



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## **PIANO REGIONALE DI PREVENZIONE 2014 – 2018**

### **Programma P-7.3 “Consolidamento del coordinamento tra istituzioni e partenariato”**

**AZIONE P-7.3.1 – “Programmazione di azioni di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità, da adottare in seno al Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs.81/08 (CRC)”**

**DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DI AZIONI DI PROMOZIONE  
PER IL SOSTEGNO AL RUOLO DI RLS/RLST E DELLA BILATERALITÀ**

**adottato dal Comitato Regionale di Coordinamento  
ex art. 7 D.Lgs. n. 81/2008 nella seduta dell'8 maggio 2018**

**Redatto dal Gruppo di Lavoro per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità costituito con Decreto Assessoriale n. 9 del 28 gennaio 2016 e ampliato con nota assessoriale Prot. n.1972/Gab del 10 maggio 2016**



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## SOMMARIO

<b>1. PREMESSA</b> .....	4
<b>2. RLS/RLST E BILATERALITÀ</b> .....	6
<b>3. IL CONTESTO LAVORATIVO IN SARDEGNA</b> .....	8
<b>4. ANALISI DEI BISOGNI</b> .....	11
<b>4.1 Problematiche in merito alla formazione</b> .....	12
<b>4.2 Il rapporto con le altre figure della Prevenzione</b> .....	13
<b>5. AZIONI DI SOSTEGNO IN AMBITO NAZIONALE</b> .....	14
<b>6. AZIONI DI PROMOZIONE PER IL SOSTEGNO AL RUOLO DI RLS/RLST E DELLA BILATERALITÀ</b> .....	15
<b>6.1 Cronoprogramma</b> .....	16
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b> .....	17



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## **ABBREVIAZIONI**

ASPP - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione

CRC - Comitato Regionale di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 7 del D.Lgs. 81/08

DdL - Datore di Lavoro

DIL - Direzione Interregionale del Lavoro

EB - Enti Bilaterali

GdL - Gruppo di Lavoro

ITL - Ispettorato Territoriale del Lavoro

MC - Medico competente

OP - Organismi Paritetici

PNP - Piano Nazionale della Prevenzione

PRP - Piano Regionale di Prevenzione

RLS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

RLSS - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito produttivo

RLST - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

RSPP - Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

ASPP - Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria

SPreSAL - Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'ATS Sardegna

SSL - Sicurezza sul Lavoro



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 1. PREMESSA

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018 (PNP), approvato con l'Intesa Stato-Regioni rep. n. 156/CSR del 13 novembre 2014, prevede, tra gli Obiettivi Centrali, quello di “Sostenere il ruolo di RLS/RLST e della bilateralità” con il relativo Indicatore Centrale “Adozione di programmazione in seno ai Comitati Regionali di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/08 di azioni di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità”.

In ottemperanza al PNP, nel Piano Regionale di Prevenzione 2014-2018 (di seguito PRP), adottato con Deliberazione della Giunta Regionale n.30/21 del 16 giugno 2015, e precisamente nel Programma P-7.3 denominato “*Consolidamento del coordinamento tra istituzioni e partenariato*”, è stata inserita l'Azione P-7.3.1 “*Programmazione di azioni di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità, da adottare in seno al Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/08 (CRC)*” il cui obiettivo specifico è quello di **predisporre e adottare un documento di programmazione di azioni di promozione mirate a sostenere le figure dei RLS/RLST e della bilateralità**. Per raggiungere il suddetto obiettivo specifico sono state programmate le relative Attività, condivise dal Comitato Regionale di Coordinamento ex art. 7 D.Lgs. 81/08, pianificate attraverso le seguenti 5 fasi dal Gruppo di Programmazione del Programma P-7.3:

- costituzione nei primi mesi del 2016 di un Gruppo di Lavoro (1<sup>a</sup> fase) composto, oltre che dal Gruppo di Programmazione del Programma P-7.3, da Rappresentanti in seno al CRC, o da loro delegati, in particolare Rappresentanti degli SPreSAL, dell'INAIL, della DIL e delle Parti Sociali, a cui si potranno aggiungere RLS/RLST e rappresentanti degli Enti Bilaterali [*Attività P-7.3.1.1 Costituzione di un Gruppo di Lavoro* (Attività espletata con il Decreto Assessoriale n. 9 del 28 gennaio 2016 di costituzione del GdL)];
- ricognizione dei RLS e RLST (2<sup>a</sup> fase), principalmente attraverso la banca dati INAIL, entro il 2° trimestre del 2016 [*Attività P-7.3.1.2 Ricognizione degli RLS/RLST*];
- redazione, da parte del Gruppo di Lavoro, della prima bozza del documento di programmazione di azioni di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità (3<sup>a</sup> fase), entro il 2016 [*Attività P-7.3.1.3 Redazione bozza del documento di programmazione*];
- programmazione e realizzazione, da parte degli SPreSAL, di incontri in-formativi rivolti a RLS/RLST e Enti Bilaterali per confronto sulla bozza di documento di programmazione e suo eventuale adeguamento prima di presentarlo al CRC (4<sup>a</sup> fase), entro il 2017 [*Attività P-7.3.1.4 Programmazione e realizzazione incontri in-formativi con RLS, RLST ed Enti Bilaterali per confronto su bozza documento e suo eventuale adeguamento*];
- analisi del documento di programmazione da parte del CRC e sua adozione, entro il 2018, previo eventuale ulteriore adeguamento da parte del Gruppo di Lavoro su richiesta del CRC (5<sup>a</sup> fase) [*Attività P-7.3.1.5 Analisi ed adozione, previo eventuale adeguamento, del documento di programmazione da parte del CRC*].



