PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4082 di martedì 19 settembre 2017

IMPAcT-RLS: il ruolo di RLS e RLST nella sicurezza

Criticità principali e raccomandazioni per indirizzare gli interventi, rafforzare il ruolo dei rls e rlst e l'efficacia dei sistemi di prevenzione alla luce dei risultati d'indagine.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0329] ?#>

E' disponibile sul sito di Inail la pubblicazione "IMPAcT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro".

Lo studio riportato nella pubblicazione parte dall'esperienza di INSuLa e ne amplia le basi di indagine e rilevazione, raggiungendo un'ampia platea di RLS e favorendo un processo di ricerca partecipativo attraverso il coinvolgimento, nel comitato di pilotaggio, dei sindacati più rappresentativi.

[...]

Considerazioni conclusive

La ricerca dimostra che a quasi dieci anni dall'emanazione del d.lgs. 81/2008 (e a circa trenta anni dalla direttiva europea 89/391), permangono diverse difficoltà per l'assunzione di un ruolo attivo da parte del RLS: condizione condivisa tra realtà aziendali molto diverse, per settore, dimensione e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza. Il quadro che emerge è a luci ed ombre. Nella maggior parte delle aziende infatti il RLS è ancora oggi ostacolato da diversi fattori che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo, soprattutto a causa di sistemi di gestione immaturi che mortificano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione (ovvero gli assi portanti di un sistema di prevenzione condiviso). Esiste però anche una quota non marginale di unità produttive con sistemi di gestione maturi e fondati su un modello partecipativo virtuoso, che riconosce il contributo specifico ed essenziale di ogni attore della prevenzione. Dall'indagine emerge che a questo tipo di realtà è associata una maggior probabilità di migliori prestazioni di SSL. Di seguito sono evidenziate le principali criticità emerse dall'indagine e alcune proposte per dare un ulteriore impulso alla maturazione e diffusione di modelli partecipativi per la SSL nel nostro Paese. Dal quadro tracciato si comprende che la sfida impellente è quella di riuscire a realizzare una transizione coerente e diffusa (per territorio e settori), evitando invece il consolidarsi di una realtà a due volti, tra loro sempre più difformi.

Criticità principali e raccomandazioni per indirizzare gli interventi, rafforzare il ruolo dei rls e rlst e l'efficacia dei sistemi di prevenzione alla luce dei risultati d'indagine

Rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori della prevenzione L'analisi delle relazioni tra maturità del ruolo di RLS e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza mostra che il RLS non è ancora un attore chiave del processo di miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e che il riconoscimento del suo ruolo avviene solo in unità produttive con sistemi di gestione maturi, quindi dopo che la sicurezza è divenuta una priorità

strategica per l'azienda. Anche in questi casi tuttavia non è raro che il RLS possa rimanere sostanzialmente marginalizzato, con poche possibilità di esercitare un ruolo proattivo che vada oltre il formale adempimento delle attribuzioni di legge in termini di rappresentanza, informazione e consultazione. Di contro, all'interno di unità produttive con sistemi di gestione poco maturi, il ruolo del RLS è spesso limitato nelle sue finalità e potenzialità, oppure, quando il profilo del RLS è debole è annullato in un approccio che tende ad assecondare lo status quo. L'indagine ha anche messo in luce che i rapporti che il RLS intrattiene con gli altri attori della prevenzione sono tendenzialmente conflittuali con datore lavoro e dirigenti, ovvero gli interlocutori verso cui si incarna primariamente la funzione di rappresentanza; sono invece più collaborativi che conflittuali i rapporti con gli interlocutori verso cui il RLS sviluppa relazioni più legate alle funzioni di consultazione e partecipazione, quali ad esempio RSPP e medico competente. In questo quadro, si ritiene che politiche indirizzate a promuovere modelli partecipativi avanzati e virtuosi, quale ingrediente essenziale del miglioramento continuo delle condizioni di SSL, debba necessariamente svilupparsi su più fronti e livelli. In questa direzione possono essere considerate le indicazioni riportate nel seguito.

Rafforzare il profilo di competenze del RLS

Il primo elemento, in grado di contribuire ad un progressivo recupero di centralità del ruolo di RLS, è la sua formazione. Le risposte dei RLS in merito a lacune formative ed esperienze pregresse rivelano due esigenze complementari: da un lato, quella di rafforzare competenze tecniche avanzate, principalmente in tema di analisi di rischio, e dall'altro quella di sviluppare competenze legate alla comprensione dei modelli e dei processi tipici dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Data la grande eterogeneità dei profili di competenza dei RLS e dei contesti lavorativi in cui si trovano ad operare, gli obiettivi e i contenuti formativi dovranno essere coerentemente orientati ad un loro uso selettivo e specifico. In particolare, si ritiene che una formazione prevalentemente di tipo tecnico sia utile e necessaria per RLS che operano in contesti caratterizzati da un modello partecipativo bloccato o incompiuto, dove cioè la maturità del ruolo di RLS è ancora molto bassa. Si ritiene invece prioritaria una formazione incentrata su sistemi e processi in particolare per i RLS che operano in quei contesti ove il modello partecipativo è di tipo divergente o incompiuto. Politiche a favore di una formazione innovativa per i RLS dovrebbero infine contemplare l'inclusione di contenuti di natura relazionale così come altre competenze non-cognitive (non-cognitive skills), ad esempio le tecniche di comunicazione, coinvolgimento e partecipazione, tematiche che emergono proprio tra i fabbisogni formativi ritenuti prioritari dai RLS. Inoltre, è opportuno favorire una più diffusa adozione di modalità didattiche efficaci, quali e-learning, il problem solving e la formazione esperienziale/progettuale.

