

PIANO REGIONALE DELLA PREVENZIONE 2014-2018

MACRO OBIETTIVO 7

Codici indicatori: 7.3.1

Programma: “Il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel sistema di prevenzione aziendale: analisi della percezione soggettiva del ruolo e attività di promozione e sostegno della figura”

Razionale e descrizione del programma

Con il decreto legislativo n. 626/1994 e il successivo decreto legislativo n. 81/2008, frutto del recepimento di specifiche direttive europee, è stata introdotta in Italia una normativa articolata sui temi dell'igiene e della sicurezza sui luoghi di lavoro, normativa che ha prodotto un grande impatto sul mondo produttivo. Uno dei momenti più significativi e innovativi della legge è rappresentato dal passaggio da una concezione della sicurezza basata sulla sola prevenzione tecnologica ad un sistema di prevenzione globale dove al centro vi è l'uomo e non la macchina. Secondo il nuovo approccio il problema della salute, della sicurezza e del benessere nei luoghi di lavoro riguarda l'intera organizzazione e prevede un miglioramento integrato degli aspetti gestionali, tecnologici, dei valori e della cultura aziendale.

Per realizzare il rinnovamento auspicato, il legislatore ha previsto l'individuazione di figure professionali, servizi e istituti in grado di incidere positivamente sulla organizzazione del lavoro.

La metodologia utile per progettare il cambiamento necessario a garantire più salute e sicurezza parte da una attività di ricerca e diagnosi dei principali rischi presenti sul lavoro (valutazione dei rischi), cui segue la progettazione delle soluzioni a fronte delle criticità riscontrate (pianificazione degli interventi), la realizzazione di quanto progettato, la verifica dei risultati raggiunti in un processo ricorsivo e partecipativo a cui necessariamente cooperano tutti i soggetti aziendali per la prevenzione (datore di lavoro, RSPP, medico competente ed RLS).

In particolare i decreti prima citati hanno riconosciuto ai lavoratori il diritto di partecipare attivamente alla gestione della propria salute nei luoghi di lavoro ponendo al centro delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratori un o più rappresentanti, chiamati appunto rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Nella intenzione del legislatore l'approccio partecipativo è in grado di produrre maggiore cultura e consapevolezza, più senso critico, aumento delle capacità propositive, maggior coesione del gruppo e più efficacia nella soluzione dei problemi.

Le funzioni attribuite al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono di tipo conoscitivo, consultivo, partecipativo, propositivo. L'articolo 50 del D.L. gs 81/2008 elenca in modo puntuale i processi in cui è coinvolto al fine di rispondere al mandato, ai bisogni e alla domanda pertinenti all'esercizio del ruolo specifico. Il rappresentante ha diritto ad una formazione specifica, periodicamente rinnovata, in grado di garantire le competenze intellettuali, manuali e relazionali necessarie all'espletamento delle funzioni e dei compiti attribuiti. L'esperienza quotidiana effettuata dai Servizi di vigilanza, i commenti per lo più presenti in letteratura grigia sottolineano da anni la “debolezza” di questa figura che non riesce a rispondere appieno al mandato istituzionale per problemi in parte legati all'organizzazione, in parte alla formazione, ai vissuti personali o ad altro. I servizi di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli ambienti di lavoro della Provincia di Padova, insieme con l'Università di Padova, Facoltà di Psicologia del Lavoro e Facoltà di Medicina del Lavoro, hanno ritenuto opportuno, a 20 anni dall'Istituzione della figura del RLS, promuovere una ricerca per conoscere come svolge e come percepisce alcuni aspetti del suo lavoro di RLS al fine promuovere azioni di miglioramento in ambito formativo e di sviluppo del ruolo, nonché sul piano normativo.

Evidence

E' noto che qualsiasi attività di informazione, formazione e sostegno alla persona o alla organizzazione in ambito lavorativo per essere efficace deve fondarsi sull'analisi dei bisogni personali e organizzativi, i quali si attivano sulle necessità di soluzione di problemi concreti che vive la persona, il gruppo, l'organizzazione stessa. Partendo da questo assunto, si ritiene

necessario, prima di avviare un qualsiasi programma di sostegno alla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, conoscere come questa figura, a distanza di 20 anni dalla sua istituzione, vive e rappresenta il proprio ruolo alla luce delle importanti modificazioni in corso nel mondo del lavoro.

Sostenibilità

Il progetto è stato condiviso tra gli Spisal della Provincia di Padova e l'Università di Padova: insieme questi Enti e Istituzioni possiedono le competenze professionali, strumentali e tecniche per la implementazione del programma proposto

Sistemi di sorveglianza per programmazione, monitoraggio e valutazione:

E' prevista la registrazione formale di tutti i processi attivati. E' già disponibile il software per la registrazione dei questionari e l'analisi dei risultati. Sono previsti controlli interni di verifica della completezza della registrazione dei questionari pervenuti.

