

# **Studio del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella realtà produttiva napoletana**

di Stanislao Loria\*

La situazione di grave crisi produttiva e occupazionale e il conseguente evidente stato di disagio dei lavoratori, impegnati strenuamente nella difesa del posto di lavoro prima che del salario, non poteva non ripercuotersi sulle condizioni di salute e sicurezza del lavoro.

Poiché il D.lgs. 81/08 prevede per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) un ruolo determinante nelle varie fasi di valutazione e di intervento sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro, abbiamo pensato che indagare sul reale livello di consultazione di tale figura e della partecipazione di questa al sistema di prevenzione aziendale ci potesse dare un riscontro significativo della situazione.

In tale direzione si colloca il lavoro di tesi di laurea *Studio del ruolo del RLS nella realtà produttiva napoletana* di Michele Laurentino, condotto sotto la supervisione di chi scrive (a.a. 2011/2012, Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi Federico II di Napoli), di cui verranno esposti qui di seguito i risultati.

Accanto all'obiettivo didattico e conoscitivo, lo scopo era di portare questa discussione all'attenzione del contesto accademico, che appare talvolta concentrato su una formazione orientata prevalentemente all'uso di tecniche per la misurazione dei rischi, proposte come strumento unico ed esclusivo della prevenzione, e poco attenta alle dinamiche politiche, occupazionali e sociali che invece incidono in maniera molto importante sulla salute dei lavoratori, influenzando in particolare il loro livello di partecipazione ai processi di prevenzione. A tale scopo è stato utilizzato un questionario, somministrato individualmente, sotto forma di intervista personale, a un campione di RLS appartenenti ad attività produttive presenti nell'area di Napoli. Le domande, come vedremo in seguito, riguardano la formazione del RLS, le modalità con cui viene consultato e altro ancora.

Nella costruzione del campione da intervistare si è dovuto fare i conti con alcuni vincoli iniziali, primo fra questi l'assenza di un'anagrafe dei RLS da cui estrarre un campione probabilistico. Pertanto, non abbiamo potuto utilizzare una modalità di selezione campionaria casuale<sup>1</sup>, ma siamo stati costretti a

---

\* Stanislao Loria è medico del lavoro dal 1995 presso il Dipartimento Prevenzione ASL Napoli 1. Svolge dal 2000 attività di docenza presso la Scuola di Specializzazione Igiene e Medicina Preventiva, Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università Federico II di Napoli.

<sup>1</sup> Il *campionamento casuale* è il campionamento probabilistico per eccellenza. Precisamente, un campione si definisce casuale (semplice) se tutti gli elementi hanno uguale probabilità di far parte del campione stesso, ossia hanno la stessa probabilità di essere estratti e le estrazioni possibili sono tutte indipendenti fra loro. Altra caratteristica è il numero elevato delle unità del campione, che determina la credibilità dei risultati delle stime e consente la generalizzazione di questi. Si parla propriamente di *campione rappresentativo*.

ricorrere all'uso di un campione di convenienza<sup>2</sup> (convenience samples): i 43 RLS coinvolti nello studio sono stati contattati tramite l'ausilio della CGIL di Napoli e dell'ASL Napoli 1 Centro. Il campionamento è da considerarsi quindi non rappresentativo dell'insieme di tutti i RLS presenti nel napoletano.

Ma il vincolo più significativo è stato quello della “compliance” delle aziende e dei RLS. Infatti, molte aziende non hanno acconsentito a far intervistare i propri RLS, così come molti RLS non hanno gradito l'intervista, probabilmente per evitare problemi con il proprio datore di lavoro e le conseguenti possibili ritorsioni. Questo problema ha riguardato soprattutto le aziende di piccole dimensioni, nelle quali il RLS molto spesso non viene nominato, preferendo affidarsi, nella migliore delle ipotesi, a RLS territoriali, di designazione sindacale. C'è da aggiungere che l'unico studio di riferimento disponibile era il Progetto Nazionale di Monitoraggio e Controllo dell'applicazione del D.lgs. 626/94, svoltosi nel 2002 e promosso dal Coordinamento delle Regioni e Province autonome, che però non ha visto la partecipazione della Regione Campania.