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

In ottemperanza a quanto stabilito nella prima Attività dell'Azione P-7.3.1 in argomento (summenzionata Attività P-7.3.1.1 Costituzione di un Gruppo di Lavoro) è stato costituito, con Decreto Assessoriale n. 9 del 28 gennaio 2016, il Gruppo di Lavoro (GdL).

Riguardo a quanto stabilito nella seconda Attività dell'Azione P-7.3.1 (predetta Attività P-7.3.1.2 Ricognizione degli RLS/RLST), l'Assessorato, con nota del 21 gennaio 2016, ha richiesto all'INAIL Direzione Regionale Sardegna la collaborazione per poter acquisire i nominativi dei RLS; l'INAIL ha riscontrato tale nota comunicando "che questo Istituto ha posto a disposizione del Ministero la propria struttura tecnica per l'inserimento telematico dei dati, ma non ne ha la gestione, se non tecnica, né la disponibilità, pertanto non ha la possibilità di fornire i dati richiesti". Pertanto, l'Assessorato, con nota del 2 febbraio 2016, ha richiesto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di rendere disponibili tali dati o di fornire indicazioni sul percorso da seguire per poterne ottenere la disponibilità in tempi brevi, al fine di rispettare la tempistica stabilita nel PRP che prevede che tale Attività deve essere espletata entro il 30 giugno 2016.

Il GdL nella riunione del 12 Febbraio 2016 - considerando che probabilmente i tempi di risposta di tale Ministero saranno lunghi e che, pertanto, per tale via non sarà sicuramente possibile ottenere i dati relativi ai RLS nel rispetto della tempistica stabilita nel PRP - ha concordato sull'opportunità di trovare altre possibili soluzioni per poterli acquisire. In particolare, come rilevabile dal verbale della riunione, dopo approfondita discussione, il GdL ha concordato di richiedere agli Enti Bilaterali e agli Organismi Paritetici di trasmettere i nominativi di RLS e RLST ai Servizi PreSAL delle ASSL, formalizzando la richiesta con una nota del Presidente del CRC, come effettuato con nota assessorile n. 1429/Gab. del 5 aprile 2016.

Relativamente a quanto previsto nella terza Attività dell'Azione P-7.3.1 (suddetta Attività P-7.3.1.3 Redazione bozza del documento di programmazione), il **documento di programmazione di azioni di promozione mirate da attuare a livello locale da parte dei Servizi PreSAL per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità** (d'ora in poi Documento) è stato redatto in una prima bozza partendo dall'esame di quanto disponibile in letteratura a livello nazionale.

Gli esiti delle indagini svolte a livello nazionale sono stati successivamente adattati alla realtà locale in base agli elementi in possesso dei componenti il GdL ricavati dall'esperienza degli stessi sul territorio regionale. In particolare il GdL ha iniziato lo studio con l'individuazione di problemi, carenze, aree di miglioramento per fare poi un'analisi dei bisogni che è stata la base per predisporre la presente prima bozza del Documento.

La bozza del Documento è stata presentata in occasione degli incontri in-formativi organizzati nel 2017 da ciascuno SPreSAL e rivolti a RLS/RLST e Enti Bilaterali/Organismi Paritetici, affinché dal confronto con i diretti interessati potessero scaturire eventuali modifiche o integrazioni da apportare alla medesima bozza del Documento (4ª fase dell'Azione P-7.3.1.).

Nella riunione del 27.11.2017 il GdL ha approvato alcune modifiche (scaturite dai suddetti incontri in-formativi) alla bozza del Documento, che è stata sottoposta all'esame del CRC. Nella seduta dell'8 maggio 2018 il CRC ha adottato la versione definitiva del Documento (5ª fase dell'Azione P-7.3.1).



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 2. RLS/RLST E BILATERALITÀ

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è stata introdotta dal decreto Lgs 626/1994 (di recepimento della direttiva europea 89/391) e potenziata poi con il D.Lgs. n. 81/08 che ha introdotto anche la figura del RLS di sito produttivo, rimarcando l'importanza del RLS come indispensabile legame tra i lavoratori e il datore di lavoro.

Il RLS deve rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, facendo da tramite con il datore di lavoro e promuovendo tutte le procedure in merito alla sicurezza individuale e dell'intera azienda. Il RLS collabora con le altre figure della prevenzione aziendale nella individuazione e valutazione dei rischi e nell'adozione delle misure di prevenzione. Le funzioni dei RLS sono dettagliate nell'art. 50 del D.Lgs 81/2008 che elenca i processi in cui tale figura è coinvolta.

