

Protocollo: 42/GM/mb

Roma, 2 marzo 2016

**Oggetto:** *esiti consultazione ASPP,  
RSPP e Dirigenti delle aziende del  
settore di igiene ambientale*

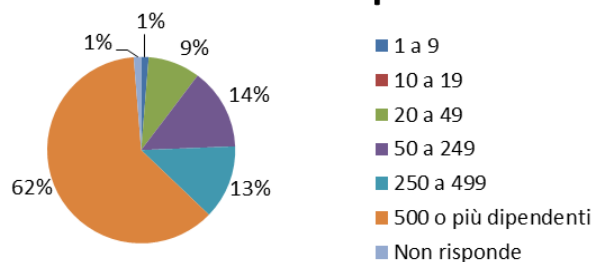
Ai Direttori Generali  
ai Direttori del Personale  
ai RSPP  
ai MC  
ai RLS  
delle Aziende aderenti

*e, p.c.* Al CdA della Fondazione  
Al Comitato Direttivo Ambiente  
di Utilitalia  
A Asstra  
Alle Associazioni regionali  
A Fonservizi  
A Utilitatis  
Alle Ater del Veneto  
Alle OO.SS. territoriali  
**Loro sedi**

A seguito della delibera del CdA della Fondazione si sono svolte nei mesi scorsi a Napoli, Venezia, Bologna e Rimini, le consultazioni degli ASPP, RSPP e Dirigenti pari al 40% delle aziende del settore di igiene ambientale.

La consultazione, avvenuta anche attraverso dei questionari, era orientata a recepire la rilevanza del sistema di prevenzione aziendale nel settore dell'igiene ambientale, e la predisposizione di una struttura dotata di competenze necessarie per l'attuazione degli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro.

### N. dipendenti delle aziende di riferimento del campione



I questionari compilati sono riconducibili al 53% ad aziende indipendenti e per il 44% ad aziende appartenenti ad un gruppo. Il grafico seguente ci mostra l'unità di grandezza delle aziende coinvolte nella consultazione in termini di numero di dipendenti.

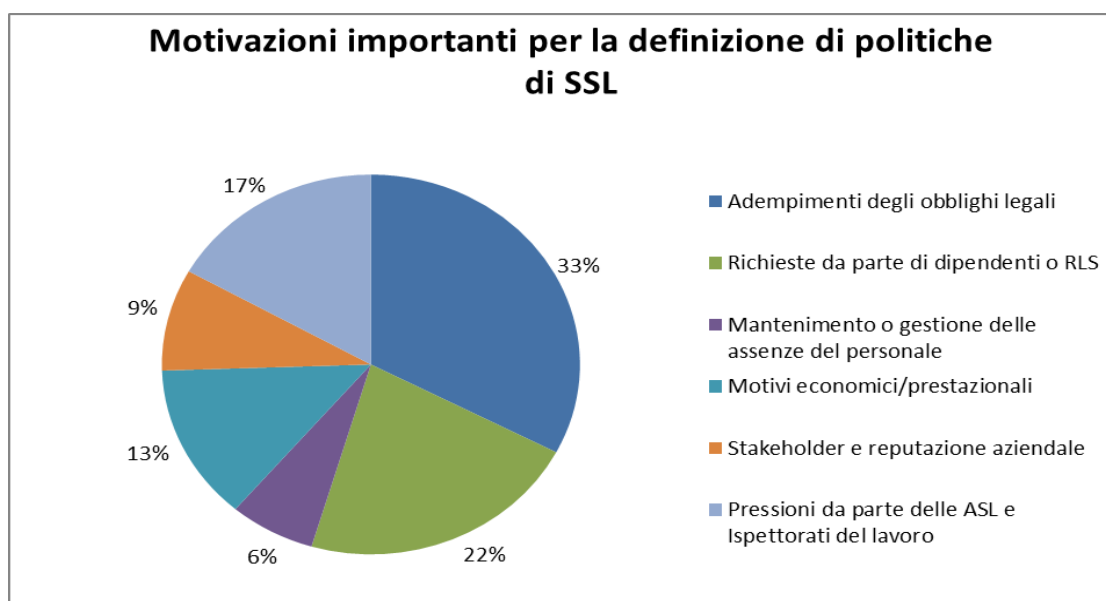
## LE POLITICHE DI SALUTE E SICUREZZA

La prevenzione degli infortuni in azienda è la base su cui sviluppare le politiche di miglioramento delle condizioni di sicurezza in ambiente di lavoro.