#### COMPOSIZIONE DEL CAMPIONE

**Età.** L'età media dei RLS del campione è 46 anni, un'età che garantisce una buona esperienza lavorativa e una discreta conoscenza delle caratteristiche del posto di lavoro e delle sue problematiche. Come prevedibile, la fascia d'età meno rappresentata è quella sotto i 30 anni, che sconta il fatto di essere costituita in gran parte da personale a tempo determinato e che, quindi, difficilmente è in grado o vuole assumersi un impegno così rilevante, soprattutto in assenza di garanzie lavorative da parte dell'azienda. Si tratta infatti di un impegno che potrebbe compromettere un'eventuale riconferma nel caso di un clima conflittuale all'interno dell'azienda, conseguente all'esercizio del proprio ruolo di RLS.

**Sesso.** La presenza delle donne, nel campione di RLS, è nettamente inferiore rispetto a quella degli uomini. Circa un RLS su dieci è una donna. Nell'analisi di questo dato occorre però tenere conto dei settori merceologici delle aziende cui appartengono i RLS del campione: come vedremo, il 26% delle aziende sono nel settore metalmeccanico e il 9% nel settore edile, dunque il 35% delle aziende di appartenenza dei RLS campionati fa capo a settori di impiego in cui la presenza delle donne è quasi del tutto assente.

**Istruzione.** Il livello di istruzione del campione analizzato risulta piuttosto elevato: il 30% è laureato, il 63% ha il titolo di scuola superiore, il 7% ha la licenza media. Non risultano RLS in possesso della sola licenza elementare. Anche questi dati vanno considerati alla luce della tipologia del campione di

---

<sup>2</sup> Il *campionamento di convenienza* viene effettuato con metodo non probabilistico: prevede una selezione degli elementi del campione non casuale, ma basata su criteri specifici di comodità/praticità. Un campione così ottenuto è soggetto a *distorsioni* (bias), fornisce dati poco affidabili e soprattutto pregiudica il processo di generalizzazione. In tal senso, si dice che fornisce un *campione non rappresentativo*.

aziende di appartenenza dei RLS: come vedremo, il 67% dei RLS appartiene a grandi aziende, nelle quali difficilmente viene assunto personale con un basso livello di istruzione.

**Settore merceologico delle aziende cui appartengono i RLS del campione.** L'80% dei RLS si divide in quattro comparti principali: metalmeccanico (26%), servizi (19%), istruzione (19%), sanità (16%). A questi si aggiungono, con quote più basse, i settori: edile (9%), alimentare (5%), pubblica amministrazione (2%), chimico (2%), trasporti (2%). Da notare la presenza consistente di aziende del settore pubblico.

**Dimensione delle aziende cui appartengono i RLS del campione.** Il 67% dei RLS proviene dalla Grande Impresa, il 19% dalla Media Impresa, il 12% dalla Piccola Impresa e solo il 2% dalla Micro Impresa. Questa distribuzione sbilanciata verso la Grande Impresa è conseguenza della descritta modalità di campionamento: la selezione dei RLS è avvenuta prevalentemente attraverso la CGIL, dunque la maggior parte dei RLS ha collegamenti sindacali. Ciò lascia pensare che il sindacato abbia poca influenza nella Media e Piccola Impresa: parliamo di realtà che rappresentano circa il 90% del tessuto produttivo nazionale e nelle quali l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza del lavoro presenta maggiori criticità, come dimostrato dal Progetto Nazionale di Monitoraggio e Controllo dell'applicazione del D. lgs. 626/94.

Sulla base delle caratteristiche e limitazioni elencate, il campione in esame di RLS potrebbe sembrare sbilanciato verso una situazione favorevole all'esercizio delle funzioni di RLS. Questa osservazione tornerà utile nel commento finale, presa visione dell'analisi dei dati.

## ANALISI DEI DATI

**Elezione a RLS.** A stabilire i criteri di elezione del RLS è il D.lgs. 81/80, art. 47, comma 6. Dal campione in esame emerge che la percentuale di RLS eletta dai lavoratori è lievemente inferiore a quella designata dai sindacati (47% vs 53%): questo risultato sembra confermare la forte presenza sindacale nelle aziende coinvolte nello studio, e costituisce in tal senso un altro elemento favorevole all'esercizio delle funzioni di RLS.

Dall'esame dei dati raccolti con il questionario, non è stato inoltre rilevato alcun rapporto di parentela tra il RLS e altre figure all'interno della stessa azienda, in particolare il datore di lavoro. Ciò permette di escludere nomine fittizie, a carattere esclusivamente formale.