Come stabilito dal c.2 dell'art. 47 del D.Lgs. 81/08, il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive. Il c.3 del medesimo articolo prevede che nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sia di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure sia individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48. L'art.48 del D.Lgs. 81/08 introduce, infatti, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (**RLST**) che esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo (**RLSSP**), è prevista dall'articolo 49 del D.Lgs. 81/08 in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri. Dalla sua istituzione la figura di RLS e RLST è cambiata, così come si è modificato il mondo del lavoro.

Gli **enti bilaterali (EB)** sono definiti all'art. 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni come *“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento”*.

Gli **organismi paritetici (OP)** sono definiti dall'art. 2 comma 1 lettera ee) del D.Lgs. n. 81/08: *“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più*



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

*rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento.* Compiti e attribuzioni degli OP sono contemplati nell'art. 51 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. fra cui, al comma 8, la comunicazione alle aziende e agli organi di vigilanza dei nominativi dei RLST.

Tuttavia nella letteratura e soprattutto negli accordi interconfederali si parla indifferentemente di Enti Bilaterali e Organismi Paritetici senza distinzione dei loro ruoli e talvolta si citano “organismi paritetici bilaterali”, “enti paritetici” e “organismi bilaterali” attribuendo indifferentemente compiti legati alla tutela dei lavoratori, alla formazione professionale e alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

Nel presente Documento, per “bilateralità” ci si riferisce sia agli Enti Bilaterali che agli Organismi Paritetici.

Per una trattazione più completa si rimanda alla normativa di riferimento e alla bibliografia.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

### **3. IL CONTESTO LAVORATIVO IN SARDEGNA**

Per comprendere le difficoltà incontrate dai RLS/RLST e dalla bilateralità in Sardegna è opportuno conoscere il contesto in cui operano, analizzando la ripartizione delle aziende nei diversi comparti ed esaminando la situazione lavorativa nell'isola.

Secondo quanto emerge dall'ultima edizione dei Flussi Informativi INAIL/Regioni, rilasciata a Luglio 2015, la struttura produttiva regionale, nel 2013, comprende 103.571 Posizioni Assicurative Territoriali (PAT) nella Gestione Industria e Servizi e un numero di addetti pari a 335.806.

In particolare, in Sardegna l'andamento del numero di PAT presenti nel periodo 2000-2013 per la Gestione Industria e Servizi (esclusa l'Agricoltura), evidenzia in tale periodo un incremento del +27,5%.

Come rilevabile dal rapporto fra numero di PAT con meno di 10 addetti e numero di PAT complessive, nel 2013 in Sardegna le PAT con meno di 10 addetti rappresentano ben il 96,2% del totale delle PAT (vs il 94,8% in Italia), evidenziando che il tessuto produttivo sardo è costituito sostanzialmente da microimprese<sup>1</sup>. Questa peculiarità apporta ovunque un elemento aggiuntivo di rischio, di infortuni e di malattie professionali. Infatti, la deriva delle norme di tutela, conseguente al mantenimento di un assetto operativo "di tradizione" (che ha essenzialmente ragioni culturali, sociali ed economiche), e/o a "decentramento" verso le microimprese delle fasi lavorative più rischiose e meno qualificanti, incide pesantemente sul trend infortunistico regionale.

Esaminando la distribuzione del numero di PAT per Gruppi Ateco (utilizzando la classificazione ATECO 2007, come da aggiornamento Flussi Informativi Inail/Regioni Luglio 2015) nell'anno 2013 risulta che, come mostra la figura 1, il settore produttivo più rappresentato è quello del Commercio con 21.540 PAT, pari al 20,8% del totale, a seguire il settore delle Costruzioni con 19.496 PAT pari al 18,8% (in calo nell'ultimo quinquennio 2009-2013); seguono il settore delle Attività Manifatturiere con 11.190 PAT (pari al 10,8%) e quello dell'Alloggio e Ristorazione con 9.908 PAT (9,6%).

---

<sup>1</sup>una microimpresa è definita come un'impresa il cui organico sia inferiore a 10 persone e il cui fatturato o il totale di bilancio annuale non superi 2 milioni di euro



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
 ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