Dalla consultazione sono emerse alcune considerazioni in merito alla gestione dei **servizi di prevenzione e protezione (SPP)** per la sicurezza (art.31 D.Lgs. 81/2008). Fermo restando lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dei rischi (art.34 D.Lgs. 81/2008), è emerso che la figura dell'esperto di sicurezza è interna all'azienda nel 65% dei casi, il medico competente nel 51% dei casi è un servizio esternalizzato, così come per lo psicologo il 50%, per l'esperto di ergonomia il 77% e per il consulente di SSL il 56%.

Una prima osservazione su questi dati va fatta in considerazione alle modifiche al TUS introdotte dal c.d. "decreto del fare" convertito in legge n. 98 il 9 agosto 2013, in risposta alla procedura di infrazione aperta contro l'Italia dalla Commissione europea, infatti in ottemperanza a tali disposizioni il ricorso a servizi esterni, delle attività di prevenzione e protezione, deve avvenire in assenza di dipendenti "interni" privi di requisiti professionali. Per altro verso, secondo molti commentatori, il legislatore, con art. 31 comma 4 del TUS, ha voluto intendere che, *"in ragione della delicatezza delle sue attribuzioni, il SPP quando interno .....ha una conoscenza abbastanza approfondita del contesto organizzativo e produttivo aziendale"*, pertanto la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure protettive si presume maggiore.

La salute e la sicurezza dei lavoratori devono essere sostenute oltre che da iniziative formative, da procedure di gestione ben documentate e divulgate. Il 68% delle aziende campione si è dotata di una politica documentata di SSL, di un sistema di gestione o di un piano d'azione ciò nonostante, il 61% delle figure consultate ritengono che questo produca un impatto moderato sulla salute dei lavoratori mentre il 32% pensa che questo impatto sia notevole. E' opinione diffusa tra gli intervistati che è necessario agire, ai fini di un miglioramento continuo, ad un regolare riesame della gestione al fine di individuare i punti di miglioramento, soprattutto in caso di cambiamenti organizzativi. Per quanto riguarda i motivi della mancata adozione di un sistema di gestione, i più richiamati sono stati la mancanza di tempo per svilupparli e la mancanza delle risorse finanziarie necessarie.



In letteratura numerosi sono gli studi che hanno cercato di definire l'importanza e il ruolo che le politiche di SSL hanno nell'ambito della gestione aziendale, pochi di questi studi hanno però indagato sulle percezioni degli addetti aziendali del SPP, sulle caratteristiche e la natura dell'approccio se, in conformità al rispetto di obblighi legislativi o alle pressioni sindacali o di una maggiore attenzione da parte delle aziende al perseguimento di obiettivi economici, sociali e ambientali.

Da ricerche condotte sia dall'Università di RomaTre che dall'Istituto di Management della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa è evidente che le aziende del settore dell'igiene ambientale hanno raggiunto un buon livello di implementazione della gestione della SSL, l'aspetto che emerge dal grafico sopra riportato, mostra una ripartizione delle motivazioni della attuazione delle politiche di SSL anche inaspettate.

Infatti, l'elaborazione delle politiche di sicurezza, in conformità agli obblighi legislativi ovvero per rispondere a un *"dovere di diligenza"*, è motivo ritenuto importante per il 33% degli intervistati. Il dato preso in sé potrebbe essere ricondotto ad un atteggiamento *"passivo e adattivo alla legge"*, se però questo dato vien accostato al 22% e del 13% di risposte secondo cui le politiche di sicurezza scaturiscono da istanze che partono da dipendenti e loro rappresentanti per la sicurezza e da motivi economici aziendali, confrontato con il dato del 17% relativo a timori derivanti da pressioni esercitate dagli organi di vigilanza, è possibile presumere che l'atteggiamento delle aziende nella adozione di politiche di SSL, secondo gli intervistati, sia di tipo *"proattivo"*.

