenza esterno. Il costo di tale servizio è piuttosto elevato e ovviamente si ripercuote sui prezzi dei prodotti in vendita, ma il titolare ritiene questa decisione imprescindibile. La delega totale in materia di salute e sicurezza causata dall'eccessivo carico burocratico e dal timore di incorrere in qualche multa ha fatto sì che il titolare, così come riscontrato nel corso di interviste ai titolari di altre aziende, non si interessi quasi mai di questo tema e abbia una conoscenza molto som-

maria di quanto è stato effettivamente svolto in azienda, delle varie figure coinvolte nel Sistema Salute e Sicurezza e del cosa consiste l'attività dell'E.B.E.R.

Infine si è chiesto agli intervistati un giudizio su eventuali visite effettuate dagli organismi di controllo della legalità nella gestione della prevenzione e della sicurezza negli ambienti di lavoro. In generale emerge un giudizio positivo sulle funzioni e sui consigli della AUSL:

*“il rapporto con l'AUSL è sempre stato di collaborazione”*

*“l'AUSL è venuta per delle visite che chiamerei “di cortesia” perché avevano fornito dei consigli utili in occasione di visite a campione che stavano svolgendo...dopo quella visita abbiamo pensato di pianificare il miglioramento dell'azienda nel corso dei successivi 10 anni e questa pianificazione ha poi coinciso con l'applicazione della 626”.*

*Talvolta, tuttavia, il giudizio positivo viene accompagnato da una sfiducia nei confronti della competenza di taluni tecnici e, di conseguenza, dell'efficacia delle visite che ultimamente si concentrano soprattutto sul controllo della documentazione.*

*“A volte vengono dei tecnici poco competenti...e molto spesso partono dal presupposto che tu sia un delinquente”.*

*“Le visite della AUSL sono sì utili, ma solo se svolte da persone competenti”.*

*“Le visite sono state positive ma a volte sono privi di tolleranza e buon senso”.*

*“È stata una questione burocratica perché in azienda c'è un RLS interno, ma non compariva sulle carte...non è stata per niente utile perché queste persone hanno passato due ore a leggere i documenti”.*

A conferma di tale “opinione”, un intervistato considera i tecnici dell'AUSL “troppo tecnici e burocrati e poco pratici ed elastici” ed ipotizza una sorta di concorrenza tra i diversi enti di controllo in materia di salute e sicurezza. L'artigiano intervistato porta ad esempio i NAS dei Carabinieri e i tecnici dell'AUSL. La differenza di approccio e di relazione tra imprese e organismi garanti della legalità è ritenuto “poco costruttivo e funzionale ad una corretta attività di controllo e di monitoraggio”.

*C'è poi, tuttavia, chi afferma che spesso l'atteggiamento dei tecnici dell'AUSL è stato rigido ed intransigente durante le prime visite in azienda, ma poi, una volta capita la buona volontà dei titolari e verificata la situazione specifica dell'azienda, questi sono diventati molto più comprensivi e disponibili: “le prime volte erano molto rigidi, poi hanno capito che c'erano dei limiti alla funzionalità delle macchine. Ora hanno capito che in azienda si cerca di fare tutto il possibile e sono più tolleranti”.*

*Un altro importante fattore di criticità è rappresentato dalla difficoltà di reperire manodopera sia specializzata che non. Il problema ha origine, secondo alcuni, nella mentalità stessa con cui i giovani delle nuove generazioni sono stati cresciuti dalle loro famiglie. Molti hanno continuato gli studi dopo le scuole superiori solo perché fortemente sollecitati dai genitori: continuare gli studi con l'università è stato infatti visto come simbolo di una condizione migliore e più agiata, anche se spesso si sente dire che sono proprio i giovani laureati, quelli che di solito cercano lavori intellettuali, a non trovare lavoro, mentre c'è carenza di professioni manuali. Le interviste mettono in evidenza la difficoltà di trovare giovani disposti a "sporcarsi le mani" con questi lavori, anche se ben retribuiti:*

*"nessuno si vuole sporcare più le mani e c'è una mentalità deleteria dei genitori..."*.

*C'è chi invece sostiene che la mancanza di manodopera è dovuta prevalentemente alla mancanza di volontà di lavorare di alcuni giovani e che questa situazione impedirà il passaggio generazionale di alcuni lavori e mestieri, sia fra i lavoratori dipendenti che fra gli stessi artigiani imprenditori: "pensare è diventato un optional...i giovani non hanno voglia di fare sacrifici e si arrendono molto velocemente"*.

Viene altresì rilevata la difficoltà nel reperire manodopera non specializzata; ad esempio la titolare di un negozio di acconciatura non riesce a trovare personale pur essendo disponibile a far lavorare ragazze senza esperienza e a formarle all'interno del negozio. Alla carenza di manodopera c'è chi cerca di sopperire assumendo immigrati extracomunitari e un elemento positivo in questa direzione è riportato da un'intervistata che mette in evidenza come sia utile dare la possibilità anche agli immigrati di svolgere un tirocinio formativo prima dell'assunzione. In questo modo le aziende risultano più incentivate a chiamare lavoratori stranieri poiché il tirocinio offre loro la possibilità di verificare le effettive capacità del lavoratore e trovare preventivamente una soluzione alle difficoltà linguistiche che spesso limitano la capacità di inserimento in azienda nel rapporto con il titolare, i colleghi, e, soprattutto, nel contatto con i clienti. La manodopera assume dunque un ruolo fondamentale per la salvaguardia della professione artigiana, seppure sembra così difficile da trovare e mantenere in azienda a causa dei periodi di crisi e della scarsa influenza esercitata sui giovani.

Ulteriori elementi di criticità messi in evidenza da molti intervistati sembrano infatti essere costituiti dalla crisi dei mercati derivata dai livelli di competitività dovuti alla crisi economica da cui ancora non si riesce ad uscire, dai problemi sociali ed economici dovuti ai processi di globalizzazione (di cui viene evidenziata la competitività cinese), dalla crisi derivata dall'attentato dell'11 settembre 2001.

Ad esempio, emerge questa considerazione per ciò che concerne i punti di crisi più ragguardevoli per le PMI e, soprattutto, per le micro imprese:

*“la situazione dell’artigianato è molto difficile, lo è anche per chi ha molti clienti. Vi è una scarsa domanda di beni perché il potere d’acquisto è diminuito e anche il mercato estero è in calo dopo l’11 settembre”.*

Molti raccontano di aziende che si sono trovate a dover chiudere per la scarsità del lavoro e a dover, di conseguenza, *“lasciare a casa i dipendenti”*. Se, da un lato, non c’è lavoro e non si possono pagare i dipendenti, questi ultimi dal canto loro decidono di cercare lavoro altrove, soprattutto se specializzati e con anni di esperienza. In casi del genere, qualora l’azienda riuscisse ad avere delle nuove commesse, si potrebbe trovare senza la manodopera necessaria. Per questo motivo molti titolari dichiarano di pagare i dipendenti migliori con cifre maggiori rispetto a quelle previste dal contratto di settore e altri confessano di pagare alcuni dipendenti *“in nero”* anche nei periodi di crisi in cui l’azienda rimane chiusa per evitare che in questo periodo questi trovino un’altra occupazione.

La crisi che sta colpendo diversi settori da qualche anno ha delle ripercussioni anche sulle modalità lavorative e di organizzazione del lavoro; molto spesso nelle argomentazioni dei titolari d’impresa si fa esplicito riferimento ai cosiddetti *“trasferimenti tecnologici”*.

*“In un contesto di globalizzazione come questo, per essere competitivi le macchine devono sempre essere all’avanguardia. La produzione inoltre deve essere molto flessibile. Al giorno d’oggi non si programma più niente ma bisogna essere duttili.”*

*“Il cambio sfavorevole e i mercati internazionali ci portano a lavorare sempre più in tempi stretti con margini di autonomia ridotti e scarsi guadagni.”*

La discontinuità del lavoro porta infatti le aziende a far utilizzare le ferie dei propri dipendenti nei periodi in cui c’è meno lavoro e a lasciarli a casa nei periodi in cui l’azienda rimane chiusa, ma questa situazione porta con sé ulteriori conseguenze. Ad esempio una titolare ci ricorda che se le dipendenti lavorano meno di metà mese non riescono a maturare né ferie né tredicesima.

Inoltre *“il dover...sempre adattarsi nella produzione e nel ritmo lavorativo alle esigenze di mercato ostacola la ristrutturazione di sistemi di sicurezza efficaci”*.

La difficoltà maggiore, secondo alcuni intervistati, consiste nel persistere di questa situazione, che porterebbe tutte le piccole aziende a chiudere e confluire nelle grandi aziende del territorio.

Sono queste considerazioni che spingono gli artigiani a chiedersi quale futuro c'è per l'artigianato se non si trovano soluzioni concrete ai problemi attuali. A questo riguardo c'è chi ipotizza una soluzione, per quanto precaria e non priva di conseguenze:

*“L'unica alternativa sarebbe il lavoro con l'estero ma, poiché l'ho fatto in passato, so che richiede delle competenze specifiche che ora non mi posso permettere, ad esempio qualcuno che sappia bene le lingue e che stia sempre a fare lavoro di ufficio. Lavorare per conto terzi, invece, conviene perché le buste paga le deleghiamo all'associazione di categoria, non abbiamo più contatti con i rappresentanti e non c'è bisogno di una persona fissa in ufficio...mi viene ad aiutare una mia parente ogni tanto”.*

### **5.3 L'attività dell'Ente Bilaterale Emilia-Romagna**

L'attività dell'Ente Bilaterale Emilia-Romagna in materia di salute e sicurezza nel settore artigiano è variegata e complessa, tanto da costituire uno specifico Sistema Salute e Sicurezza a livello territoriale e aver previsto specifici organismi che vi operano e la pubblicazione periodica e monografica di materiale informativo per aziende e lavoratori.

È stato inoltre costituito un Fondo Sostegno al Reddito al quale le aziende versano annualmente una quota e al quale possono attingere risorse in caso di alcune circostanze specifiche<sup>23</sup>. Nel corso delle interviste si è cercato di indagare la divulgazione e la conoscenza delle azioni promosse da E.B.E.R. e delle opportunità che l'Ente Bilaterale offre alle aziende aderenti. Scopo del presente contributo è dunque quello di sottolineare non le effettive attività dell'Ente, peraltro già descritte in precedenza, ma se vi è sensibilità, percezione e conoscenza, tra le imprese, del sistema valoriale e di convenienza promosso dalla bilateralità.

Da un punto di vista generale, tutti i titolari affermano di conoscere le attività dell'E.B.E.R., ma da quanto emerso nel corso delle interviste sembra che la maggior parte degli artigiani faccia molta confusione.

Molti si limitano a confermare la conoscenza di questo Ente per via della quota che versano, altri collegano le attività dell'E.B.E.R. con i servizi di cui sono a conoscenza e di cui usufruiscono solo dopo una breve spiega-

---

<sup>23</sup> Per ulteriori approfondimenti sulle pubblicazioni e sul Fondo Sostegno al Reddito si rimanda alla prima parte della ricerca “Sistema Salute e Sicurezza dell'Artigianato in Emilia-Romagna”.

zione sulle attività dell'Ente nel corso delle interviste. Molti di loro delegano la gestione delle pratiche burocratiche in materia di salute e sicurezza a centri esterni, pertanto non hanno mai sentito l'esigenza di approfondire la conoscenza in materia e, in caso di necessità, fanno riferimento a chi per loro compie questa mansione o ai referenti dell'Associazione di categoria. La mancanza di conoscenza di queste attività da parte della maggioranza delle aziende è sicuramente imputabile ad alcune mancanze degli organismi preposti alla diffusione delle informazioni e al contatto diretto con le aziende, ma d'altro canto, si ravvisa un generale disinteresse da parte dei titolari.

Ad esempio, vi sono artigiani che, pur versando periodicamente la quota associativa all'E.B.E.R., non sembrano a conoscenza della possibilità di usufruire del Fondo Sostegno al Reddito in periodo di crisi per l'azienda. Si verificano casi in cui sono i lavoratori ad informare il titolare sulla possibilità di richiedere tale contributo.