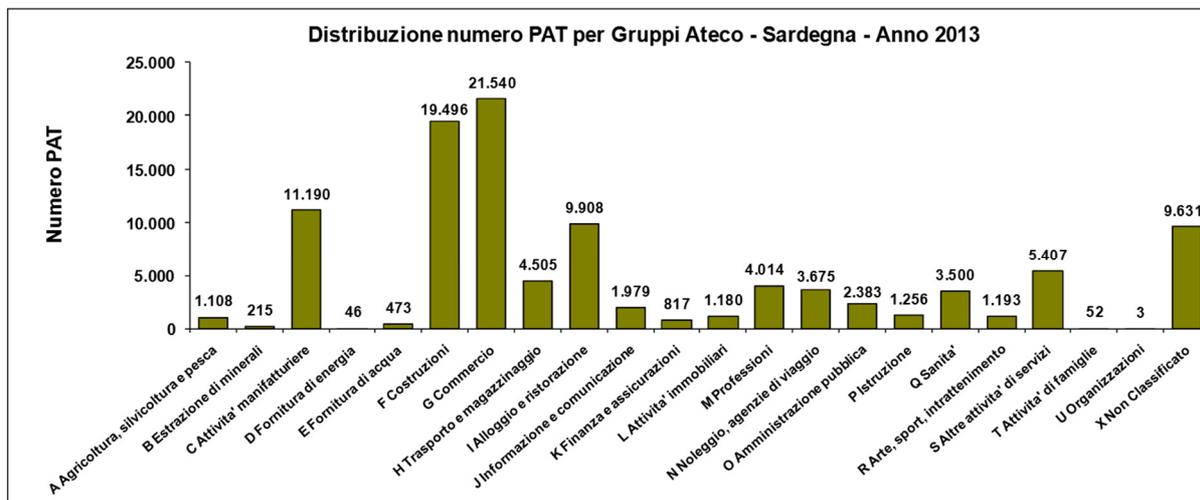


Figura 1 - Fonte dati: *Flussi Informativi INAIL-Regioni* - Edizione Luglio 2015

Il quadro degli addetti per la Gestione Industria e Servizi (esclusa l'Agricoltura) è rappresentato nella figura 2 che mostra un generale incremento del numero totale nel periodo 2000-2008 (da 265.405 a 364.621) e una flessione nel periodo 2009-2013. La flessione dell'occupazione che, nel 2013 rispetto al 2008, è stata per gli addetti totali del -7,9%, ha raggiunto il -8,5% per i lavoratori dipendenti (passando da 312.022 lavoratori dipendenti nel 2008 a 285.506 nel 2013), mentre per i lavoratori artigiani si è registrato un calo, pari al -4% (passando da 49.863 nel 2008 a 47.868 nel 2013).

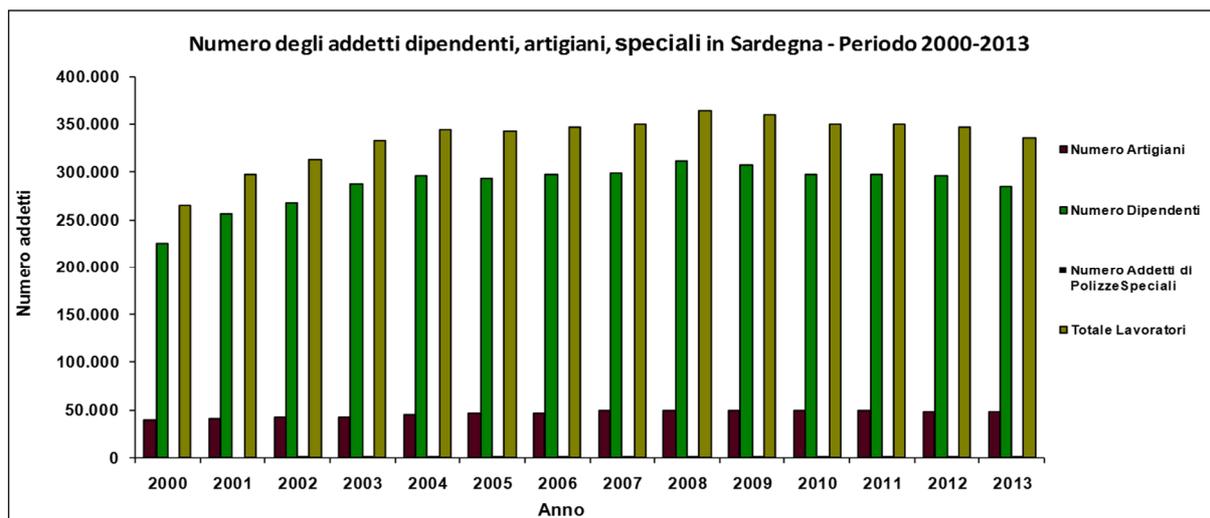


Figura 2 - Fonte dati: *Flussi Informativi INAIL-Regioni* - Edizione Luglio 2015

Dall'esame della distribuzione degli addetti per Gruppi Ateco, come mostra la figura 3, si rileva che il settore con il maggiore numero di occupati nel 2013 è quello del Commercio con 50.316 unità lavorative, pari al 15% del totale addetti dell'anno in esame, a cui seguono i settori dell'Amministrazione Pubblica



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

con 43.358 lavoratori (12,9%), delle Costruzioni con 39.871 (11,9%), delle Attività Manifatturiere con 38.729 (11,5%), e della Sanità con 33.758 (10%).

Rilevante è il calo negli ultimi anni del numero degli addetti nel comparto delle Costruzioni, con una flessione pari al -7,4% nel 2013 rispetto al 2012, ascrivibile alla crisi economica che colpisce tutti i settori produttivi ma in particolar modo l'edilizia.

Tale distribuzione non è perfettamente sovrapponibile a quella relativa alla distribuzione delle unità locali, in relazione al diverso rapporto n. addetti/azienda nei diversi comparti produttivi.