Obiettivi specifici	
1.	Individuare i reali bisogni degli RLS in tema di sostegno del ruolo attraverso l'analisi di un questionario autocompilato che indaga l'area del coinvolgimento, l'area delle relazioni, l'area delle motivazioni, l'area delle competenze e l'area della formazione, negli RLS del comparto sanità e scuola della Regione Veneto e in tre popolazioni rappresentative di RLS della Provincia di Padova selezionate casualmente tra le aziende di tutti i comparti lavorativi, aventi un numero di dipendenti rispettivamente da 5 a 15, da 15,1 a 50, da 50,1 in su, che risultavano attive al 31 dicembre 2011 secondo i Flussi Informativi Inail.
2.	Promuovere in collaborazione con le parti sociali azioni informative, formative e di assistenza a sostegno del ruolo degli RLS in sintonia con i bisogni rilevati attraverso l'analisi dei questionari

AZIONE 1: realizzazione di focus group

La prima azione, preliminare alla definizione del questionario, prevede di esplorare, utilizzando lo strumento del focus group, il ruolo (compiti, funzioni e responsabilità del RLS), attraverso il confronto delle diverse percezioni e opinioni delle altre figure del sistema di prevenzione aziendale, quali Datori di lavoro, Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, Medici competenti, nonché di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza stessi, alcuni dei quali anche componenti delle RSU.

Attività principali

1. <u>Pianificazione e definizione dell'intervento</u>
2. <u>Conduzione delle interviste</u>
3. <u>Analisi delle informazioni ricevute e stesura del report finale</u>

TARGET (indicare la fascia di età)	Datori di Lavoro, Medici competenti, Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS/RSU di diverse aziende del territorio			
SETTING	Scuola <input type="checkbox"/>	Comunità <input type="checkbox"/>	Ambienti sanitari <input type="checkbox"/>	Ambienti di lavoro X <input type="checkbox"/>
INTERSETTORIALITA'	Partner: Spisal della Provincia di Padova; Università degli Studi di Padova: Istituto di Psicologia del Lavoro, Istituto di Medicina del Lavoro			

Indicatori di processo <i>(indicare la fonte)</i>	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
Focus group con le figure aziendali della prevenzione		Almeno 3 Focus Group			
Relazione finale sull'esito dei focus ordinato tematicamente rispetto all'oggetto della discussione		SI			

AZIONE 2: predisposizione del questionario

Descrizione (max 5 righe):

Sulla scorta dei risultati dei focus group viene elaborato un questionario, studiato per essere autocompilato da parte degli RLS, che esplora l' area del coinvolgimento, l' area delle relazioni, l' area delle motivazioni, l' area delle competenze e l' area della formazione.

Attività principali

1. <u>Elaborazione del questionario</u>
2. <u>Condivisione dello stesso tra tutti i partecipanti al programma</u>

TARGET (indicare la fascia di età)	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)			
SETTING	Scuola X <input type="checkbox"/>	Comunità <input type="checkbox"/>	Ambienti sanitari X <input type="checkbox"/>	Ambienti di lavoro X <input type="checkbox"/>
INTERSETTORIALITA'	Partner : Spisal della Provincia di Padova; Università degli Studi di Padova: Istituto di Psicologia del Lavoro, Istituto di Medicina del Lavoro			

Indicatori di processo (indicare la fonte)	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
Questionario definito e condiviso		SI			

AZIONE 3: individuazione e/o campionamento della popolazione di RLS di riferimento, spedizione e raccolta dei questionari

Descrizione (max 5 righe):

In questa fase viene individuata la popolazione di riferimento e vengono inoltrati e successivamente raccolti i questionari oggetto di successiva elaborazione. Non potendo disporre dell'elenco degli RLS dei comparti produttivi, per il campionamento si utilizzano le singole aziende con numero di dipendenti superiore a 4 come proxy della presenza di un RLS aziendale. Per quanto riguarda i comparti sanità e istruzione è possibile poter contattare tutti gli RLS attraverso l'Ufficio scolastico Regionale e la rete Regionale degli RLS della sanità

Attività principali

1. <u>Campionamento delle aziende di tutti i comparti produttivi della Provincia di Padova</u>
2. <u>2. Individuazione degli RLS del comparto sanità e scuola della Regione Veneto</u>
3. <u>contatto telefonico con le aziende e spedizione dei questionari</u>
4. <u>Raccolta dei questionari</u>

TARGET (indicare la fascia di età)	Campione di RLS appartenenti ad aziende di tutti i comparti produttivi della Provincia di Padova con numero di dipendenti superiore a 4. RLS del comparto sanità e scuola della Regione Veneto.			
SETTING	Scuola X <input type="checkbox"/>	Comunità <input type="checkbox"/>	Ambienti sanitari X <input type="checkbox"/>	Ambienti di lavoro X <input type="checkbox"/>
INTERSETTORIALITA'	Partner: Spisal della Provincia di Padova; Università degli Studi di Padova: Istituto di Psicologia del Lavoro, Istituto di Medicina del Lavoro			