### **La valutazione dei rischi**

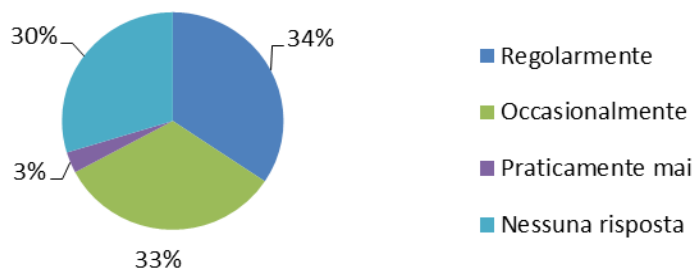
Dai profili organizzativi e gestionali, dalla forza lavoro impiegata dalle aziende del settore dell'igiene ambientale emerge, l'accentuazione del carattere manageriale e professionale della gestione, da cui la necessità di costruire sistemi di prevenzione della sicurezza sul lavoro adeguati alle dimensioni delle medie e grandi aziende. Considerato l'assetto dimensionale, è ragionevole ritenere che la responsabilità di una corretta amministrazione della SSL non può che essere condivisa con l'alta direzione, con coloro che realmente sono delegati alle funzioni di gestione *day to day* dell'attività operativa.

Infatti, il fattore organizzativo a fini previdenziali è in grado di definire procedure, adempimenti e soggetti per realizzare un sistema *"affidabile e sicuro, parametri che conciliano efficienza e tutela e soddisfazione dei lavoratori"* (L.E. Golzio).

In merito alla rilevanza dei temi di SSL, ad una corretta ed effettiva articolazione nell'organigramma aziendale degli obblighi e responsabilità per una concreta gestione aziendale della SSL, nelle riunioni dell'alta direzione e del coinvolgimento dei dirigenti di linea sulle questioni della sicurezza sul lavoro riportiamo è emerso dal questionario il seguente grafico:



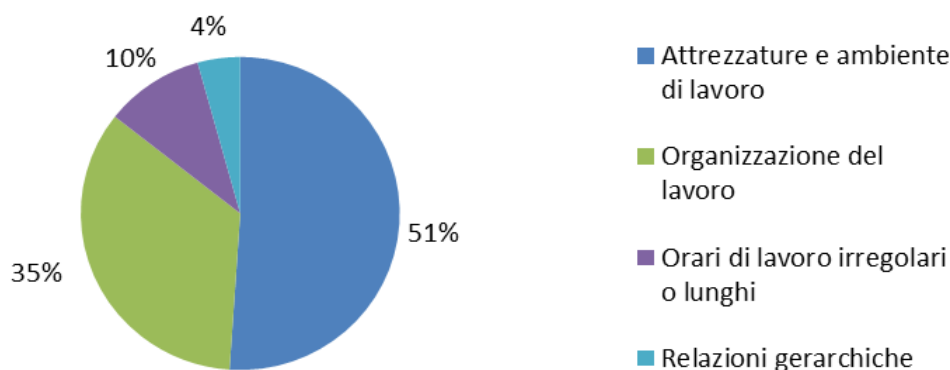
### % con cui vengono affrontate le questioni di SSL nelle riunioni di alta direzione