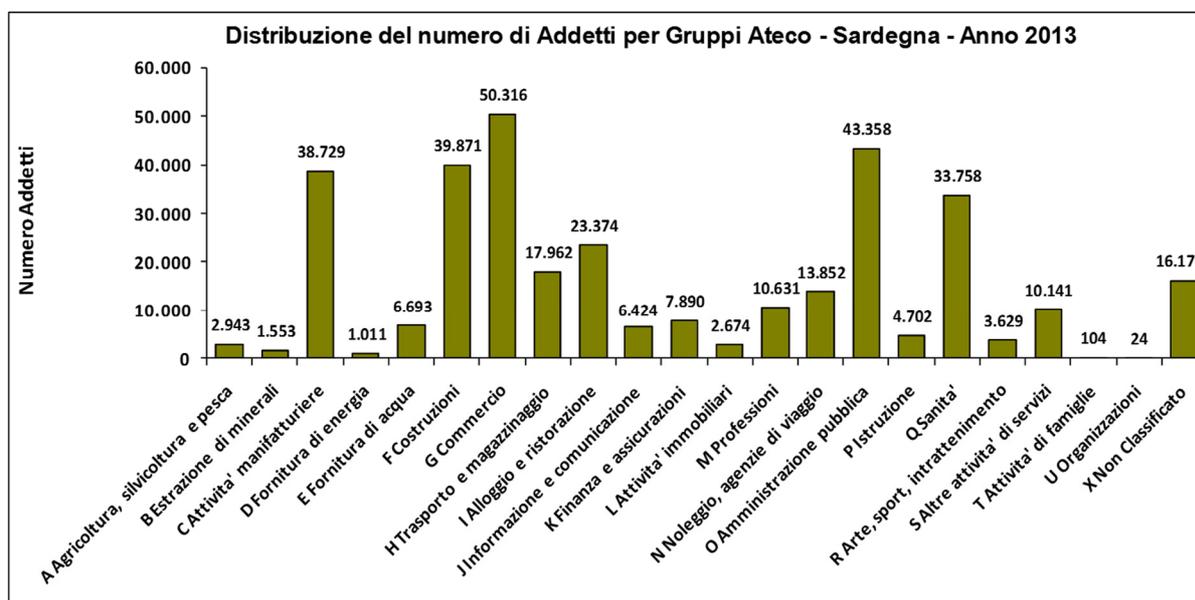


Figura 3 - Fonte dati: *Flussi Informativi INAIL-Regioni* - Edizione Luglio 2015

Come rilevabile anche dal rapporto fra numero di addetti e numero di PAT (variabile nel periodo 2000-2013 fra 3,2 e 3,7 addetti per PAT), il tessuto produttivo sardo è costituito essenzialmente da microimprese; in media, solo le categorie di attività economica relative a Industria Petrolifera, Industria Chimica, Elettricità Gas Acqua, Pubblica Amministrazione, Intermediazione hanno un numero di addetti superiore a 10. Questa peculiarità, come prima evidenziato, apporta un elemento aggiuntivo di rischio di infortuni e di malattie professionali, risultando più difficile la realizzazione di un'organizzazione aziendale per la gestione della salute e sicurezza efficace.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 4. ANALISI DEI BISOGNI

Per programmare le attività di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità, è necessario conoscere le problematiche su cui poter intervenire. Una volta individuati problemi, carenze, aree di miglioramento, grazie anche all'esame delle esperienze portate avanti in altre regioni, il GdL ha potuto fare un'analisi dei bisogni.

A livello nazionale, per esempio nelle Marche, in Emilia Romagna e in Toscana, sono state svolte delle ricerche (vedi bibliografia) sul ruolo dei RLS/RLST per comprendere i bisogni per l'attuazione delle funzioni e poter rispondere alle esigenze evidenziate con azioni mirate di supporto.

L'Inail ha portato avanti una Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro ("Progetto INSuLa") nel contesto del quale è stato condotto uno studio dal titolo: "Il ruolo dei RLS nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo".

Dalle suddette indagini svolte a livello nazionale sui RLS/RLST, e in particolare dal Progetto INSuLa, emergono le seguenti problematiche:

- meno del 50% dei RLS dichiara di essere soddisfatto del rapporto con il datore di lavoro e con i colleghi nello svolgimento del proprio ruolo, segnalando il bisogno di confrontarsi con i colleghi e le altre figure della prevenzione non solo per discutere le problematiche più frequenti in merito alla sicurezza sul lavoro ma anche per consolidare i rapporti di collaborazione a più livelli
- il 60% dei RLS dichiara di non essere a conoscenza dell'entità dei rischi presenti in azienda poiché spesso l'informazione sui pericoli aziendali è inadeguata e questo genera poca attenzione nell'uso dei DPI o sulle procedure di prevenzione
- tra i rischi a cui si sentono esposti i RLS, quello maggiormente sentito è quello da stress lavoro correlato anche per il fatto che, pur ricoprendo un ruolo di garanzia per la sicurezza in azienda, in caso di segnalazione di problemi da risolvere si verificano talvolta problemi con la dirigenza
- il 30% dei RLS non è mai consultato dal datore di lavoro (DdL)
- i RLS considerano fondamentale per la loro attività un'adeguata formazione dei lavoratori in merito a salute e sicurezza
- il 40% dei RLS considerano il sopralluogo in azienda del medico competente (MC) un'occasione di collaborazione tra RLS, MC e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il 32% dei RLS considerano il sopralluogo in azienda del MC un momento costruttivo per la SSL, il 23% dei RLS considerano il sopralluogo in azienda del MC un adempimento formale
- il 18% dei RLS rileva la mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori
- il 13% segnala difficoltà nel rapporto con il DdL
- il 12% segnala difficoltà nel rapporto con le altre figure della prevenzione