C'è poi chi ammette di conoscere il Sistema Salute e Sicurezza E.B.E.R. in maniera superficiale in quanto non ha ben compreso quali siano le diverse funzioni dei vari Organismi paritetici; gli acronimi inoltre rappresentano un impedimento in tal senso.

Nonostante ciò, alcuni titolari esprimono un buon giudizio sul Sistema Salute e Sicurezza dell'E.B.E.R., mentre altri ritengono l'Ente *"necessario per il fatto stesso che esiste"*, pur non avendo una conoscenza tale da poter comprenderne le funzioni e la reale efficacia.

C'è chi invece, pur riconoscendo una scarsa conoscenza delle attività dell'Ente, dichiara che a volte *"il gioco non vale la candela perché ci sono troppe procedure da seguire"* e ritiene che spesso *"ci si scoraggia in principio e non si chiede il finanziamento per via dell'iter burocratico"*.

In riferimento alle disposizioni previste dall'E.B.E.R. per la concessione del Fondo Sostegno al Reddito alcuni evidenziano come i tempi di produzione siano notevolmente cambiati nel corso del tempo; le aziende non riescono a sapere con anticipo le quantità da produrre e devono restare sempre disponibili per improvvise commesse. In una situazione del genere non si può pretendere di compilare la richiesta all'E.B.E.R. nei tempi previsti *"burocraticamente"*. Molto spesso tra la fine della produzione, la richiesta all'E.B.E.R. e l'attuazione della procedura, passa del tempo in cui i lavoratori non vengono pagati:

*"per ottenere questo contributo da E.B.E.R. bisogna avvertire circa una settimana prima ma io non sempre riesco a sapere con questo anticipo i tempi delle ditte che ci riforniscono. Per questo spesso l'intervento dell'E.B.E.R. è un po' tardivo e succede che le ragazze devono andare prima in ferie e usare i permessi e solo dopo riescono a beneficiare dell'E.B.E.R. Tutto ciò inoltre richiede un contatto frequente con l'Associa-*

*zione di categoria che gestisce le buste paga, per il conteggio delle ore".* La stessa persona che sottolinea questi disguidi, e li giudica gravemente, non è a conoscenza della percentuale di copertura fornita da E.B.E.R. nei periodi di sospensione della produzione, ma puntualizza ulteriormente il fatto che *"l'intervento tardivo di E.B.E.R. a volte fa perdere il compenso di una settimana di lavoro alle ragazze e spesso le rimborsa dopo un arco temporale che varia e le lascia senza soldi"*.

Di parere simile sono stati altri intervistati, ad esempio si afferma: *"conosco il Fondo e ne ho usufruito...ma lo ritengo poco utile perché non sufficiente e mi sono trovato a doverlo integrare per coprire la cifra mancante rispetto ad un normale stipendio. Se non lo avessi fatto i miei lavoratori se ne sarebbero andati a lavorare altrove e io mi sarei ritrovato da solo."*

Oppure: *"conosco il Fondo Sostegno al Reddito e ne ho usufruito. L'ho ottenuto tramite l'Associazione Artigiana... è utile ma non sufficiente"*.

A volte il giudizio sull'operato dell'E.B.E.R. risulta sommario e superficiale, come quando si afferma: *"per l'E.B.E.R. abbiamo solo pagato"*, ma poi, ad una domanda successiva, chi ha fatto questa considerazione ammette *"ho fatto una sola volta richiesta di usufruire del Fondo Sostegno al Reddito e l'ho ottenuto"*.

C'è poi chi, pur avendo fatto richiesta, non ha avuto la possibilità di usufruirne e in queste occasioni il giudizio sull'operato dell'E.B.E.R. e dell'Associazione di categoria assume un tono aspro.

In riferimento ai miglioramenti in materia di salute e sicurezza in azienda, in assenza di finanziamenti esterni uno degli intervistati dichiara di aver trovato una situazione alternativa e di distribuire la spesa nel tempo: *"ogni anno cerchiamo di migliorare le condizioni di lavoro grazie a degli incontri periodici che organizziamo con i ragazzi. Di solito i ragazzi hanno chiesto piccoli miglioramenti che non hanno comportato spese ingenti. Poi fanno tutto da soli, compriamo i materiali e poi montiamo le cose fra noi. Non abbiamo mai ricevuto finanziamenti."*

Diversa la situazione raccontata da altri che, in occasione dell'applicazione del D.Lgs. 626/94, per il rinnovo delle strumentazioni avevano chiesto ed ottenuto un finanziamento da E.B.E.R. Si è quindi beneficiato, *"ma solo quella volta"*, dei supporti finanziari dell'E.B.E.R. Si afferma inoltre che *"non ci si è mai trovati nelle condizioni di dover sospendere dal lavoro un dipendente e quindi, pur conoscendolo, non ho mai beneficiato del Fondo Sostegno al Reddito. La mia Associazione mi tiene informato di tutti quelli che sono i servizi di E.B.E.R."*.

Entrando nel merito delle diverse attività promosse dall'Ente Bilaterale, si può affermare che il giudizio complessivo sulle pubblicazioni monografiche sembra essere piuttosto positivo per la maggior parte degli intervistati

che lo ricevono, in quanto, come dichiara uno di loro, *“servono a rinfrescare la memoria su delle questioni che non devono mai essere sottovalutate”* e, soprattutto, l'E.B.E.R. è tra i pochi Enti che informa senza essere inquisitori e repressivi. L'E.B.E.R. è infatti riconosciuto da alcuni tra gli intervistati come un Ente che collabora, che può essere di aiuto in momenti critici per l'azienda ed *“è importante per l'informazione dei lavoratori”*.

La documentazione, ricevuta dai più soprattutto al momento dell'iscrizione all'Associazione o successivamente tramite il servizio busta paga delle Associazioni di categoria e direttamente da E.B.E.R., è giudicata *“buona ed interessante”* ma pochi sono i datori di lavoro che effettivamente ricordano con esattezza quali pubblicazioni hanno ricevuto; ammettono di aver letto queste pubblicazioni e ne ricordano i contenuti principali. Molti, pur riconoscendo un vero interesse e mettendo in evidenza elementi positivi quali l'approfondimento di alcuni temi e la facile trattazione di alcune specifiche pubblicazioni, lamentano la mancanza di tempo come motivo principale. Qualcuno fra i titolari conferma di aver letto alcune pubblicazioni in momenti di effettiva necessità, ad esempio quando si è trovato nella condizione di dover compilare l'autocertificazione per la valutazione dei rischi nell'ambiente di lavoro. In quell'occasione la pubblicazione, fino a quel momento accantonata, è stata molto utile.

Molti ritengono, inoltre, di non aver mai ricevuto materiale pubblicato dall'E.B.E.R. o, semmai, di averlo ricevuto molti anni fa e averlo dimenticato. Alcune aziende non sono rimaste *“con le mani in mano”* e, *“siccome possiedo un'altra azienda non associata a E.B.E.R. ma più grande e certificata, ho diffuso tra i dipendenti un documento interno sulle “disposizioni aziendali antinfortunistiche” e un manuale di comportamento interno e sulla gestione delle situazioni di emergenza”*.

C'è chi ammette che la documentazione spesso non viene distribuita ai lavoratori in quanto *“c'è difficoltà nell'attirare la loro attenzione con questo tipo di strumento”*. Alcuni tentano ugualmente, li consegnano ai lavoratori e ai neoassunti o collocano le pubblicazioni negli ambienti di lavoro, in modo che chiunque possa fruirne in ogni occasione, mentre altri dichiarano di non averli mai distribuiti.

Alcuni fra i più scettici ritengono inutili queste pubblicazioni, perché ogni volta trattano i soliti argomenti, ed è per questo che non riscontrano molto interesse da parte dei lavoratori.

L'informazione migliore, consiste in ciò che il lavoratore vede con i propri occhi. Allo stesso modo, la formazione migliore è quella che il titolare effettua con i suoi dipendenti e, in riferimento a questa tematica, si solleva un problema: la mancanza di tempo per seguire concretamente un giovane

assunto, mostrargli cosa deve fare e come farlo. A questo proposito si auspica la costituzione di una scuola che, seguita un paio di ore alla settimana, sarebbe più utile della distribuzione di opuscoli, perché *“è come prendere la patente...la teoria è importante ma le cose, sia positive che negative, si imparano con la pratica!”*.

Dalle interviste si può infine rilevare un giudizio negativo sulla pubblicazione periodica (circa due numeri all'anno) dell'Ente Bilaterale, in qualche caso motivandolo e proponendo suggerimenti per il suo miglioramento: *“le informazioni contenute in questa sorta di giornalino sono troppo generiche e astratte. Dovrebbero invece tener maggiormente in considerazione l'effettiva realtà aziendale”*.

### **5.3.1 Il Sistema Salute e Sicurezza nel settore artigiano**

In questo paragrafo si intende indagare la percezione degli intervistati in riferimento al Sistema Salute e Sicurezza nell'artigianato, così come organizzato nella regione Emilia-Romagna in seguito all'Accordo Interconfederale Regionale del 1996 in attuazione del D.Lgs. 626/94. Come ricordato nel precedente capitolo, tale accordo aveva delineato la costituzione di una rete formata da tre diversi organismi con funzione di orientamento, promozione e formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza: Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA), Organismo Paritetico Territoriale Artigianato (OPTA) Rappresentante Territoriale dei Lavoratori per la Sicurezza (RLST).

Si è chiesto ai titolari delle aziende cosa pensassero dell'azione di supporto di E.B.E.R. attraverso il Sistema Salute e Sicurezza dell'Artigianato e se erano a conoscenza dell'esistenza di questi organismi, se ne avevano incontrato i funzionari e cosa pensano del loro operato.

Dai risultati sembra che la difficoltà maggiore sia quella dell'identificazione e della trasparenza delle attività dei diversi soggetti che operano all'interno del Sistema Salute e Sicurezza. Molti intervistati dichiarano infatti l'assoluta ignoranza in riferimento agli acronimi “OPTA”, “CPRA” o “RLST”, mentre dichiarano contatti frequenti con i funzionari territoriali delle Associazioni di categoria alle quali sono iscritti.

Alla domanda sulla conoscenza, da parte dell'intervistato, dell'attività degli RLST, questo ha risposto: *“conosco gli RLST solo di nome o forse era lui che è venuto l'anno scorso? L'anno scorso è arrivata una lettera per un appuntamento presso il negozio, io l'ho consegnata ai referenti della mia Associazione e ci hanno pensato loro”*.

Solo uno tra gli intervistati dimostra di conoscere l'attività dell'OPTA: *“è utile in quanto capace di esercitare un'azione di controllo su tutto il sistema produttivo aziendale nel complesso”*.

Altri affermano di conoscere questi organismi, ma, a domande più approfondite, non sanno specificare con quale funzionario dei vari organismi hanno avuto contatti.

Ad esempio: *“sono venute tante persone dopo il rinnovo del locale ma non so a quali Enti appartenevano...però avevano controllato se era tutto a norma: l'impianto, l'imbiancatura, le prese, la porta...”*,

E ancora, riportando le parole di un altro intervistato, *“non conosco né OPTA né CPRA. Non so se ho mai incontrato gli RLST, una volta è venuto in azienda “un rappresentante esterno dell'E.B.E.R.” per la 626...”*, o ancora *“conosco OPTA e CPRA di nome, 4/5 anni fa qualcuno di loro è venuto in azienda per il documento sulla valutazione dei rischi”*.

Anche chi ha preferito delegare le pratiche in materia di salute e sicurezza a centri esterni non conosce l'operato di OPTA e CPRA e lamenta la presenza di troppi organismi che si occupano delle stesse tematiche e che si ripercuotono sui costi delle piccole imprese.

Molti altri, oltre a non ricordare le funzioni di OPTA e CPRA, fanno molta confusione fra i funzionari di questi Organismi paritetici e i referenti delle Associazioni di categoria. In questo caso si può ipotizzare che spesso i titolari delle imprese pensano di rivolgersi al proprio referente dell'Associazione di categoria ma in realtà questo referente sta esercitando i compiti e le funzioni dell'organismo paritetico. Pochi di loro sembrano essere a conoscenza della partecipazione e del ruolo rivestito dalle Associazioni di categoria all'interno di E.B.E.R. e dei suoi organismi.