**La formazione del RLS.** La formazione dei RLS scelti a svolgere il mandato è un obbligo per i datori di lavoro ed è mirata allo sviluppo delle competenze necessarie al ruolo da ricoprire e alla funzione di rappresentanza da svolgere (art. 50, comma g). Dall'analisi dei dati risulta che la quasi totalità del campione di RLS esaminato ha ricevuto una formazione specifica, esattamente il 98%. Va osservato però che, come rappresentato in Fig. 1, nella maggior parte dei casi (60%) il corso è stato tenuto dall'azienda stessa, seppure attraverso soggetti accreditati; altre volte (38%) è stato gestito da

### Il corso è stato organizzato:

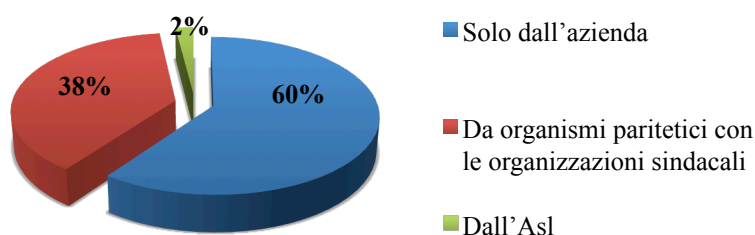


Fig. 1

organismi paritetici con le organizzazioni sindacali, e soltanto il 2% delle volte è stato organizzato dalla struttura pubblica (Asl).

La formazione è definita come «l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da indurre nuovi modi di

“pensare e agire in termini di sicurezza”, modificando scale di valori, mappe cognitive e abitudini comportamentali e adottando modalità di lavoro, al fine di riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché di saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze» (ISPESL 2006). Riteniamo allora che una formazione effettuata solo dall'azienda, e quindi programmata dal datore di lavoro, non si addica alla figura del RLS, che deve necessariamente rimanere indipendente e autonoma. D'altro canto, l'azienda potrebbe non garantire l'obiettività critica della formazione. In altre parole, i RLS potrebbero venire “plasmati” in modo tale da percepire solo ciò che di “positivo” fa l'azienda, e tenuti opportunamente all'oscuro degli aspetti “negativi”, di ciò che l'azienda non fa di buono, di carenze che molto spesso sfociano in eventi traumatici quali gli infortuni.

In merito alla qualità delle informazioni e delle conoscenze acquisite tramite il corso di formazione, il

### L'azienda le fornisce i mezzi necessari per esercitare la funzione di RLS?

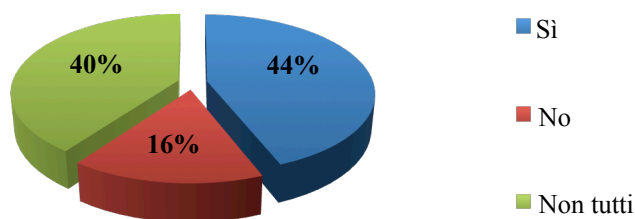
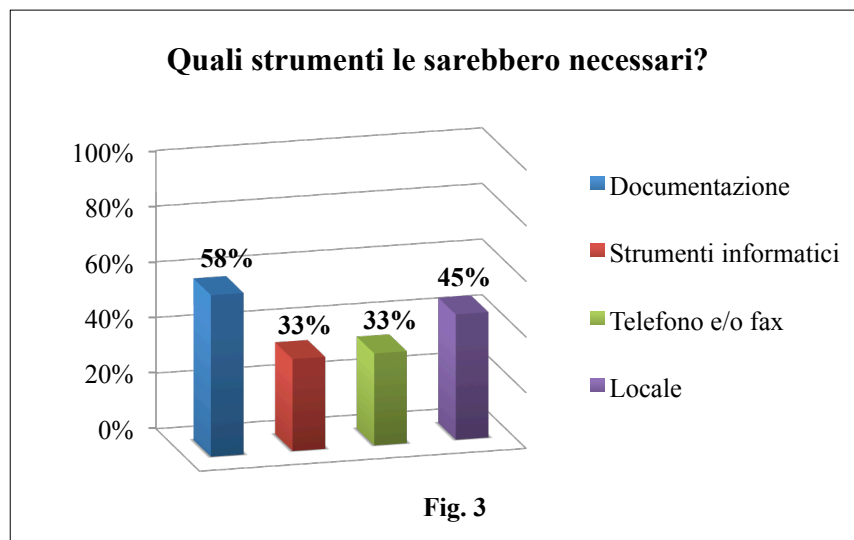