Indicatori di processo (indicare la fonte)	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
N° di Questionari inviati		Almeno al 90% degli RLS individuati			
N° di questionari raccolti		Almeno il 40% di quelli inviati			

AZIONE 4: elaborazione e diffusione dei risultati e pianificazione delle misure di sostegno al ruolo
Descrizione (max 5 righe):

In questa fase vengono elaborati i singoli questionari e viene prodotto un report finale che individua i bisogni della popolazione target e suggerisce gli interventi utili a sostegno del ruolo e delle relazioni. L' esito della ricerca è diffuso agli Enti Bilaterali, alle parti sociali, alle organizzazioni sindacali al fine di individuare sinergie operative orientate alla soluzione delle criticità emerse.

Attività principali

1. <u>Elaborazione dei questionari</u>
2. <u>Elaborazione e diffusione del report finale</u>
3. <u>Stesura di un Piano di interventi condiviso</u>

TARGET (indicare la fascia di età)	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza			
SETTING	Scuola X <input type="checkbox"/>	Comunità <input type="checkbox"/>	Ambienti sanitari X <input type="checkbox"/>	Ambienti di lavoro X <input type="checkbox"/>
INTERSETTORIALITA'	Partner: Spisal della Provincia di Padova; Università degli Studi di Padova; Istituto di Psicologia del Lavoro, Istituto di Medicina del Lavoro Stakeholder: Associazioni di categoria, Organizzazioni sindacali, Enti Bilaterali			

Indicatori di processo (indicare la fonte)	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
Report finale sull' esito della elaborazione dei questionari contenente l' analisi dei bisogni e le proposte di interventi			SI		
N° incontri di diffusione dei risultati			Almeno 1 convegno organizzato		
Costituzione tavolo tecnico per la condivisione delle misure di sostegno al ruolo			SI		
Piano delle misure di sostegno al ruolo			SI		

AZIONE 5: Realizzazione di interventi di informazione, formazione e assistenza a sostegno del ruolo degli RLS

Descrizione (max 5 righe):

In questa fase si dà attuazione alle attività di informazione, formazione e assistenza pianificate. Il dettaglio delle azioni è individuato dopo la elaborazione dei questionari e la discussione dei risultati ottenuti. Si omette pertanto in questa fase la descrizione delle attività principali

TARGET (indicare la fascia di età)	Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza			
SETTING	Scuola X <input type="checkbox"/>	Comunità <input type="checkbox"/>	Ambienti sanitari X <input type="checkbox"/>	Ambienti di lavoro X <input type="checkbox"/>
INTERSETTORIALITA'	Partner: Spisal del Veneto; Università degli Studi di Padova: Istituto di Psicologia del Lavoro, Istituto di Medicina del Lavoro Stakeholder: Associazioni di categoria, Organizzazioni sindacali, Enti Bilaterali			

Indicatori di processo (indicare la fonte)	Baseline	Valore atteso 2015	Valore atteso 2016	Valore atteso 2017	Valore atteso 2018
N° di interventi attuati/n° di interventi programmati				50%	100%

CRONOPROGRAMMA

Azioni	2015	2016	2017	2018
Azione 1 : realizzazione di focus group				
Attività 1: Pianificazione e definizione dell' intervento	X			
Attività 2: Conduzione delle interviste	X			
Attività 3: Analisi delle informazioni ricevute e stesura del report finale	X			
Azione 2 : predisposizione del questionario				
Attività 1: Predisposizione del questionario	X			
Attività 2: Condivisione del questionario tra tutti i partecipanti al programma	X			
Azione 3 : individuazione e/o campionamento della popolazione di RLS di riferimento, spedizione e raccolta dei questionari				
Attività 1: Campionamento delle aziende di tutti i comparti produttivi della Provincia di Padova	X			
Attività 2. Individuazione degli RLS del comparto sanità e scuola della Regione Veneto	X			
Attività 3: contatto telefonico con le aziende e spedizione dei questionari	X			
Attività 4: Raccolta dei questionari	X			
Azione 4 : elaborazione e diffusione dei risultati e pianificazione delle misure di sostegno al ruolo				
Attività 1: Elaborazione dei questionari		X		
Attività 2: Elaborazione e diffusione del report finale		X		
Attività 3: Stesura di un Piano di interventi condiviso		X		
Azione 5 : Realizzazione di interventi di informazione, formazione e assistenza a sostegno del ruolo degli RLS			X	X

<p>ANALISI DEI RISCHI</p> <p>(indicare gli elementi interni o esterni che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi)</p>	<p>Il rischio principale legato all' obiettivo n° 1 è il basso tasso di risposta al questionario con conseguente criticità nella rappresentatività del campione.</p> <p>Il rischio legato all' obiettivo n° 2 è identificabile in uno scarso e/o discontinuo impegno nel tempo di tutti gli attori coinvolti nella realizzazione delle azioni di miglioramento</p>
--	--