Ad esempio: *“non conosco OPTA e CPRA ma ho un contratto biennale con la mia Associazione”*, oppure *“conosco CPRA e OPTA solo di nome ma non so cosa fanno...la mia Associazione risponde prontamente alle nostre richieste”*.

E ancora: *“non conosco OPTA e CPRA... E.B.E.R. non ha fatto molto, mentre l'Associazione è più utile perché fornisce informazioni concrete e aggiornate sulla normativa e sugli adempimenti da compiere”*.

Una maggiore chiarezza da parte dei diversi funzionari che partecipano al Sistema Salute e Sicurezza E.B.E.R. è comunque auspicata, anche per conferire il meritato riconoscimento all'attività di tutti gli organismi.

Passando ad indagare le informazioni emerse in merito ai Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, dalle parole degli intervistati sembra vi sia una maggiore chiarezza sulle attività di questi e alcuni raccontano di aver ricevuto la visita del RLST presso le aziende o di essersi recati presso la sede E.B.E.R. di bacino per ricevere talune informazioni. In merito all'utilità delle attività e delle funzioni ricoperte dal RLST, un titolare racconta di essersi recato presso il suo ufficio per avere informazioni sul documento di valutazione dei rischi e di aver *“ricevuto utili indicazioni su*

*un problema specifico dell'azienda, il microclima un po' pesante*", mentre un altro intervistato conferma l'utilità delle informazioni ricevute dal RLST sul come mantenere le macchine e come organizzare in maniera più logica il lavoro. Queste indicazioni sono infatti state seguite e tradotte concretamente in azienda.

E ancora un altro titolare conferma l'utilità dei suggerimenti del RLST: *"l'RLST è venuto una volta per fornire indicazioni sugli adempimenti residui dopo la valutazione del rischio, per una sorta di aggiornamento. È stata una chiacchierata informativa abbastanza utile"*.

Un altro intervistato racconta di aver incontrato l'RLST in occasione del check up iniziale insieme ad un rappresentante dell'Associazione di categoria, ma mai presso l'OPTA. Si ritiene che l'RLST come tutti gli altri Organismi abbia una sua funzionalità e quindi debba esserci.

Altri intervistati, d'altro canto, continuano a fare confusione sulle diverse figure del Sistema Salute e Sicurezza e ricordano solo alcuni particolari di incontri e visite che hanno ricevuto negli anni passati. Ad esempio, c'è chi afferma: *"nel 2001 abbiamo ricevuto la visita del RLST ma non ricordo molto"* o ancora: *"forse è venuto l'RLST a fare una visita e ha fornito un elenco di miglioramenti da apportare in azienda"*.

#### **5.4 Conclusioni**

Il numero esiguo di interviste effettuate sul territorio alle piccole imprese non ci permette di tracciare linee di tendenza generalizzabili all'intero territorio regionale; ci limiteremo, pertanto, a fornire una breve considerazione sulla base dei dati raccolti.

Dalle interviste emerge una scarsa conoscenza delle attività svolte dagli Organismi appartenenti al Sistema Salute e Sicurezza nell'artigianato. Le cause sono molteplici; proveremo a suggerirne alcune:

- un eccessivo sovraccarico di lavoro di questi organismi che devono relazionarsi con le numerose piccole imprese del territorio;
- lo scarso interesse, da parte dei titolari delle aziende, nei confronti delle funzioni dei diversi organismi;
- una sovrapposizione di ruolo da parte delle Associazioni di categoria con le funzioni degli Organismi Paritetici e un non sufficiente orientamento verso questi degli imprenditori artigiani.

La presenza di diverse tipologie di Enti e Organismi che si occupano del tema salute e sicurezza – Associazioni di categoria, E.B.E.R., OPTA, CPRA, RLST – viene inoltre considerata come un costo aggiuntivo che si ripercuote sull'azienda; per questo motivo alcuni inter-

vistati suggeriscono l'unione di tutte queste figure per abbattere i costi, ridurre le pratiche e snellire la complessità delle disposizioni burocratiche.

Si afferma al riguardo: *“sicuramente tutte queste figure del sistema artigiano sono utili ma non fondamentali. Utili perché altrimenti si sottovalterebbero molti comportamenti sbagliati, ma forse ne basterebbero di meno...”*

Ed è proprio la situazione di crisi nel settore artigiano ad esasperare le opinioni degli intervistati; c'è chi, infatti, volendo trarre delle conclusioni, riassume brevemente la questione e consiglia *“una maggiore trasparenza dell'operato di OPTA e E.B.E.R. perché le piccole aziende sono portate a pensare male di questi Enti. Le Associazioni di categoria territoriali dovrebbe inoltre fornire più informazioni”*.

## **6. Interviste ai testimoni privilegiati**

Le interviste ai testimoni privilegiati intendono illustrare il punto di vista consapevole dei soggetti del Sistema Salute e Sicurezza. Con il termine “testimoni privilegiati” si intendono infatti gli attori che per il loro ruolo istituzionale o di rappresentanza intervengono attivamente nel Sistema Salute e Sicurezza. Il loro contributo permette di cogliere quali dinamiche sistemiche si sono già realizzate e potrebbero originarsi da un rapporto collaborativo con E.B.E.R.

L'area di indagine su cui si è deciso di soffermare l'attenzione della ricerca non è esclusivamente circoscritta al sistema E.B.E.R. ed al suo funzionamento, ma considera il Sistema Salute e Sicurezza in una accezione più ampia. La definizione di uno spazio di analisi più allargato permette infatti di comprendere il contesto sistemico in cui l'elemento percettivo si forma e sviluppa.

Le interviste si sono svolte nel mese di settembre ed ottobre 2004 ed hanno interessato nello specifico:

- Assessorato alla Sanità della Regione Emilia-Romagna
- Ausl di Bologna
- Ausl di Modena
- Ausl di Ferrara
- Sirs di Bologna
- Sirs di Ferrara

Osservando trasversalmente i contenuti delle interviste è possibile registrare punti di divergenza e punti di convergenza sia per quanto riguarda gli

elementi di forza che di debolezza del Sistema Salute e Sicurezza E.B.E.R. Qui di seguito andremo a focalizzare la nostra attenzione analitica prima sugli aspetti positivi e sulle potenzialità proprie dell'Ente Bilaterale ed in seguito verranno messi in luce gli elementi di criticità emersi nel corso delle interviste.

## **6.1 Punti di forza**

L'indagine qualitativa condotta tra i testimoni privilegiati mostra come tutti i soggetti coinvolti conoscano il funzionamento e la strutturazione del sistema E.B.E.R. La maggior parte dei testimoni privilegiati, proprio per il carattere territoriale degli Enti di appartenenza, afferma di avere avviato dei rapporti di collaborazione con le articolazioni locali del sistema E.B.E.R. e quindi di essere meglio informato sulla struttura organizzativa dell'OPTA e sull'attività degli RLST. La considerevole collaborazione instauratasi tra gli Enti che i testimoni privilegiati rappresentano e l'E.B.E.R. dimostrano la forte convinzione di entrambe le parti che la cultura della sicurezza nelle imprese è più facilmente raggiungibile attraverso un approccio sinergico. Questo vale a maggior ragione per le imprese artigiane in cui il Sindacato non ha una presenza strutturata e capillarmente diffusa all'interno delle aziende. A tal proposito, diverse sono le azioni di collaborazione attivate tra E.B.E.R. e gli altri soggetti di sistema, come diverse sono le proposte per incrementarne ulteriormente la sinergia operativa e programmatica. Le azioni di promozione si inseriscono in un contesto regionale più ampio dove, come sottolinea l'intervento del rappresentante dell'Assessorato alla Sanità, la cultura della sicurezza e la cultura della prevenzione sono state così efficacemente supportate ed incoraggiate dalle diverse istituzioni pubbliche ed in particolare dai Dipartimenti di Sanità Pubblica, nonché dallo stesso Assessorato, da aver realmente indotto una trasformazione culturale negli imprenditori e degli stessi lavoratori. Ad oggi *“la salute e la sicurezza del lavoro sono dei tasselli di uno stesso mosaico”*.

A Ferrara si ritiene di estrema utilità l'accordo siglato tra OPTA e Ausl sulla base del quale l'RLST ha la possibilità di accompagnare il funzionario AUSL nelle sue visite aziendali ed ancora l'accordo concluso tra OPTA e Associazioni di categoria per la formazione degli RLS delle aziende artigiane. Per quanto riguarda la formazione è da segnalare l'importante iniziativa promossa in modo congiunto tra AUSL di Modena e l'OPTA della provincia per la formazione degli RLST. L'AUSL di Bologna considera i tavoli aperti con le Associazioni imprenditoriali momenti di confronto importanti in cui diventa prioritario affrontare tematiche concrete, come ad

esempio l'interpretazione applicativa delle normative in tema di salute e sicurezza. Nella realtà provinciale di Bologna opera, infatti, un tavolo di confronto permanente con riunioni periodiche al quale partecipano tutte le categorie imprenditoriali sia artigianali che industriali. Agli inizi il tavolo fu promosso dalla Confindustria chiedendo la disponibilità alle istituzioni locali. Confermando la sua partecipazione, la AUSL di Bologna, consapevole del peso in termini di occupazione e di volume produttivo, chiese ed ottenne la partecipazione anche della rappresentanza imprenditoriale dell'artigianato. I risultati degli incontri vengono poi distribuiti alle aziende associate da parte delle stesse Associazioni di impresa, anche attraverso la stesura di un opuscolo riepilogativo annuo.

Le indicazioni emerse nelle interviste dei testimoni privilegiati per una eventuale continuità delle collaborazioni con le articolazioni strutturali dell'E.B.E.R. mostrano possibili spazi di intervento verso cui tutto il Sistema Salute e Sicurezza potrebbe orientarsi. Il Sirs di Bologna, per esempio, suggerisce di condividere con l'E.B.E.R. gli indirizzari, facilitando da un lato lo scambio informativo ed evitando dall'altro sovrapposizioni di intervento formativo. Il Sirs di Ferrara, inoltre, avanza l'ipotesi di promuovere la certificazione della formazione, congiuntamente alla Medicina del Lavoro, per agevolare la funzione di controllo dell'RLST e degli Enti preposti e per garantire a tutti i lavoratori un effettivo percorso formativo.

Il coinvolgimento delle Parti Sociali risulta di primaria importanza per il raggiungimento di posizioni condivise in tema di promozione e implementazione della sicurezza nel luogo di lavoro. La stessa Carta 2000<sup>24</sup> opera scelte fortemente orientate a definire strategie di prevenzione adeguate ai bisogni delle imprese e dei lavoratori, anche tramite le loro Organizzazioni e Associazioni. Considerando la tipologia e la dimensione delle imprese artigiane, tutti i testimoni privilegiati esprimono la convinzione che l'approccio bilaterale sia uno strumento necessario per entrare nel contesto aziendale e per relazionarsi con i datori di lavoro e con i lavoratori. Laddove manchi una struttura di rappresentanza sindacale a livello aziendale, come nel caso della maggior parte delle imprese artigiane, lo strumento della bilateralità assume un ruolo di primo piano nella promozione della cultura della sicurezza e nell'attuazione di procedure preventive. È importante, co-

---

<sup>24</sup> Documento programmatico che ha avviato la strategia di "integrazione, cooperazione e coordinamento" tra le istituzioni nazionali e quelle regionali "al fine di rendere più efficace l'azione di prevenzione e vigilanza" dei fenomeni che attengono direttamente e indirettamente la salute e la sicurezza del lavoro "di supporto ai processi di emersione".

munque, che le Associazioni di categoria e le Organizzazioni sindacali continuino, come avviene tuttora, ad investire in maniera unilaterale su progetti formativi, informativi e operativi finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro. In appoggio agli sforzi delle Associazioni di categoria dovrebbe sopraggiungere anche il supporto offerto dall'amministrazione regionale attraverso forme di concertazione e collaborazione istituzionale finalizzate alla formazione dei futuri lavoratori e di coloro che lavorano nell'ottica della formazione continua<sup>25</sup>.