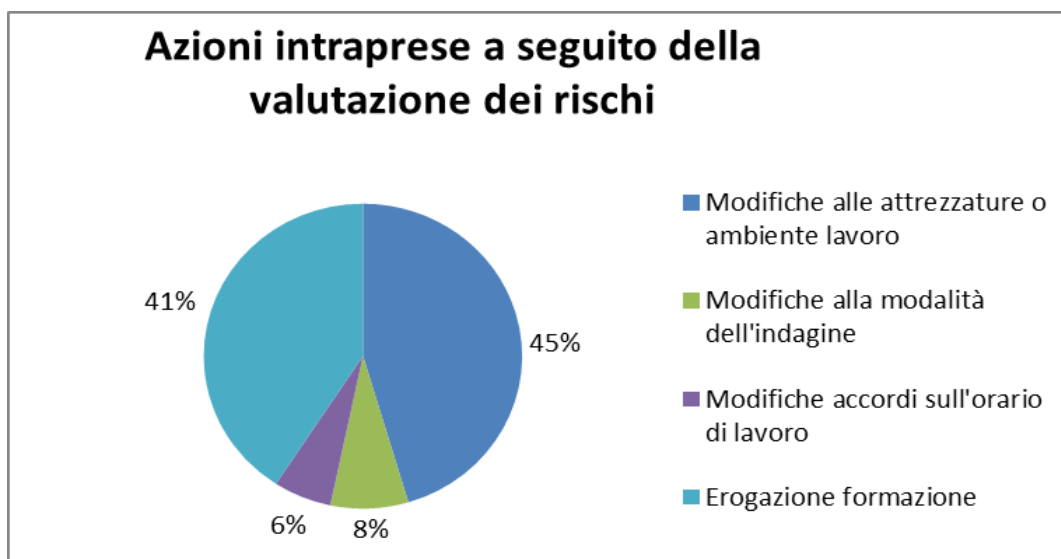


Da più parti, commentatori esperti in materia, giuristi, si è sottolineato la natura sistemica del D.Lgs 81/2008 per costruire il sistema della sicurezza aziendale. Attraverso l'obbligo della valutazione dei rischi in azienda con le caratteristiche previste all'art.28, la progettazione del sistema di valutazione dei rischi, deve contenere le misure di prevenzione e quelle di protezione indicando le procedure mediante le quali devono essere attuate nonché, chi vi deve provvedere. Un lavoro con un processo valutativo sistemico, " *alla cui redazione e revisione partecipino tutti i soggetti in grado di portare notizie utili al suo scopo*" (A.Andreani), e vicini alla linea produttiva

I luoghi di lavoro vengono regolarmente controllati ai fini della valutazione dei rischi per la SSL nel 92% dei casi e questa attività viene svolta al 59% da personale interno all'azienda in occasione di variazioni del personale o dell'organizzazione del lavoro (43%), su richiesta dei dipendenti (24%), ad intervalli regolari senza alcun motivo particolare (33%).