Nella regione Marche, il Centro di ricerca e Servizio sull'integrazione socio-sanitaria (CRISS) ha portato avanti uno studio sul "Ruolo dei RLS nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo" attraverso dei Focus Group a cui hanno partecipato 70



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

RLS e 10 RLST. I Focus Group si sono svolti in un clima costruttivo e di alta collaborazione grazie alla presenza dei rappresentanti dei Servizi di Prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro che hanno contribuito ad arricchire il confronto sia sotto il profilo tecnico sia relazionale.

In questo ambito i RLS hanno evidenziato che occorre una maggiore diffusione della cultura della sicurezza tra i datori di lavoro soprattutto delle piccole / medie imprese anche attraverso la pubblicizzazione sugli sgravi fiscali e gli incentivi previsti per le aziende che adottano forme di sicurezza. Questa sensibilità è maggiore nelle grandi aziende ma, visto il tessuto produttivo della Sardegna, composto per il 96% da aziende al di sotto di 10 dipendenti, si auspica che anche queste piccole imprese adottino comportamenti idonei in merito alla cultura della sicurezza.

I RLS lamentano inoltre di essere coinvolti in merito alla valutazione dei rischi spesso in modo apparente e superficiale, mentre vorrebbero partecipare effettivamente al processo di valutazione del rischio e di identificazione delle misure da adottare a garanzia della salute e sicurezza dei dipendenti.

Viene segnalato anche che la complessità aziendale, in termini di processi lavorativi, articolazione dei reparti, ecc. determina una maggiore difficoltà nello svolgimento dei compiti dei RLS, sia per quanto riguarda i controlli che per l'adozione di misure di prevenzione a garanzia della salute e sicurezza del lavoro: in questi casi acquista maggiore importanza il potersi appoggiare alle altre figure della prevenzione quali il MC, l'RSPP attraverso incontri mirati alla risoluzione delle specifiche problematiche incontrate.

Pur non potendo disporre di uno studio specifico realizzato in Sardegna al riguardo, i componenti del GdL, grazie all'esperienza pluriennale nei rapporti con le aziende sarde, evidenziano che le problematiche sopra riportate sono le stesse per i RLS/RLST che operano in Sardegna, anche se le percentuali, secondo il loro parere, sono decisamente maggiori quando riferite a termini negativi, ad esempio:

- in Sardegna la maggior parte dei RLS non viene mai consultata dal DdL e quindi la percentuale è nettamente superiore al 30% rilevato dall'indagine svolta a livello nazionale;
- in Sardegna la maggior parte dei RLS rileva la mancanza di procedure aziendali per la raccolta e la risposta alle segnalazioni dei lavoratori e quindi la percentuale è nettamente superiore al 18% del dato nazionale;
- in Sardegna la maggior parte dei RLS considerano il sopralluogo in azienda del MC un adempimento formale e quindi la percentuale è nettamente superiore al 23% rilevato dall'indagine nazionale.

#### **4.1 Problematiche in merito alla formazione**

Come evidenziato precedentemente, gli RLS/RLST considerano fondamentale per la loro attività una adeguata formazione dei lavoratori in merito a salute e sicurezza sul lavoro: su questo aspetto vengono segnalati i seguenti problemi:

- il 58% dei RLS giudica la formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro (SSL) inadeguata;



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

- i RLS, per quanto riguarda la formazione, indicano come aree più sensibili quelle relative alla valutazione dei rischi, all'individuazione dei fattori di rischio e all'individuazione di misure preventive e di protezione;
- il 56% dei RLST e i RLSS, giudica poco adeguato il livello di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro. Tra gli argomenti della formazione, quello dei "rischi specifici" è stato individuato come il più importante seguito da "analisi delle modalità di accadimento degli infortuni" e da "organizzazione del lavoro".

In sintesi si può dire che i RLS e RLST ravvisano nella mancata conoscenza e percezione del rischio da parte dei lavoratori uno dei pericoli più importanti perché in grado di modificare il comportamento dei lavoratori. La consapevolezza dell'importanza del "fattore umano" per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro da parte dei lavoratori ha infatti un ruolo sostanziale nella prevenzione degli infortuni. Per questo motivo gli interventi di formazione e informazione non dovranno solo rilevare i rischi aziendali ma anche come i lavoratori percepiscono il rischio sul lavoro al fine di tarare con più efficacia gli interventi di informazione conseguenti.