Altro punto su cui tutti i testimoni privilegiati hanno trovato una piena concordanza è la qualità della documentazione prodotta dall'E.B.E.R. in tema di salute e sicurezza. Risulta infatti di primaria importanza mantenere la linea editoriale E.B.E.R., ossia la collana "Impresa sicura", perché proprio tramite questa negli ultimi anni si sono raggiunti considerevoli obiettivi in termini di estensione del patrimonio informativo e di sviluppo della cultura della sicurezza. Il largo consenso sulla qualità delle pubblicazioni E.B.E.R. riguarda sia le monografie e le guide di settore, ritenute di elevato interesse soprattutto per gli "addetti al lavoro", che gli opuscoli per i lavoratori, tradotti in lingua. In linea di massima gli intervistati dimostrano di avere pienamente apprezzato l'impegno profuso dall'E.B.E.R. nella traduzione della documentazione destinata ai lavoratori. A tal proposito si evidenzia la necessità di non considerare la traduzione solo come operazione linguistica, ma anche come modalità comunicativa capace di avvicinare culture diverse alla cultura della sicurezza. Se, infatti, alcune procedure comportamentali per lavorare in sicurezza sono da considerarsi ormai parte integrante della cultura della sicurezza in Italia, lo stesso non può dirsi per lavoratori che provengono da altri paesi in cui le condizioni di lavoro non hanno ancora raggiunto livelli soddisfacenti.

La rappresentante della AUSL di Modena pone l'accento sulla qualità dei contenuti e sulla chiarezza dei canali comunicativi del materiale informativo E.B.E.R., caratteristiche che hanno consentito all'Ente Bilaterale di vincere negli anni passati il premio della Fiera sulla Salute e Sicurezza di Modena per la migliore e più efficace documentazione.

Quasi a voler rispondere alla critica di eccessiva complessità dei testi, soprattutto per quanto riguarda le monografie e le guide di settore, mosse dalle aziende intervistate, il rappresentante della AUSL di Ferrara sostiene come alcune procedure siano rischiose proprio in quanto complicate. Tale

---

<sup>25</sup> In base all'iniziativa della Giunta Regionale "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", oggetto consiliare n. 6257 del 2004.

parere risulta poi condiviso dagli altri testimoni privilegiati. Una semplificazione generalizzata dei testi potrebbe non riuscire a tradurre la rischiosità di determinate attività lavorative. Sempre nell'intervista al rappresentante della AUSL di Ferrara si possono rintracciare alcuni dati utili a replicare alle critiche avanzate dalle aziende intervistate nei confronti dell'eccessivo carattere ispettivo degli organi di controllo. Le visite che presentano carattere ispettivo, ossia quelle che avvengono in seguito ad un evento infortunistico in ambiente di lavoro, rappresentano solo il 10% della totalità delle visite annue in provincia, l'altro 90% viene svolto con finalità preventiva.

Positive risultano, inoltre, le considerazioni sui servizi formativi promossi dall'E.B.E.R. per gli RLST e RLSA in tema di Salute e Sicurezza. Pochi sono infatti gli RLST e RLSA, secondo la rappresentante del Sirs di Bologna, che si rivolgono al Sirs per ulteriori aggiornamenti o per colmare dei vuoti informativi. Questa assenza, come tiene a sottolineare sempre la rappresentante del Sirs bolognese, non è dettata da uno scarso interesse dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza nelle imprese artigiane ma, piuttosto dal buon livello informativo e formativo ormai già acquisito in materia attraverso i servizi E.B.E.R.

## ***6.2 Punti di debolezza***

Le prime considerazioni dei testimoni privilegiati riguardano lo stato dell'arte del Sistema Salute e Sicurezza nel suo complesso. La maggior parte sostiene che le norme inerenti al tema salute e sicurezza siano tarate principalmente sulle medie e grandi imprese e non sulle specifiche peculiarità produttive delle piccole imprese artigiane. Si desume quindi che tanto più l'azienda è piccola tanto maggiore è la difficoltà di trasformare gli obblighi formali in cultura della sicurezza. La cultura della sicurezza è più consolidata laddove si registra una dinamica produttiva più strutturata e dove le rappresentanze sindacali hanno, per tradizione o per acquisizione, una forma partecipativa più articolata. In generale, infatti, emerge un elemento percettivo comune in tutte le interviste. Nonostante l'intervento dell'E.B.E.R. abbia contribuito alla sensibilizzazione dei lavoratori e datori di lavoro rispetto alla salute e sicurezza, per molte aziende artigiane la sicurezza sul luogo di lavoro continua ad essere considerato un costo e spesso concepito solo come un adempimento formale.

Altro punto di debolezza del Sistema Salute e Sicurezza su cui tutte le parti interessate convergono è la crescente precarizzazione del lavoro. In particolar modo la precarietà delle nuove configurazioni contrattuali, come dimostrano anche ultime ricerche in materia, è significativamente

correlata ad una lievitazione degli eventi infortunistici. Secondo i testimoni privilegiati, il lavoratore precario/atipico, la cui posizione lavorativa non presenta una stabilità temporale e spaziale, è maggiormente disposto a mettere sul tavolo della negoziazione individuale le proprie condizioni di lavoro pur di mantenere il rapporto di lavoro. In questo modo, come sottolinea il rappresentante della AUSL di Bologna, si riducono gli spazi della partecipazione e la forza contrattuale del lavoratore e del Sindacato in tema di salute e sicurezza. Inoltre la perdurante tendenza a parcellizzare l'attività produttiva impedisce la strutturazione di processi partecipativi atti a contrastare movimenti opposti alla prevenzione dei rischi. La tradizionale industria manifatturiera all'interno della quale gruppi di operai possedevano la forza contrattuale di sostenere azioni di promozione della cultura della sicurezza sembra, secondo il rappresentante della AUSL di Bologna, svanire nel tempo e dal tessuto industriale, non solo regionale ma anche nazionale. In un siffatto contesto di destrutturazione del principio partecipativo, la controproposta principale continua ad essere la formazione e l'informazione. Solo infatti attraverso la diffusione del sapere i soggetti primi del Sistema Salute e Sicurezza acquisiscono le necessarie competenze e conoscenze per lavorare in un ambiente sano e sicuro. L'attività dell'E.B.E.R. contribuisce nella sua attività di facilitatore della formazione ed informazione ad imporre una inversione della tendenza in atto e, usando le stesse parole del rappresentante dell'AUSL di Bologna, "*al mantenimento di piccoli barlumi di partecipazione*" dei lavoratori che prestano la loro attività all'interno delle piccole imprese artigiane. Pur offrendo il pieno riconoscimento all'attività fin ad ora svolta dall'E.B.E.R., la rappresentante della AUSL di Modena teme che un'eccessiva proliferazione degli organismi paritetici produca un'inflazione degli spazi di confronto rendendo più complessa l'applicazione delle normative in tema di salute e sicurezza.

Avendo illustrato quelle definibili come criticità sistemiche, si ritiene ora opportuno scendere a livello operativo ed indicare i nodi critici del Sistema Salute e Sicurezza E.B.E.R. Innanzitutto viene messa in risalto la scarsa numerosità degli RLST in rapporto al numero di imprese artigiane. Molto spesso infatti poche unità di RLST devono monitorare un'area territoriale vasta e composta da migliaia di aziende artigiane. La naturale conseguenza di questa asimmetria numerica è una ridotta visibilità di questa figura di rappresentanza territoriale sia nei confronti delle aziende che nei confronti degli stessi lavoratori. A volte, come emerge dalle interviste, è lo stesso Sindacato, con particolare riferimento a quelle categorie di lunga tradizione industriale, a non investire in maniera efficace e consistente nel comparto artigiano e, a cascata, anche negli RLST e RLS delle imprese artigiane. Per ovviare a questa situazione e per ridare visi-

bilità all'organismo di rappresentanza, la AUSL di Modena ed i coordinatori OPTA hanno convenuto di inviare ad ogni azienda artigiana l'indicazione del relativo RLST e il numero telefonico a cui rintracciarlo, riducendo così, almeno sul piano formale, la distanza tra rappresentante e rappresentato. Altri punti di debolezza che afferiscono alla figura dell'RLST sono le competenze professionali e l'impegno temporale. Come rimarca la rappresentante della AUSL di Modena, infatti, la maggior parte delle realtà territoriali ha convenuto di affidare ad ogni RLST un gruppo di imprese artigiane in modo trasversale al settore di appartenenza. Se da un lato, come il rappresentante del Sirs di Ferrara afferma, il carattere trasversale delle competenze consente una maggiore libertà di azione, dall'altro impedisce, o quantomeno rallenta, la specializzazione della professionalità. Essendo evidenti le differenze in termini di rischiosità lavorativa e di procedure comportamentali tra contesti quali il metalmeccanico ed il tessile o l'alimentare ed il chimico, i sostenitori della seconda tesi concordano nel ritenere un approccio settoriale più funzionale al monitoraggio e alla promozione del miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita lavorativa.

La strutturazione attuale dei finanziamenti alle rappresentanze sindacali territoriali per le imprese artigiane non permette di avere persone che si occupino della materia a tempo pieno ma solo a tempo parziale. Questo è avvertito dagli intervistati come un limite in quanto riduce ancor più le possibilità di un intervento capillare e preventivo nelle aziende artigiane. Inoltre il rapido turn over degli RLST, spesso inglobati dalla confederazione sindacale di appartenenza prima della scadenza dei tre anni, e degli stessi componenti OPTA, che rimangono in carica per non più di due anni, ostacolano l'instaurarsi di un rapporto continuativo con le aziende ed i lavoratori da una parte e con gli enti istituzionali dall'altra.

Nonostante si abbia una diffusa consapevolezza di come la consultazione del documento di valutazione presso l'OPTA e l'autocertificazione per le imprese con meno di dieci addetti abbia permesso di avviare un sistema di monitoraggio su larga scala della sicurezza nelle aziende artigiane, la maggior parte degli intervistati esprime qualche perplessità sulla loro reale capacità analitica. Entrambe le modalità di controllo, consentono difatti di visionare solo la documentazione cartacea e non di esaminare in profondità le specificità aziendali. È sì vero, come alcuni sostengono, che all'RLST è concessa la possibilità di individuare alcune aziende all'interno delle quali effettuare una visita di verifica, ma la scelta viene presa solo sulla base di un riscontro cartaceo: difficilmente è il lavoratore a richiedere l'intervento dell'RLST.

Anche per quanto riguarda la figura dell'RLS di aziende artigiane si lamenta una mancanza di strumenti e spazi operativi. Nonostante la figura

goda di una agibilità garantita per legge, molti datori di lavoro cercano di utilizzare tutti i metodi per complicarne o rallentarne la funzionalità.

Altra figura del Sistema Salute e Sicurezza su cui gli intervistati esprimono le proprie riserve è quella del consulente esterno a cui le aziende affidano la gestione delle procedure normative e burocratiche legate alla sicurezza in ambiente di lavoro. A volte il documento di valutazione dei rischi costruito con il supporto di un consulente esterno non risulta sufficientemente fedele alle specificità organizzative e produttive dell'azienda di riferimento. Si afferma, infatti, che in alcune circostanze per la stesura dei documenti si prendano a riferimento dei modelli standard per settore. Questo potrebbe produrre come causa una progressiva perdita di fiducia delle imprese nei confronti delle istituzioni che impongono il rispetto di determinate procedure. A tal proposito risulta comunque opportuno sottolineare come la varietà e la numerosità delle imprese artigiane rapportate ad un sistema di consulenza di recente costituzione renda alquanto difficoltoso il poter scendere dal livello settoriale nella valutazione degli elementi di rischio.

## Analisi quantitativa

Per quanto riguarda la parte quantitativa, ossia quella condotta con il questionario come strumento di indagine, passeremo in rassegna, nelle prossime pagine, i risultati più significativi emersi dall'indagine alle aziende ed ai lavoratori. Secondo una logica crescente inizieremo ad illustrare prima le statistiche afferenti alla percezione dei lavoratori per poi spostare, in un secondo momento, l'attenzione sulle risposte fornite dai datori di lavoro.