### Ambiti regolarmente soggetti alla valutazione dei rischi

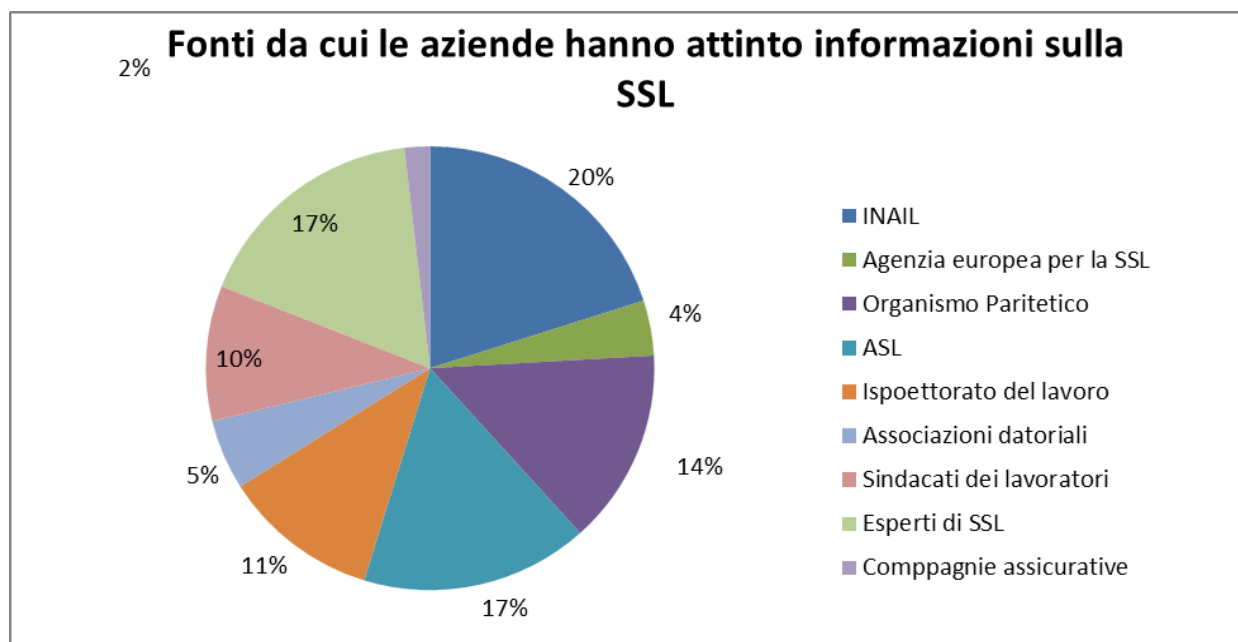




Laddove le valutazioni dei rischi non vengono eseguite con regolarità, ciò è stato attribuito dai consultati nell'ordine a: valutazioni troppo lunghe e costose, mancanza delle necessarie competenze, obblighi di legge in materia troppo complessi e, infine, convinzione della non necessità di effettuarli a fronte della mancanza di "grossi problemi".

I consultati hanno riferito che le maggiori difficoltà riscontrate nell'affrontare i temi di SSL sono: la mancanza di consapevolezza, mancanza di cultura aziendale, scarsa sensibilità alla questione, (rispettivamente 23, 24, 23%), mancanza di risorse (21%), mancanza di esperienza (5%), mancanza di assistenza tecnica e di orientamento (4%).

Le aziende del campione hanno utilizzato informazioni inerenti la SSL provenienti da:



## SORVEGLIANZA SANITARIA

Prima della formalizzazione del rapporto di lavoro e durante lo svolgimento del rapporto stesso, il datore di lavoro provvede, a sua cura e spese, a fare effettuare dal medico una serie di visite ed esami clinici ai sensi dell'art. 41, comma 2 del TUS. In una situazione in cui la totalità delle aziende per legge deve tenere monitorata la salute dei propri dipendenti con visite mediche regolari, il dato delle assenze per malattia derivante da infortunio, che emerge dai risultati della consultazione, viene sistematicamente analizzato dal 71% delle aziende, ciò lascia presumere un buon impianto di sorveglianza sanitaria e di SPP attuato nelle aziende, anche se il 42% dei consultati ha detto che la propria azienda non adotta alcuna misura di supporto per i lavoratori che rientrano in servizio dopo un lungo periodo di assenza, pur verificando con accertamenti l'idoneità per la ripresa del lavoro (art. 41, comma 2, lett. e-ter).

Va subito ricordato che la visita medica periodica viene effettuata *"per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica"* (art. 41, comma 2, lett. b), nonché in occasione del cambio di mansione (lett.d).