Rafforzare le relazioni orizzontali del RLS con gli altri attori interni della prevenzione

È necessario sviluppare politiche a favore di pratiche aziendali che promuovano e rafforzino le relazioni orizzontali tra i RLS e gli attori della prevenzione che rivestono ruoli più operativi, quali RSPP, medico competente e/o preposti. Questa strategia mira ad aumentare il numero di aziende con modelli partecipativi virtuosi limitando il rischio di un'evoluzione incompiuta, in cui ad un sistema di gestione della salute e sicurezza maturo non corrisponda un'adeguata maturità del ruolo di RLS. A tale scopo, possibili linee di azione sono:

- favorire la contrattazione e/o gli accordi di secondo livello tra le parti sociali (aziendali e sul territorio) per rafforzare la partecipazione dei RLS e dei lavoratori;

- promuovere momenti di formazione aziendale congiunta o co-erogata;

- incentivare l'adozione di strumenti e pratiche di gestione della SSL di tipo partecipativo (ad esempio safety walkaround, audit, checklist che prevedano la partecipazione dei lavoratori e dei RLS);

- sviluppare la condivisione delle informazioni, facilitando lo scambio di conoscenze tra l'azienda e i RLS in merito ai rischi presenti nei luoghi di lavoro e all'organizzazione del lavoro (considerando ad esempio l'accesso ai documenti di salute e sicurezza quali DVR, DUVRI, POS, ecc. e la necessità di fornire informazioni periodiche e tempestive rispetto ai cambiamenti previsti nei processi produttivi).

Rafforzare le relazioni del RLS con gli attori esterni della prevenzione

Sul fronte opposto occorre sviluppare politiche in grado di garantire, anche in realtà con bassa cultura della sicurezza, un livello adeguato di centralità del ruolo di RLS e della sua capacità di presidio. Soprattutto, occorre individuare strategie per cui il rafforzamento del ruolo di RLS si traduca in un maggiore stimolo all'evoluzione del modello partecipativo aziendale verso una configurazione virtuosa. In questo senso, politiche efficaci devono contemplare un mix adeguato tra meccanismi di controllo e trasparenza, da un lato, e di incentivazione, dall'altro. In modelli partecipativi bloccati o divergenti occorre quindi rafforzare la relazione tra i RLS e gli organismi esterni di prevenzione e vigilanza quale strumento principale per scongiurarne condizioni di isolamento all'interno di un sistema di prevenzione aziendale debole (una quota significativa di rispondenti all'indagine ha lamentato una scarsa se non inesistente interazione con tali organismi). Questa relazione dovrebbe essere primariamente orientata a rafforzare le capacità del RLS di esercitare le proprie funzioni di consultazione e rappresentanza attiva. In generale, è opportuno rafforzare le reti di prevenzione a livello territoriale e il supporto esterno alle aziende attraverso un ruolo propositivo delle istituzioni locali, come le Asl e l'Inail, e dei medici sul territorio, al fine di superare l'isolamento del RLS e delle imprese che caratterizza in particolare i modelli partecipativi non virtuosi.

Per quanto riguarda i RLST e il loro ruolo nelle aziende di piccole dimensioni - contesti nei quali appare particolarmente difficile tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori - è necessario sviluppare strategie di prevenzione locali, rafforzando i sistemi territoriali e valorizzando il ruolo di supporto degli organismi paritetici. In aggiunta, una maggior visibilità e consapevolezza della natura del ruolo del RLS, nonché dello spettro delle sue attribuzioni, potrebbero essere favoriti dalla creazione di un network di RLS a livello nazionale, promosso, sostenuto e animato dalle organizzazioni sindacali di diretta appartenenza. La ricerca suggerisce infine la necessità di un ancoraggio più forte e continuativo dei temi relativi alla SSL nel contesto delle relazioni industriali. La marginalità di tali temi nella maggioranza dei tavoli di contrattazione aziendale è stata chiaramente indicata come una delle cause di attuale debolezza di molti RLS; d'altro canto appare critico e urgente che, soprattutto in contesti bloccati o divergenti, la peculiarità delle attribuzioni del RLS non sia percepita e tradotta in termini di unicità della funzione di rappresentanza quando si tratti di SSL. Il RLS è infatti uno degli attori che ricopre funzioni di rappresentanza, con specificità di competenza ma complementarità di ruolo. Altrimenti, se lasciato solo nella sua funzione di rappresentanza specifica, il ruolo complessivo del RLS risulta indebolito quando la cultura aziendale per la sicurezza è immatura e i sistemi burocratici, e rischia di venire poi marginalizzato nel momento in cui il modello organizzativo aziendale dovesse evolvere verso una maggior maturità del sistema di gestione della salute e sicurezza.

IMPAcT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro (.pdf - 1,59 kb)

INAIL - IMPAcT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro (pdf, 1.7 MB)

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.