### 7 Questionario lavoratori

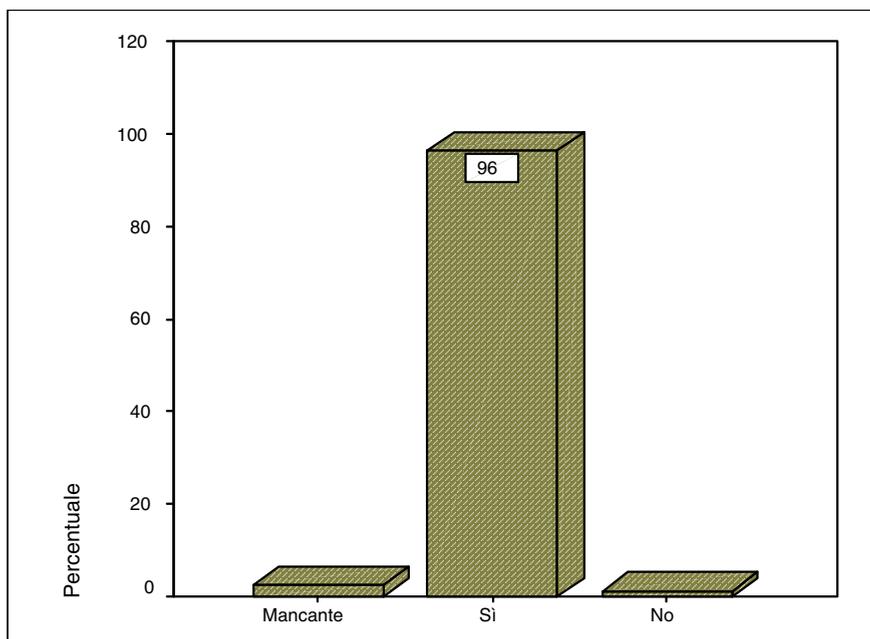
Innanzitutto illustriamo le risultanze della ricerca in termini di configurazione contrattuale. Dalla tabella emerge con chiara evidenza la predominanza di lavoratori assunti a tempo indeterminato (82,8%) mentre tutte le altre forme, quelle che solitamente vengono fatte ricadere dentro la difforme categoria dei lavoro atipico, rappresentano solo una piccola percentuale.

*Figura 1 - Distribuzione dei rispondenti in base alla configurazione contrattuale*

|                       | % colonna |
|-----------------------|-----------|
| A tempo determinato   | 9,3%      |
| A tempo indeterminato | 82,8%     |
| Interinale            | 0,3%      |
| Apprendistato         | 5,8%      |
| Altro                 | 1,7%      |

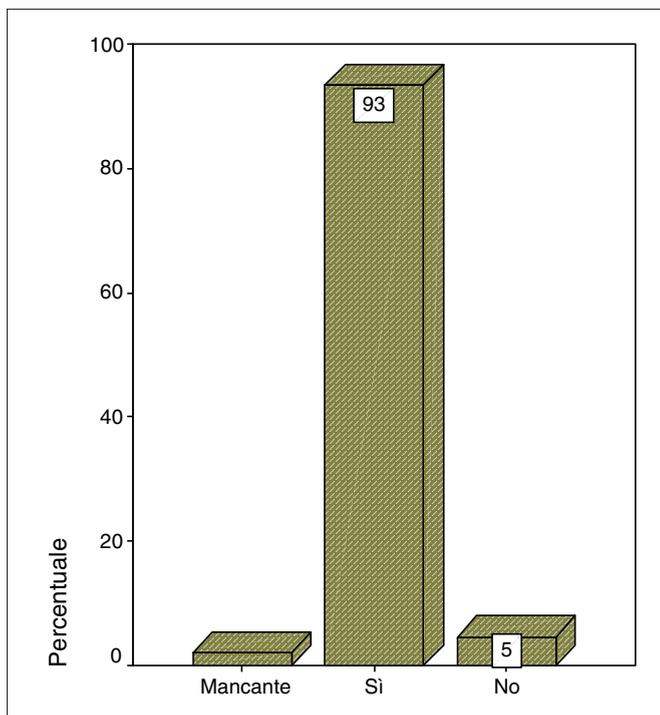
Possiamo, quindi, affermare che l'esigenza di una professionalità maturata nel tempo rappresenta ancora una peculiarità del comparto artigianale. Questo dato conferma in qualche modo l'elemento percettivo rilevato dall'intervista alle aziende, ossia la persistente importanza della manodopera specializzata in un contesto lavorativo, come appunto il comparto artigiano, dove la professionalità rappresenta ancora il vero valore aggiunto.

**Figura 2 - Sei a conoscenza che esistono delle leggi per la tutela della Salute e Sicurezza?**



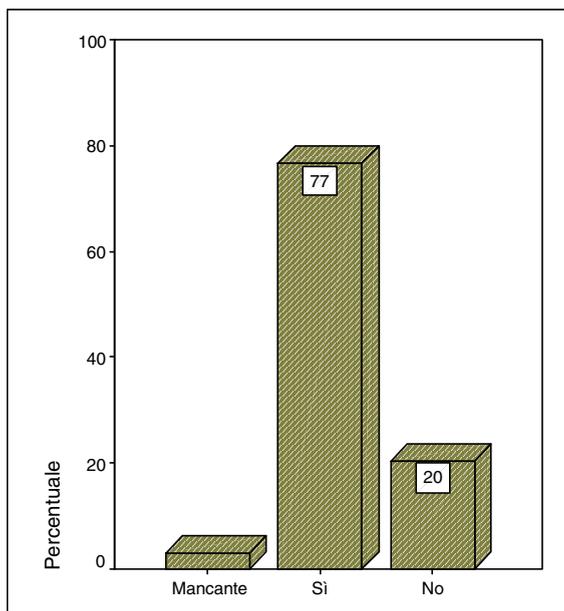
Inizialmente ai lavoratori sono state poste domande di carattere generale per verificare il loro livello di conoscenza in tema di salute e sicurezza ed in particolare in merito alle normative che disciplinano la materia. Il dato che emerge è sicuramente confortante. Infatti quasi la totalità dei rispondenti afferma di essere a conoscenza dell'esistenza delle leggi per la tutela della Salute e Sicurezza. Se da un lato questo implica che vi sia un pieno rispetto degli obblighi informativi delle aziende nei confronti dei lavoratori, dall'altro dimostra come le considerazioni di molti studiosi della materia siano quantomeno verosimili: il D.Lgs. 626/94, che ha avuto il merito di recepire sul territorio nazionale il contenuto di diverse direttive europee in materia di salute e sicurezza, ha acquisito una popolarità attraverso lo strumento mediatico che ne ha amplificato, se non i contenuti, senz'altro l'immagine.

**Figura 3 - Sei a conoscenza che i lavoratori hanno dei rappresentanti sindacali per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro?**



Anche rispetto alla domanda volta ad indagare la conoscenza della figura dell'RLST tra i lavoratori, il riscontro è senza dubbio positivo. Una quota assai considerevole dei lavoratori, il 93%, risponde affermativamente mentre solo il 5% dichiara di non essere a conoscenza dell'esistenza del Rappresentante Territoriale dei Lavoratori alla Sicurezza. È interessante guardare i dati delle prossime tabelle in una successione logica nonché numerica. Se appunto nella tabella 3 il 93% dei lavoratori dice di conoscere la figura dell'RLST, passando alla tabella 4 la percentuale di lavoratori che è a conoscenza dell'RLST attivo nella provincia di appartenenza scende al 77%. La percentuale si riduce ulteriormente, scivolando al 50%, quando si chiede al lavoratore se sul posto di lavoro ha mai incontrato l'RLST.

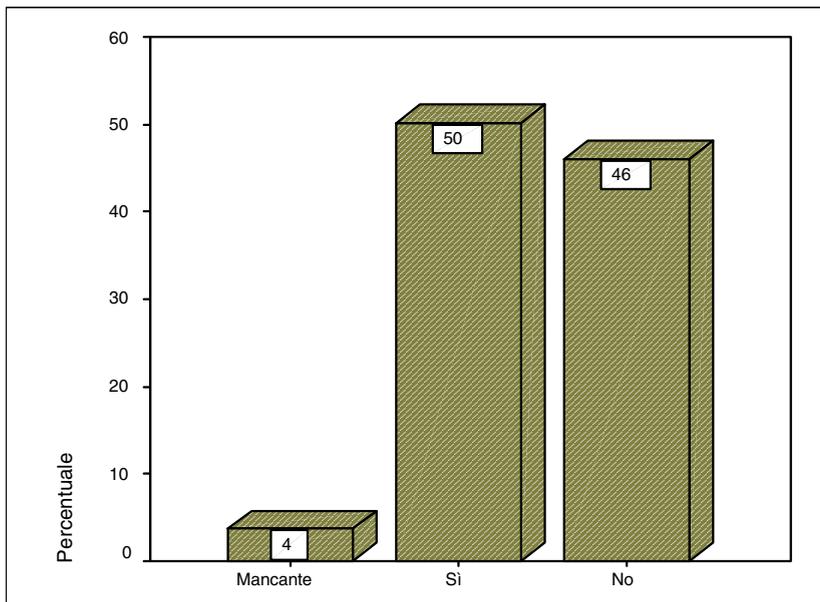
**Figura 4 - Sei a conoscenza che nella tua provincia ci sono dei Rappresentanti Territoriali per la Sicurezza (RLST)?**



Questi dati confermano in qualche modo la percezione già rilevata dalle interviste ai testimoni privilegiati ossia che la scarsa numerosità degli RLST incide negativamente sulla loro visibilità a livello territoriale. Pur essendo rappresentanti dei lavoratori, gli RLST sono a volte più conosciuti dai datori di lavoro che dagli stessi lavoratori. Risulta, quindi, auspicabile la promozione di politiche o interventi mirati a potenziare la visibilità di queste figure di rappresentanza, come è avvenuto in alcune realtà provinciali con la distribuzione a tutti i lavoratori di una lettera contenente il nome e il recapito telefonico degli RLST operanti sul territorio.

A coloro che hanno avuto modo di incontrare l'RLST sul luogo di lavoro è stato poi chiesto di specificare in quale circostanza è avvenuto l'incontro (figura 6). La domanda così come strutturata prevedeva risposte multiple per cui ogni singolo rispondente era libero di scegliere una o più opzioni. La scelta dei lavoratori è ricaduta principalmente in corrispondenza della opzione "in azienda partecipando ad una riunione con tutti gli altri lavoratori" con il 25.8% mentre solo l'11.7% dichiara di averlo incontrato in azienda ma di non avergli parlato.

**Figura 5 - Hai mai avuto modo di incontrare nel tuo posto di lavoro il Rappresentante Territoriale per la Sicurezza?**

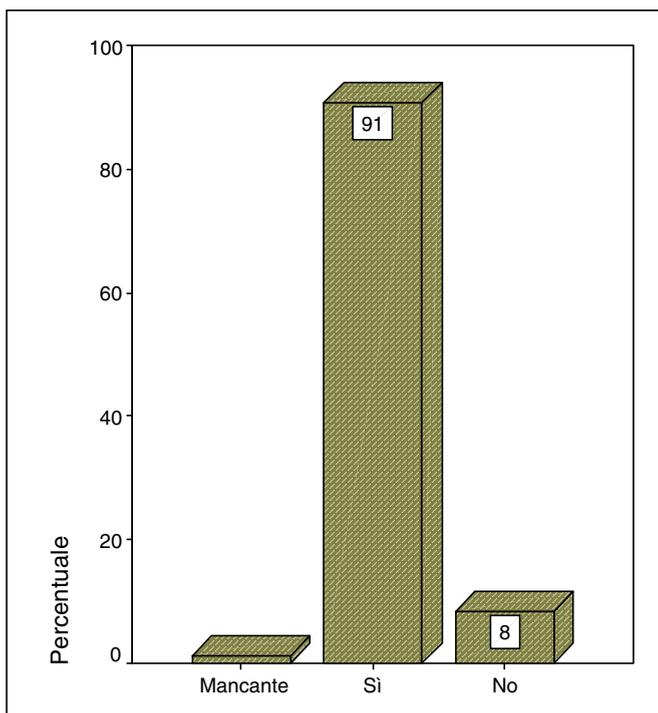


È da sottolineare, inoltre, come siano relativamente pochi i lavoratori, circa l'11,8%, che sostengono di aver incontrato l'RLST in azienda e di aver avuto con questo un rapporto diretto.