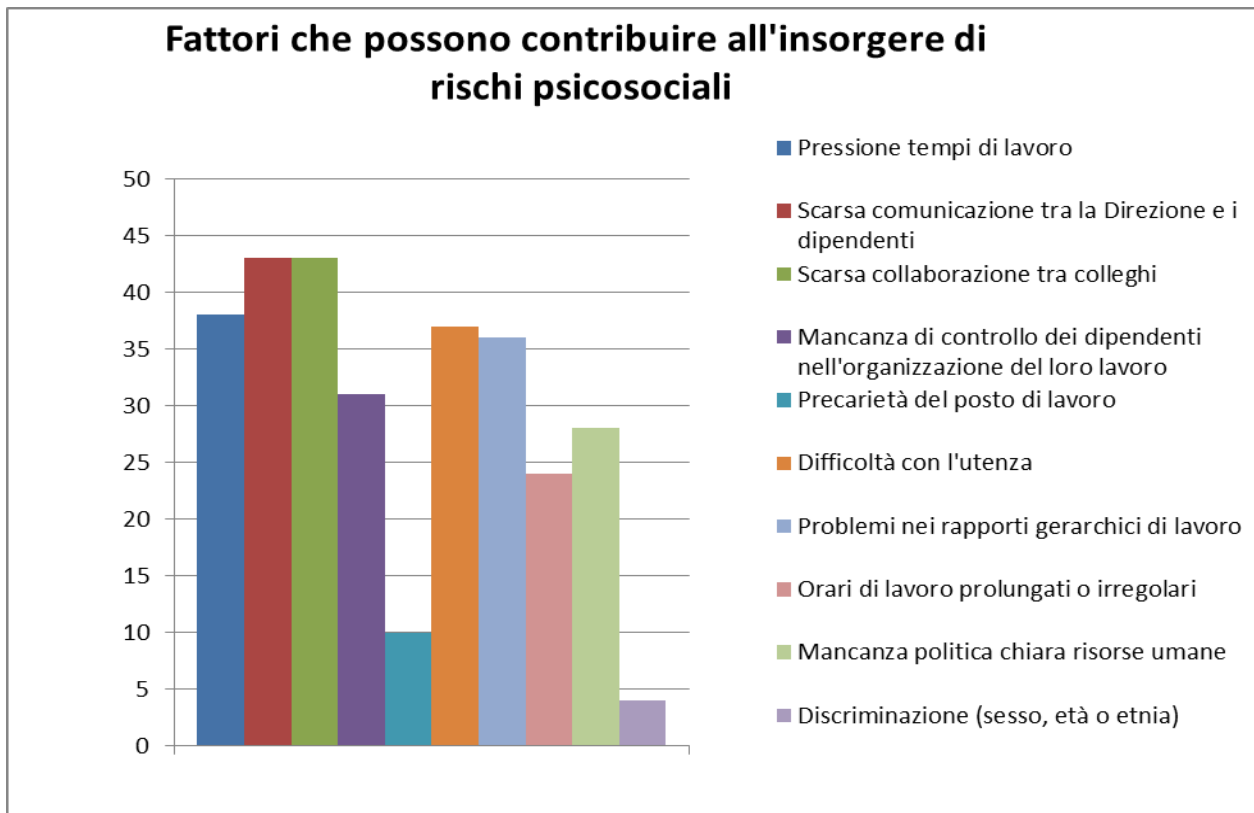
Molto interessanti sono le dichiarazioni dei consultati in merito alle voci di rischio che ritengono una preoccupazione principale in ambito di SSL: al primo posto con il 25% troviamo gli incidenti, seguiti dai disturbi muscoloscheletrici con il 21%, dalle sostanze pericolose con il 16%, dal rumore e vibrazioni e stress lavoro correlato ambedue con il 14%, ed infine dalle violenze e dalle molestie rispettivamente con il 6% e il 4%.

In particolare, diversi fattori possono contribuire al verificarsi di stress, violenza e molestie sul luogo di lavoro; essi riguardano il modo in cui il lavoro è organizzato e sono spesso indicati come "rischi psicosociali". Il grafico che segue evidenzia quali di questi fattori vengono considerati più strettamente correlati all'insorgere di tali rischi da parte del campione dei nostri consultati.

E' interessante notare come ambedue le voci ritenute maggiormente correlate alla presenza di rischi psicosociali riguardino la sfera della comunicazione: scarsa comunicazione tra la direzione e i dipendenti e scarsa collaborazione tra i colleghi.

Allo stato attuale il 65% delle aziende si è dotato di una procedura per la valutazione dello stress lavoro-correlato mentre, per quanto riguarda i rischi psicosociali, i consultati dichiarano che negli ultimi 3 anni le principali misure di tutela adottate sono state le seguenti: erogazione formazione 34%, riprogettazione della zona di lavoro 16%, modifiche accordi su orario di lavoro 14%, consulenze riservate per i dipendenti 11%, modifiche delle modalità di indagine 10%. Solo il 44% delle aziende informa i propri dipendenti circa i rischi psicosociali e i loro effetti a carico della salute e sicurezza.