## **4.2 Il rapporto con le altre figure della Prevenzione**

Dalle indagini svolte a livello nazionale e sintetizzate nel paragrafo precedente è emerso che il rapporto tra RLS/RLST e le altre figure della prevenzione è un elemento fondamentale per la prevenzione nell'ambiente di lavoro e per la salute dei lavoratori.

Infatti, mentre la figura del RLS è eletta dai lavoratori e deve rappresentare le loro richieste in materia di sicurezza e salute, i RSPP e gli ASPP sono soggetti della prevenzione scelti dal datore di lavoro e quindi tutelano principalmente il datore di lavoro stesso. La collaborazione tra queste figure può portare a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro con il duplice vantaggio del DdL e dei lavoratori. Per questo motivo in futuro si dovrà lavorare sempre di più sulla interazione tra queste figure per raggiungere l'obiettivo di sicurezza di tutta l'azienda, senza accontentarsi di aver ottemperato agli obblighi normativi in materia.

E' stato inoltre segnalato che, talvolta, il ruolo dei RLST potrebbe essere decisivo in relazione a problematiche aziendali che, se segnalate dai dipendenti o dalle figure della prevenzione interne possono generare veri e propri scontri, ma che se gestite opportunamente dai RLST, esterni alla struttura, possono portare più facilmente ad una soluzione.

Tuttavia non sempre è sufficiente agire sulle figure della prevenzione, ma è indispensabile adottare importanti misure in campo aziendale per ottenere dei risultati in termini di sicurezza.

Per quanto riguarda la Sardegna, a causa della suddetta grande prevalenza di microimprese, il GdL evidenzia la difficoltà a garantire la presenza e l'attività dei RLS/RLST oltre alla difficoltà nella interazione tra queste figure e il DdL.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 5. AZIONI DI SOSTEGNO IN AMBITO NAZIONALE

Anche per le azioni di sostegno sono state esaminate le iniziative portate avanti in Italia in alcune regioni italiane. In particolare in Toscana dal 2006 è stato finanziato un progetto di rete regionale dei RLS per il sostegno al ruolo del RLS. La regione Emilia Romagna ha avviato il Servizio Informativo dei Rappresentanti per la Sicurezza (SIRS) quale servizio strutturato di supporto ai RLS. La regione Marche organizza dal 2008 le "Giornate RLS" come momenti di incontro e confronto su tematiche inerenti la sicurezza in azienda e il ruolo dei RLS, talvolta dedicate ad un settore specifico, come avvenuto nelle giornate 2010/2011 in cui sono state organizzate 12 giornate di cui 4 per il settore della metalmeccanica, 2 per il calzaturiero, 1 per la sanità, 1 per l'edilizia, 1 per la cantieristica navale, 2 per l'agroalimentare e 1 per il legno.

Negli atti del seminario nazionale: "Attualità e prospettive della prevenzione nei luoghi di lavoro. Percorso di approfondimento e confronto" delle sigle sindacali CGIL, CISL, UIL e SNOP, viene evidenziato come *"sostenere i RLS da parte delle Organizzazioni Sindacali Confederali e dalle Categorie significa spendere più energia nella contrattazione sui temi della salute e sicurezza, nel conquistare una più ampia agibilità in termini di tempo e di possibilità di comunicare con i colleghi, nel favorire occasioni di coordinamento e confronto tra RSL per settori merceologici e/o territoriali. Per favorire l'azione dei RLS in situazioni produttive articolate e complesse occorre anche favorire e agevolare accordi sulla nomina di RLS di Sito o di filiera, oggi limitati alle poche situazioni previste dalla norma (porti, ecc.)"*. Viene inoltre sottolineato che *"E' invece necessario recuperare strumenti che facciano emergere le condizioni di rischio soggettivamente percepite dal gruppo dei lavoratori che condividono una condizione di lavoro; recuperare i gruppi omogenei come strumento tecnico di lavoro, può riconsegnare un ruolo più consapevole ai lavoratori, attraverso i RLS e riappropriarsi del metodo partecipato alla valutazione dei rischi."*



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## **6. AZIONI DI PROMOZIONE PER IL SOSTEGNO AL RUOLO DI RLS/RLST E DELLA BILATERALITÀ**

Sulla base di quanto sopra esposto, vengono programmate le seguenti azioni di promozione da attuare da parte dell'ATS mediante i Servizi PreSAL con il coinvolgimento degli EB/OP e delle organizzazioni sindacali e datoriali:

1. **realizzazione/aggiornamento della banca dati con i nominativi di RLS/RLST in ciascuno SPreSAL**, articolata per comparti sulla base dei dati comunicati da EB/OP e di quelli acquisiti nelle diverse attività, tra le quali quelle espletate dagli SPreSAL nell'ambito delle iniziative in-formative e delle attività di vigilanza, utilizzando l'apposita scheda predisposta dal GdL e implementando così gli elenchi di RLS/RLST a livello di ciascuno SPreSAL partendo dal file in excel appositamente predisposto dal GdL. L'elenco dei nominativi a livello di ciascuno SPreSAL consentirà di coinvolgere il maggior numero possibile di RLS/RLST nelle iniziative di promozione che diventeranno contestualmente un momento di scambio e confronto con altri RLS/RLST e quindi un momento di crescita. La banca dati dovrà essere costantemente aggiornata.
2. **realizzazione di Focus Group o somministrazione di questionario**: per il primo anno (2019) saranno organizzati da parte di ciascuno SPreSAL dei Focus Group tra RLS/RLST e EB/OP per far emergere problemi e difficoltà all'interno delle aziende o verrà somministrato un questionario a RLS/RLST per rilevare i bisogni informativi e di assistenza;
3. **promozione di incontri con RLS/RLST, EB/OP**, anche congiuntamente con RSPP/ASPP, datori di lavoro ed eventualmente coinvolgendo anche i consulenti del lavoro. A partire dal 2020 saranno organizzati degli incontri annuali, uno da ciascuno SPreSAL, sulla base dei bisogni informativi e di assistenza rilevati, tra RLS/RLST, Enti bilaterali, organismi paritetici, con RSPP/ASPP e datori di lavoro, consulenti del lavoro, organizzazioni sindacali e datoriali, INAIL e Ispettorati Territoriali del Lavoro (ITL) basati sui bisogni informativi e di assistenza rilevati nel punto 2;
4. **organizzazione da parte di ciascuno SPreSAL di incontri annuali riassuntivi** dell'attività svolta dai RLS/RLST e dagli EB/OP;
5. **sensibilizzazione delle aziende e dei lavoratori** (con predisposizione di brochure, comunicati, manuali, anche utilizzando il sito web delle ASSL o la pubblicazione su quotidiani e valutando anche l'eventuale realizzazione di spot pubblicitari da trasmettere su TV locali), in merito al ruolo dei RLS/RLST e della bilateralità (una iniziativa per SPreSAL in un comparto strategico per il territorio per anno a partire dal 2020).

Il budget complessivo stanziato nel PRP per le Azioni di promozione per il sostegno al ruolo di RLS/RLST e della bilateralità è di 300.000 euro, da assegnare all'ATS per la relativa attuazione.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 6.1 Cronoprogramma

Le azioni si dovranno svolgere nei tre anni dal 2019 al 2021 seguendo il cronoprogramma sotto riportato.

Azioni di promozione a cura di ciascuno SPreSAL con il coinvolgimento degli EB/OP e delle organizzazioni sindacali e datoriali:	ANNI											
	2019				2020				2021			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1. realizzazione/aggiornamento della banca dati con i nominativi di RLS/RLST in ciascuno SPreSAL												
2. realizzazione di Focus Group con RLS/RLST e EB/OP o somministrazione di un questionario sui bisogni informativi e di assistenza												
3. promozione di incontri con RLS/RLST, EB/OP, anche congiuntamente con RSPP e ASPP e datori di lavoro												
4. organizzazione da parte degli SPreSAL di incontri annuali riassuntivi dell'attività svolta dai RLS/RLST e dagli EB/OP												
5. sensibilizzazione delle aziende e dei lavoratori in merito al ruolo dei RLS/RLST e della bilateralità												



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA**  
**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE  
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITÀ E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

## 7. BIBLIOGRAFIA

- CGIL, CISL, UIL e SNOP - Atti del Seminario nazionale (interno): "Attualità e prospettive della prevenzione nei luoghi di lavoro. Percorso di approfondimento e confronto" Roma, 19 e 20 febbraio 2015;
- CRISS – Centro di Ricerca e Servizio sull'integrazione socio sanitaria e Università Politecnica delle Marche - Quaderni di Ricerca n° 1 – 2015 "*Salute e sicurezza sul lavoro. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nella Regione Marche*" (I Quaderni sono liberamente scaricabili all'indirizzo [www.criiss.univpm.it](http://www.criiss.univpm.it));
- Atti e Materiale Assemblea Unitaria RLS/RLST - Bologna 23 ottobre 2014: "*Contrattazione e rappresentanza per la Salute e Sicurezza sul Lavoro - Innovazione, partecipazione, negoziazione: un cammino di impegno per la salute e sicurezza sul lavoro*";
- Dipartimento di prevenzione U.O.C. Prevenzione Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - Ascoli Piceno San Benedetto del Tronto: "*Il ruolo dei RLS nel processo di rilevazione della percezione del rischio nei luoghi di lavoro e sue ricadute in ambito preventivo*" - Ministero della Salute - Direzione Generale della Ricerca Scientifica e Tecnologica - 18/12/2013;
- Assemblea Nazionale Unitaria dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza aziendali e territoriali - Piattaforma CGIL-CISL-UIL - dicembre 2013;
- Gli Enti Bilaterali in Italia - Primo Rapporto Nazionale 2013;
- Pietro Ferrari: "Enti Bilaterali e Organismi Paritetici" Dipartimento Salute Sicurezza Ambiente della Camera del lavoro di Brescia - 16 marzo 2012;
- Flavia Pasquini: "*Il ruolo degli organismi bilaterali nel decreto attuativo della legge 14 febbraio 2003, n. 30: problemi e prospettive*" - bollettino speciale ADAPT 9 febbraio 2011, n 4;
- Paolo Pascucci, Silvano Costanzi - Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano – 2010.