**Figura 6 - Se sì in che occasione:**

|  | % colonna |
|--|-----------|
| In azienda ma non hai avuto nessun contatto                            | 11,7%     |
| In azienda e hai parlato personalmente con RLST                        | 11,8%     |
| In azienda partecipando ad una riunione con tutti gli altri lavoratori | 25,8%     |

**Figura 7 - Hai ricevuto informazione in tema di salute e sicurezza?**



Come è possibile desumere dalla precedente tabella, tutte le aziende, o quantomeno gran parte delle aziende intervistate, adempie totalmente o parzialmente agli obblighi informativi previste dalle norme vigenti in tema di salute e sicurezza. Il 91% dei lavoratori dichiara infatti di aver ricevuto, anche se non si specifica con quale frequenza, elementi di informazione sul tema salute e sicurezza.

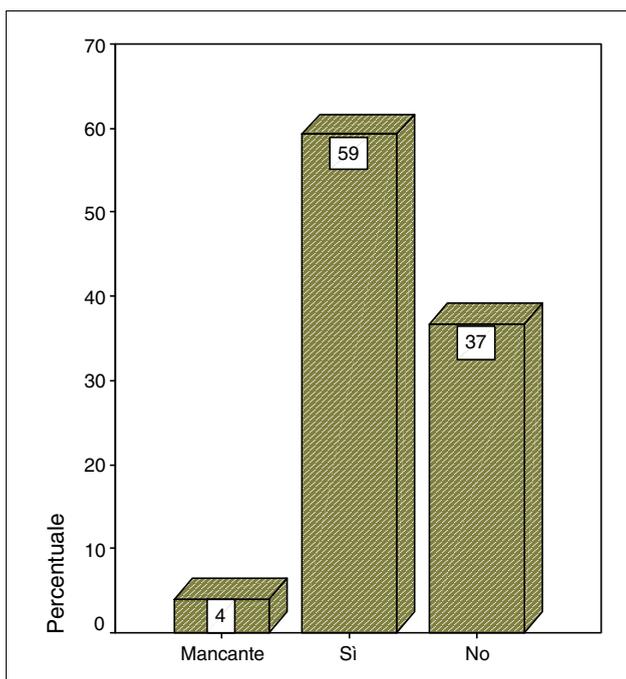
Nella domanda poi successiva è stato chiesto di illustrare attraverso quali modalità l'informazione è veicolata ai lavoratori. La maggior parte dei rispondenti, il 41.8%, individua negli opuscoli comunicativi il principale canale informativo; il 34.2% dichiara di aver ricevuto l'informazione in occasione delle assemblee aziendali, il 25.9% nei momenti previsti per la formazione e solo il 12.4% attraverso una comunicazione informale e non strutturata. La dimensione e la forte propensione culturale alla produzione dell'impresa artigiana sembra, quindi, necessitare di iniziative mirate e costruite affinché la cultura della sicurezza e della prevenzione si sviluppi nell'ambiente di lavoro e non lasciare le procedure formative ed informative ad una strutturazione comunicativa non formalizzata. La grossa percentuale in corrispondenza dell'opzione "opuscoli informativi", ribadisce

ulteriormente gli ottimi risultati raggiunti dalle pubblicazioni E.B.E.R. in termini di visibilità ed informazione.

**Figura 8 - Se sì, come avviene l'informazione in tema Salute e Sicurezza nella tua azienda?**

|   | % colonna |
|---|-----------|
| nelle assemblee in azienda                          | 34,2%     |
| nei corsi formativi                                 | 25,9%     |
| tramite lettura di opuscoli                         | 41,8%     |
| momenti di informazione informale e non strutturata | 12,4%     |

**Figura 9 - L'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna dell'Artigianato (E.B.E.R.), attraverso il Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA) ha il compito di fornire materiale formativo ed informativo sul tema della Salute e Sicurezza nell'ambiente di lavoro. Hai ricevuto dal tuo datore di lavoro opuscoli o materiale informativo prodotto dall'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna?**



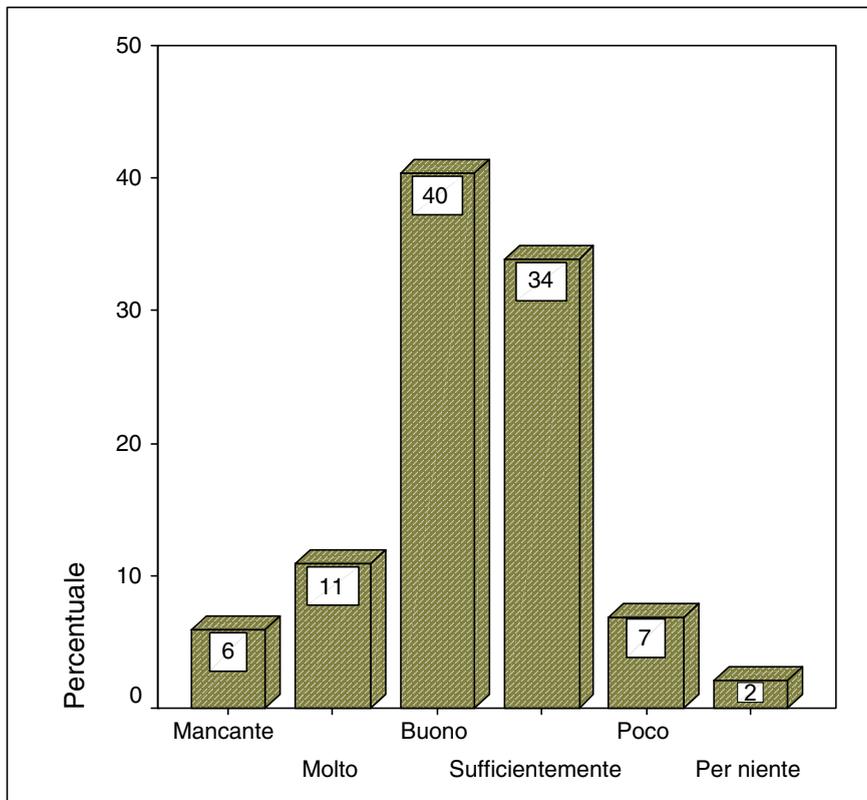
La tabella precedente conferma in sostanza quanto si era già sottolineato nell'analisi delle interviste alle aziende e come avremo modo di osservare dai risultati dei questionari alle aziende. Larga parte dei datori di lavoro è solito distribuire ai lavoratori il materiale informativo su salute e sicurezza, mentre altri, la minoranza, dice di non avere tempo per la lettura o ritengono che sia poco utile nella sua traduzione operativa ed in una logica produttiva.

Spostando ora l'attenzione sulla valutazione dei lavoratori rispetto alla documentazione prodotta dall'E.B.E.R., si riscontra un elemento di forte positività. Sommando infatti le voci "molto utile", "utile" e "sufficientemente utile" ci si accorge che quasi la totalità dei lavoratori che ha ricevuto il materiale informativo, oltre il 90%, attribuisce un giudizio positivo al ruolo informativo svolto e promosso dall'E.B.E.R.

**Figura 10 - Se sì, come lo valuti:**

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 7,5%      |
| Utile                  | 54,0%     |
| Sufficientemente utile | 31,3%     |
| Poco utile             | 5,5%      |
| Inutile                | 1,7%      |

**Figura 11 - Negli ultimi anni ritieni che per quel che riguarda la Salute e Sicurezza le tue condizioni di lavoro siano migliorate:**



Anche in questo caso le risposte positive sono vicine al 90% se si prendono in considerazione tutte le possibilità di scelta comprese tra la voce “*molto*” e la voce “*sufficiente*”. Solo il 9% dei rispondenti non ha riscontrato, negli ultimi anni, un miglioramento delle condizioni di lavoro e proprio su questo segmento occupazionale si dovrebbe continuare a concentrare gli interventi sia unilateralmente che bilateralmente. I risultati possono comunque essere letti ed interpretati come segnali positivi dell’azione di un approccio bilaterale nella gestione e nell’applicazione delle normative in ambito di salute e sicurezza.

**Figura 12 - Ritieni che il miglioramento delle condizioni di lavoro, negli ultimi anni, per quel che riguarda la Salute e Sicurezza, sia dovuto a:**

|  | % colonna |
|--|-----------|
| al datore di lavoro  | 56,9%     |
| alla maggiore informazione                                     | 46,3%     |
| alla formazione ricevuta                                       | 29,0%     |
| all'intervento del rappresentante dei lavoratori               | 6,1%      |
| al servizio di prevenzione dell'Azienda Sanitaria locale (Asl) | 9,6%      |
| Altro  | 5,6%      |

A coloro che hanno registrato un miglioramento delle proprie condizioni di lavoro è stato anche chiesto di individuare quale figura o quale procedura ha contribuito maggiormente a definire un'evoluzione qualitativa.

Il datore di lavoro è considerato con il 56.9%, l'artefice principale del miglioramento delle condizioni di lavoro, ad ulteriore testimonianza delle specificità ambientali del comparto artigiano in cui proprietà e lavoro vivono a lavorano a stretto contatto. Il maggior flusso di informazione intercorrente tra lavoratori, aziende ed enti di rappresentanza è considerato avere un'incidenza importante sul miglioramento delle condizioni di lavoro e conseguentemente di vita lavorativa. Oltre alla informazione anche la formazione è percepita, dal 29% dei rispondenti, come strumento atto al miglioramento della qualità del lavoro, soprattutto in un'ottica di salute e sicurezza.

Un aspetto critico, in qualche modo desumibile dalle risultanze degli altri approcci metodologici, è la percezione del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori rispetto al miglioramento delle condizioni di lavoro. Solo il 6,1% dei rispondenti ritiene che il più alto livello qualitativo raggiunto in ambito lavorativo dipenda dalla figura dell'RLST e dagli RLS in imprese artigiane. La criticità insita in questo dato deve comunque essere temperata con la scarsa visibilità degli RLST rilevata tra i lavoratori.

## **8 Questionario alle aziende**

L'elaborazione che segue è stata eseguita su un totale di 443 questionari relativi alle aziende che hanno deciso di rispondere.

In generale i titolari delle aziende rispondenti conferiscono, confermando quanto emerso dalle interviste alle aziende e ai testimoni privilegiati, un giudizio positivo all'applicazione del D.Lgs. 626/94 nella propria azienda. Il 56,5%, infatti, ritiene che tale applicazione rappresenti un modo per conoscere meglio i rischi e per migliorare la sicurezza, mentre il 20,4% ritiene che abbia favorito un miglioramento della cultura della prevenzione. Il 5% dei titolari ritiene, tuttavia, che l'applicazione del decreto rappresenti esclusivamente un costo aggiuntivo che non arreca utilità concrete alle aziende, mentre circa il 18% ne riconosce una certa utilità a livello teorico ma la considera molto difficile da gestire.

*Figura 13 - Se dovesse dare un giudizio complessivo sull'applicazione del D.Lgs. 626/94 nella sua azienda, quale delle seguenti affermazioni condivide maggiormente?*

|   | % colonna |
|---|-----------|
| Ha favorito il miglioramento della cultura della prevenzione          | 20,4%     |
| È un modo per conoscere meglio i rischi e per migliorare la sicurezza | 56,5%     |
| Teoricamente sarebbe utile ma risulta difficile da gestire            | 18,1%     |
| È un costo supplementare che non arreca utilità concrete              | 5,0%      |
| Totale di gruppo  | 100,0%    |
| Totale tabella  | 100,0%    |

Il giudizio positivo conferito all'applicazione del D.Lgs. 626/94 trova riscontro nei risultati della domanda successiva. Per il 63,9% dei rispondenti il lavoro è, infatti, diventato "molto" o "in buona misura" più sicuro o meno dannoso per la salute e la sicurezza nella propria azienda.