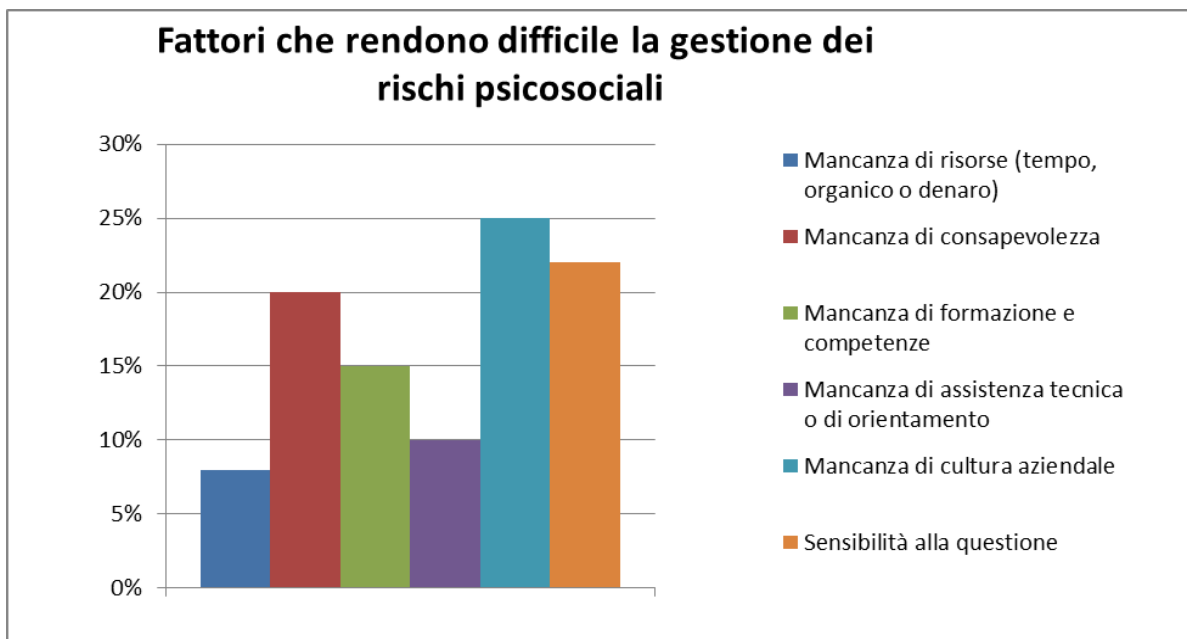


Il 43% delle aziende interviene nel caso in cui i tempi di lavoro risultino eccessivamente lunghi o con orari irregolari mentre ben l'11% ritiene che questi problemi non siano presenti nella sua azienda.

I motivi che hanno spinto le aziende ad affrontare e valutare i rischi psicosociali sono stati principalmente: l'adempimento degli obblighi legali (50%), la richiesta da parte dei dipendenti o RLS (31%), e solo in quota minore gli alti tassi di assenteismo (8%), il calo della produttività o della qualità (6%), gli stakeholder e la reputazione aziendale (3%), la pressione da parte delle ASL (2%).