**Figura 14 - Complessivamente in che misura ritiene che il lavoro sia diventato più sicuro e meno dannoso per la salute e sicurezza nella sua azienda?**

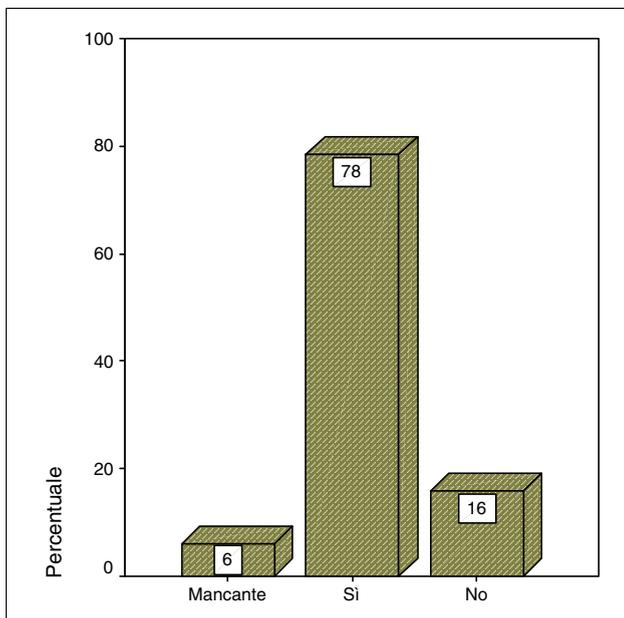
|             | % colonna |
|-------------|-----------|
| Molto       | 9,3%      |
| Buono       | 54,6%     |
| Sufficiente | 30,0%     |
| Poco        | 3,2%      |
| Per niente  | 2,9%      |

Entrando nel merito delle domande volte a comprendere la conoscenza di E.B.E.R. e dei suoi organismi nell'ambito del Sistema Salute e Sicurezza, si può notare che il 78% dei titolari delle imprese associate conferma di conoscere le attività che l'Ente Bilaterale svolge per la salute e la sicurezza attraverso il CPRA. Il dato, sicuramente positivo, è tuttavia da interpretare alla luce del rapporto di adesione delle imprese rispondenti all'Ente Bilaterale. A tal riguardo sarebbe interessante approfondire la risposta negativa data dal 16% delle imprese che, essendo anch'esse aderenti, dovrebbero conoscere tali attività. Confrontando questi risultati con quanto emerso dalle interviste alle aziende<sup>26</sup>, l'impressione è che il livello di conoscenza verificato con tale quesito sia circoscritto all'esistenza dell'Ente Bilaterale in quanto tale e non alle sue specifiche attività.

---

<sup>26</sup> Per una trattazione più approfondita si rimanda al capitolo sull'analisi qualitativa delle interviste alle aziende.

**Figura 15 - È a conoscenza delle attività che l'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.), attraverso il CPRA (Comitato Paritetico Regionale Artigianato), svolge per la Salute e Sicurezza?**



Sulla scorta delle risposte al quesito precedente e nel tentativo di comprendere le opinioni sul ruolo di E.B.E.R., si è chiesto un giudizio, in prospettiva futura, sulla permanenza e un possibile potenziamento delle attività dell'Ente Bilaterale: il 53,9% a questa domanda ha risposto che questo potenziamento sarebbe “utile” e “molto utile”.

Solo l'11,7% delle aziende ritiene che l'attività dell'E.B.E.R. sia “poco utile” o “inutile”. Si ha quindi un risultato profondamente positivo che mette in primo piano la necessità di continuare ad investire e credere nella bilateralità nell'artigianato al fine di migliorare le condizioni di salute e sicurezza e raggiungere l'obiettivo di avere una società del benessere.

**Figura 16 - In prospettiva futura ritiene che la permanenza ed il potenziamento dell'attività dell'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.) in qualità di facilitatore di formazione ed informazione sia per la propria azienda:**

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 7,5%      |
| Utile                  | 46,4%     |
| Sufficientemente utile | 34,4%     |
| Poco utile             | 9,5%      |
| Inutile                | 2,2%      |

E.B.E.R., in qualità di facilitatore di formazione ed informazione per le imprese aderenti, si costituisce di alcuni organismi, sia a livello regionale che territoriale, e gestisce diverse tipologie di pubblicazioni. Per questo motivo, nella fase di stesura del questionari, si è tenuto conto della necessità di indagare le modalità e la frequenza di utilizzo dei diversi “servizi” previsti dal Sistema Salute e Sicurezza dell'Ente Bilaterale, al fine di individuare elementi utili per correggerne i punti di debolezza e rafforzarne gli eventuali punti di forza.

In riferimento alle pubblicazioni di cui l'Ente Bilaterale è promotore in collaborazione con il CPRA, si è chiesto ai titolari delle aziende se e quali pubblicazioni questi abbiano utilizzato e con quale frequenza. I primi dati sembrano essere in linea con quanto emerso nel corso delle interviste: il 51,6% ha utilizzato “poco” o “mai” le guide di settore per le imprese, così come il 47,6% ha utilizzato con la stessa frequenza (“poco” o “mai”) le pubblicazioni monografiche. Consistenti, tuttavia, si rivelano le percentuali di chi ha utilizzato “sufficientemente” le guide di settore (30,2%) e le pubblicazioni monografiche (28%). Il dato è spiegabile anche alla luce di quanto emerso nel corso delle interviste. Le pubblicazioni, infatti, seppur ritenute molto valide, non vengono usate dai datori di lavoro per mancanza di tempo e, a volte, per la difficoltà alla comprensione. Tuttavia, a domande più approfondite, molti hanno affermato di averle utilizzate in momenti di necessità, nei quali queste pubblicazioni si sono rivelate di estrema importanza. Tale considerazione riflette anche i risultati delle interviste ai testimoni privilegiati, in quanto spesso gli addetti ai lavori (consulenti, tecnici AUSL, RLST, ecc) hanno utilizzato le guide di settore e le pubblicazioni monografiche.

**Figura 17 - Quale documentazione prodotta dall'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.), Lei ha utilizzato?**

*Guide di settore*

|                  | % colonna |
|------------------|-----------|
| Sempre           | 6,4%      |
| Spesso           | 11,8%     |
| Sufficientemente | 30,2%     |
| Poco             | 17,6%     |
| Mai              | 34,0%     |
| Totale di gruppo | 100,0%    |
| Totale tabella   | 100,0%    |

**Figura 18 - Quale documentazione prodotta dall'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.), Lei ha utilizzato? Pubblicazioni Monografiche (Dispositivi di protezione individuale, scale, videoterminali, rischio rumore, viabilità nelle imprese)**

|                  | % colonna |
|------------------|-----------|
| Sempre           | 8,9%      |
| Spesso           | 15,6%     |
| Sufficientemente | 28,0%     |
| Poco             | 12,9%     |
| Mai              | 34,7%     |
| Totale di gruppo | 100,0%    |
| Totale tabella   | 100,0%    |

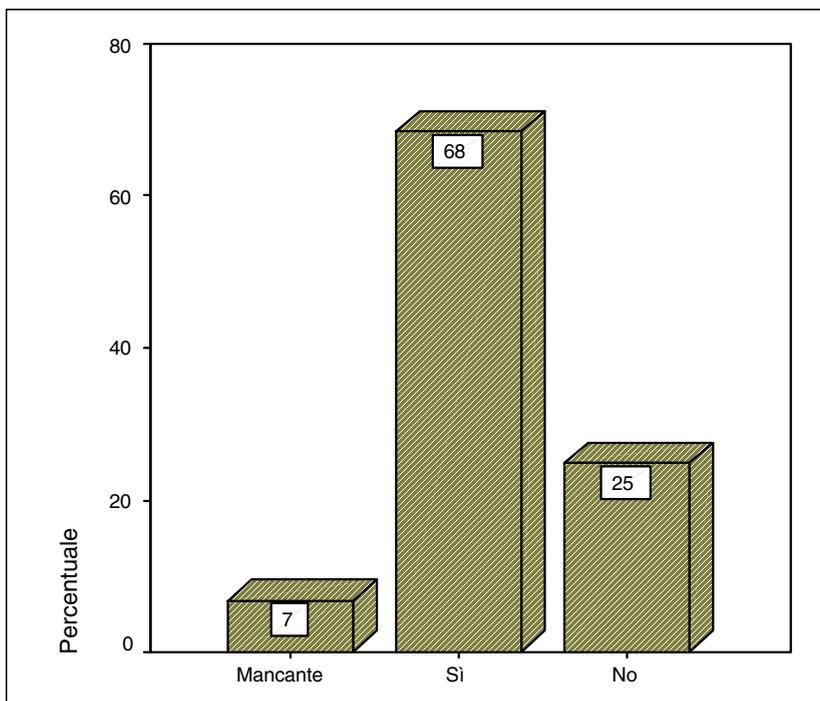
Analoga sembra essere la modalità di utilizzo del materiale informativo per i lavoratori, sia in italiano che nelle diverse lingue straniere. Il 40,8% dei titolari rivela di averlo utilizzato “poco” o “mai”, il 31,9% lo ha utilizzato “sufficientemente”, mentre il 27,3% lo ha utilizzato “sempre” o “spesso”.

**Figura 19 - Quale documentazione prodotta dall'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.), Lei ha utilizzato? Materiale informativo per i lavoratori (italiano ed in lingue straniere)**

|                  | % colonna |
|------------------|-----------|
| Sempre           | 12,0%     |
| Spesso           | 15,3%     |
| Sufficientemente | 31,9%     |
| Poco             | 13,8%     |
| Mai              | 27,0%     |
| Totale di gruppo | 100,0%    |
| Totale tabella   | 100,0%    |

Il 68% delle aziende dice di aver distribuito tale materiale informativo tra i dipendenti (il dato è confermato anche dai questionari ai lavoratori), e lo ritengono “molto utile” e “utile” nell’assolvere gli obblighi previsti dalla legge di informazione e formazione dei lavoratori nel 54,2% dei casi. In questa direzione si colloca anche una restante parte dei rispondenti (37,8%) che ritiene tale materiale “sufficientemente utile” per assolvere agli obblighi appena citati. Tali dati acquistano una valenza positiva alla luce del fatto che il materiale informativo era stato ideato e viene elaborato da E.B.E.R. come supporto per la formazione e l’informazione dei lavoratori e non come strumenti per assolvere agli obblighi previsti dalla normativa.

**Figura 20 - Ha distribuito ai suoi dipendenti il materiale informativo prodotto dall'Ente Bilaterale dell'Emilia-Romagna (E.B.E.R.)?**

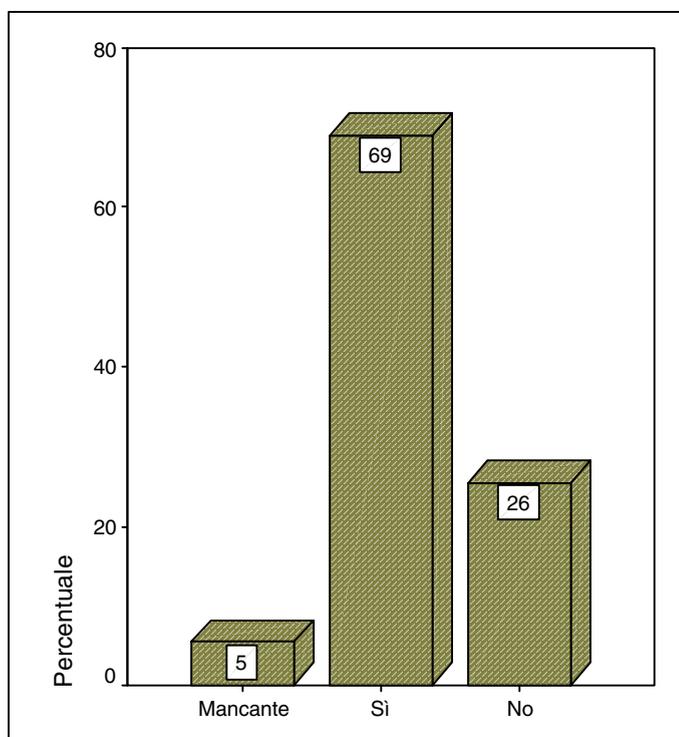


**Figura 21 - Se sì, in che misura è stato utile per assolvere gli obblighi previsti dalla legge di informazione e formazione dei lavoratori?**

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 9,4%      |
| Utile                  | 44,8%     |
| Sufficientemente utile | 37,8%     |
| Poco utile             | 6,7%      |
| Inutile                | 1,3%      |
| Totale di gruppo       | 100,0%    |
| Totale tabella         | 100,0%    |

Entrando nel merito delle diverse figure che operano all'interno del Sistema Salute e Sicurezza, e focalizzando l'attenzione sui quesiti relativi al Rappresentante Territoriale dei Lavoratori alla Sicurezza (RLST), si può notare che il 69% dei titolari delle aziende afferma di averlo incontrato. Volendo fare un raffronto tra questo dato e quanto rilevato dall'elaborazione dei questionari ai lavoratori, emerge una considerazione piuttosto rilevante. Solo il 50% dei lavoratori, a differenza del 69% dei datori di lavoro, afferma di aver incontrato l'RLST. Tale considerazione ci fa supporre che l'RLST sia conosciuto maggiormente ed abbia contatti più frequenti con le aziende, piuttosto che con i lavoratori, che dovrebbero essere i suoi primi interlocutori.

**Figura 22 - Ha avuto incontri con il Rappresentante Territoriale dei Lavoratori alla Sicurezza (RLST)?**



Tra questi, il 76,7% ritiene che tale incontro si è verificato in sede aziendale durante la visita, mentre per il 23,3% degli stessi l'incontro si è verificato in sede dell'Organismo Paritetico Territoriale dell'Artigianato.

**Figura 23 - Se sì, dove lo ha incontrato?**

|  | % colonna |
|--|-----------|
| In sede dell'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato | 23,3%     |
| In sede aziendale durante la visita aziendale              | 76,7%     |
| Totale di gruppo   | 100,0%    |
| Totale tabella   | 100,0%    |

Alla richiesta di esprimere un giudizio in merito all'incontro, qualora questo si fosse verificato in sede OPTA, emerge che l'incontro si è rivelato "utile" o "molto utile" per il 63,2% dei rispondenti, mentre è stato "sufficientemente utile" per il 30,9% di loro.

**Figura 24 - Come valuta l'esito degli incontri con l'RLST presso l'OPTA?**

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 2,9%      |
| Utile                  | 60,3%     |
| Sufficientemente utile | 30,9%     |
| Poco Utile             | 5,9%      |
| Totale di gruppo       | 100,0%    |
| Totale tabella         | 100,0%    |

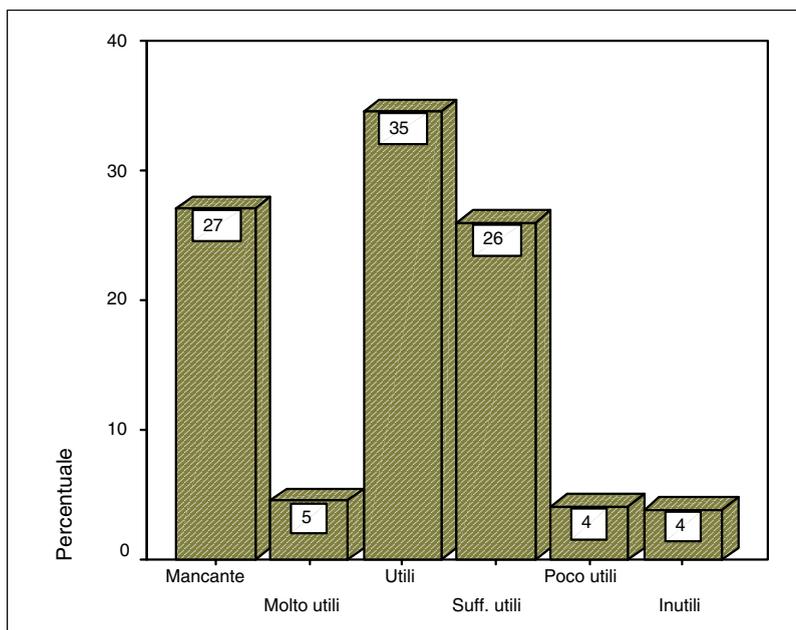
Nei casi in cui l'incontro con l'RLST si è verificato in sede aziendale, i rispondenti lo hanno giudicato comunque "utile" o "molto utile" nel 56,7% dei casi, mentre è stato "sufficientemente utile" per il 32,6% degli stessi. A tal riguardo, il giudizio positivo sugli incontri verificatisi in sede aziendale è stato confermato anche nel corso di alcune interviste in cui erano emersi importanti suggerimenti per il miglioramento di specifiche problematiche.

**Figura 25 - Come valuta l'esito degli incontri con l'RLST in azienda?**

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 8,0%      |
| Utile                  | 48,7%     |
| Sufficientemente utile | 32,6%     |
| Poco utile             | 7,1%      |
| Inutile                | 3,6%      |
| Totale di gruppo       | 100,0%    |
| Totale tabella         | 100,0%    |

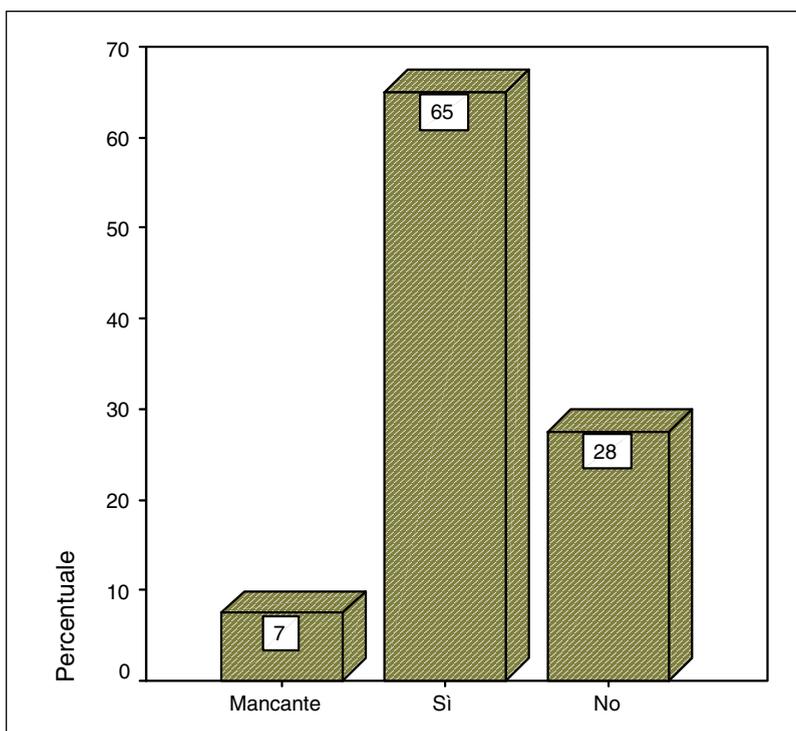
In generale, dunque, a prescindere dal “luogo” in cui l'RLST ha incontrato i titolari delle aziende, questi ultimi ritengono i suggerimenti e le indicazioni ricevute per migliorare le condizioni di sicurezza in azienda “molto utili” e “utili” nel 40% dei casi, o comunque, “sufficientemente utili” (26%).

**Figura 26 - Dal RLST ha ricevuto suggerimenti/indicazioni per migliorare le condizioni di sicurezza in azienda:**



Passando ai risultati dei quesiti volti ad indagare le altre figure del Sistema Salute e Sicurezza, si può notare che il 65% dei rispondenti afferma di conoscere l'Organismo Paritetico Territoriale dell'Artigianato (OPTA). Tra questi, il 72,5% ne è venuto a conoscenza attraverso l'Associazione di categoria cui è associato, mentre il 13,2% attraverso l'Ente Bilaterale. Il dato appena citato conferma quanto emerso nel corso delle interviste ai testimoni privilegiati che considerano l'Associazione come punto di contatto principale, per le aziende, per accedere all'OPTA

**Figura 27 - È a conoscenza dell'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato (OPTA)?**



**Figura 28 - Se sì, come ne è venuto a conoscenza? Attraverso:**

|   | % colonna |
|---|-----------|
| l'Associazione Artigianale                      | 72,5%     |
| il Consulente di riferimento                    | 11,8%     |
| l'Ente Bilaterale dell'Emilia Romagna<br>(Eber) | 13,2%     |
| Altro   | 2,4%      |
| Totale di gruppo                                | 100,0%    |
| Totale tabella                                  | 100,0%    |

Alla domanda relativa al compito principale dell'OPTA, il 57,5% dei titolari rispondenti ritiene che questo sia “*la promozione dell'informazione*”, il 33% che sia “*la promozione della formazione*”, mentre solo il 28,1% ritiene che questo sia “*l'organizzazione della consultazione del documento di valutazione del rischio*”.

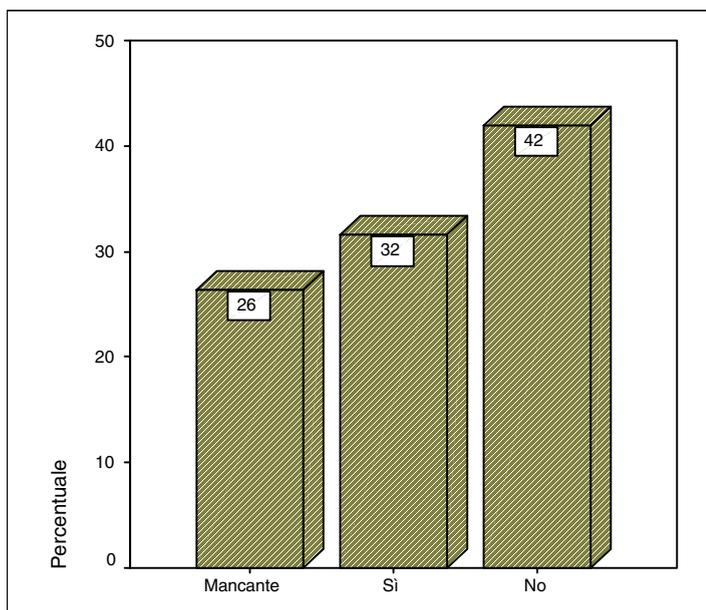
**Figura 29 - Secondo lei, qual è il compito principale dell'Organismo Paritetico Territoriale Artigianato (OPTA)?**

|  | % colonna |
|--|-----------|
| promuovere la formazione   | 33,0%     |
| promuovere l'informazione  | 57,5%     |
| Organizzare la consultazione del documento di valutazione dei rischi dell'autocertificazione fra Rlst ed impresa | 28,1%     |
| Altro  | 3,2%      |
| Totale tabella   | 100,0%    |

Le domande successive erano, inoltre, volte a comprendere se durante gli incontri tra l'RLST e i titolari delle aziende fosse presente, così come previsto, anche il componente OPTA. Il 42% dei titolari che afferma di aver

incontrato gli RLST ritiene che all'incontro non fosse presente il componente OPTA dell'Associazione Artigiana. Il 32% ritiene, invece, che fosse presente anche un componente OPTA, mentre interessante sembra essere il dato relativo alle risposte mancanti: ben il 26% infatti non ha risposto a tale quesito. In questa sede non ci è possibile scoprirne il motivo, pertanto si può solo ipotizzare che, come emerso dalle interviste, a domande più approfondite sulle diverse figure del Sistema Salute e Sicurezza i titolari delle aziende facciano molta confusione e non abbiano saputo rispondere.

**Figura 30 - Quando ha incontrato il Rappresentante Territoriale dei Lavoratori alla Sicurezza (RLST), era presente anche un Componente OPTA (Organismo Paritetico Territoriale Artigianato) dell'Associazione artigiana?**



Infine si è chiesto a coloro che, invece, ricordano la presenza del componente OPTA durante l'incontro con l'RLST (32%), come valutano la sua presenza: questa si è rivelata "utile" e "molto utile" nel 75,7% dei casi.

*Figura 31 - Se sì, come valuta la sua presenza:*

|                        | % colonna |
|------------------------|-----------|
| Molto utile            | 13,6%     |
| Utile                  | 62,1%     |
| Sufficientemente utile | 20,5%     |
| Poco utile             | 3,0%      |
| Inutile                | 0,8%      |
| Totale di gruppo       | 100,0%    |
| Totale tabella         | 100,0%    |