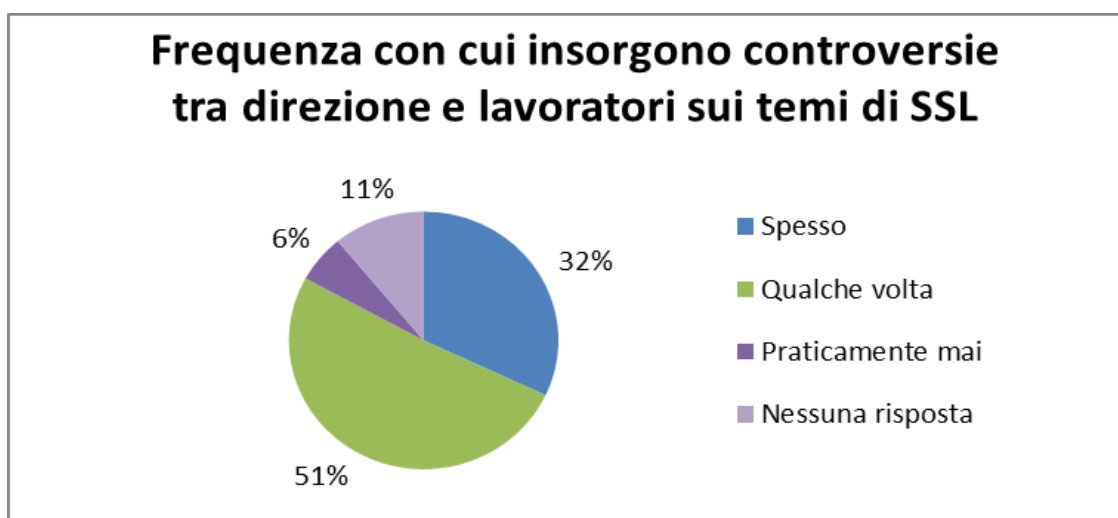
Nel complesso, il 38% delle figure consultate ritiene abbastanza efficaci le misure adottate dalla propria azienda per gestire i rischi psicosociali, mentre un 26% di loro le ritiene abbastanza inefficaci. Rilevante è il notare come le misure in oggetto siano state condivise nel 65% dei casi con i lavoratori o i loro rappresentanti, i quali sono stati attivamente incoraggiati a partecipare alla realizzazione e valutazione delle misure da adottare in merito a tali rischi solo nel 40% dei casi.

Si consideri il fatto che il 66% di costoro ritiene la valutazione di questi rischi e delle misure da adottare più difficile rispetto agli altri rischi e per questo nel 47% dei casi le aziende ricorrono a consulenti esterni. Le motivazioni di tali difficoltà vengono ravvisate in diversi fattori, primo tra i quali, con il 25%, la mancanza di cultura aziendale, come evidenziato nel grafico sottostante.



Ben l'82% delle figure consultate ritiene che informazioni o supporto aggiuntivo su questo tema sarebbero utili all'azienda. Di maggiore utilità sono le informazioni su come progettare e attuare le misure preventive (43%), seguite da quelle su come includere i rischi psicosociali nella valutazione dei rischi (30%) e da quelle su come affrontare le questioni specifiche come violenza, molestie e stress lavoro-correlato (27%).

Nelle discussioni tra azienda e rappresentanti sindacali dei lavoratori, le questioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro sono ritenute molto importanti nel 47% dei casi e abbastanza importanti in un ulteriore 40% dei casi. Tali questioni danno luogo all'insorgere di controversie tra la direzione ed i lavoratori con la frequenza illustrata nel grafico seguente.





## Conclusioni

Lo sviluppo delle strategie di prevenzione della SSL sono obiettivi da perseguire attraverso politiche capaci di renderle effettive attraverso meccanismi decisionali e organizzativi, con l'adozione di strumenti e metodologie di analisi che consentono il raggiungimento degli obiettivi.

Dalla consultazione è emersa l'esigenza di attivare iniziative in grado di aumentare la capacità di percepire i rischi nei diversi cicli di lavorazione e per alcuni rischi come quelli batteriologici e ergonomici attivare un costante monitoraggio in considerazione della loro possibile associazione anche a disturbi della sfera psicologica. Sono considerazioni che possono trovare se non risposte esaustive immediate almeno indicazioni di prospettiva.

Nelle conclusioni ci sembra opportuno rilevare alcune osservazioni, scaturite dalle consultazioni, in merito alla rilevanza assegnata dalla legge ai doveri degli amministratori/datori di lavoro sulla adeguatezza della progettazione del sistema della valutazione dei rischi. Richiamando gli artt. 17 e 28, comma 2, lett. d), del D.Lgs. 81/2008, il principio di adeguatezza richiesto per le attività di prevenzione e protezione dai rischi, comporta l'individuazione di *"procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché i ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbano provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri"* per la cui conduzione, nelle imprese ad organizzazione complessa, si rendono necessari momenti di condivisione, concertazione, pianificazione, prevedibilità e vigilanza.

Con i migliori saluti

Il Direttore  
Dr. Giuseppe Mulazzi