Fig. 2

parere dei RLS delinea un quadro che può essere ritenuto solo parzialmente positivo. Infatti, nel 12% dei casi la formazione viene ritenuta “molto” adeguata per lo svolgimento del ruolo e nel 66% “abbastanza” adeguata, mentre solo nel 12% dei casi risulta “poco” adeguata e nel 2% “per niente” adeguata<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Su questa criticità sono intervenuti l'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, per regolamentare la formazione dei lavoratori (D.lgs. 81/08, ex art. 37 comma 2), e il Decreto interministeriale del 6/03/2013 per dettare i *Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro*, nell'intento di rendere la formazione quanto più obiettiva possibile.

**Gli strumenti a disposizione.** L'azienda ti fornisce i mezzi necessari per esercitare la funzione di RLS? Con questa domanda (Fig. 2) si è voluto verificare se e quali mezzi e strumenti hanno a disposizione i RLS per poter operare al meglio all'interno del luogo di lavoro. Mezzi e strumenti che devono essere resi disponibili da parte del datore di lavoro (art. 47, comma 5). Dallo studio del campione risulta che il 44% dei RLS ha la possibilità di utilizzare tutto ciò che ritiene necessario per la propria attività, mentre il 40% ha a disposizione alcuni mezzi e strumenti e non altri. I RLS che non dispongono di alcuno strumento, e che quindi operano in condizioni di grandi difficoltà, sono poi ben il 16%.



A chi ha dichiarato di non avere strumenti o di averne solo in parte (56%) abbiamo allora chiesto di indicare quali fossero, a loro avviso, quelli necessari. Gli intervistati potevano selezionare più risposte. Lo strumento maggiormente richiesto, come indicato in Fig. 3, è la documentazione (58%), sia di

tipo giuridico che scientifico. Questo è un dato rilevante: tale documentazione è fondamentale per conoscere i propri diritti e doveri, nonché per poter comprendere meglio i rischi possibili sul posto di lavoro. Un'altra importante segnalazione è la mancata messa a disposizione di un locale (45%), ossia di uno spazio dove poter svolgere al meglio le attività che competono a un RLS. Infine, risultano mancare anche gli strumenti informatici (33%) o persino quelli tecnici basilari, come il telefono e il fax (33%). Ciò ostacola, se non impedisce del tutto, l'adempimento di compiti come per esempio mantenere adeguatamente i rapporti anche con gli stessi enti istituzionali specifici della tutela della salute e della sicurezza del lavoro, o la scrittura e l'archiviazione dei dati, la ricerca delle soluzioni preventive, la gestione dei contatti, l'aggiornamento, o ancora qualunque altra attività utile ai RLS a verificare e ad approfondire le stesse informazioni ricevute dal datore di lavoro.

**La consultazione.** Al RLS spetta per legge essere consultato preventivamente e tempestivamente in merito ad alcuni aspetti cruciali dal punto di vista della prevenzione (D.lgs. 81/08, art. 50), in particolare per scelte relative a progettazione di modifiche strutturali (spazi, attrezzature, processi, luoghi di lavoro), progettazione di modifiche organizzative (orari, ritmi, mansioni di lavoro) e gestione delle emergenze. Ma i dati che abbiamo acquisito mostrano un grado di coinvolgimento piuttosto basso: la percentuale dei casi in cui il RLS viene consultato "sempre" sulle questioni indicate non supera il 40%.

Ciò che desta grande preoccupazione sono poi i dati raccolti sulla consultazione per la redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR), il documento cardine del sistema di prevenzione e

### Durante la valutazione dei rischi è stato consultato?

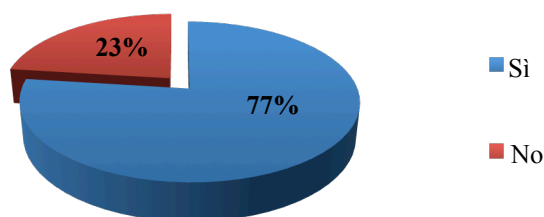


Fig. 4

protezione aziendale, in conseguenza del quale si decidono tutte le iniziative che è necessario intraprendere. Va precisato innanzitutto che, secondo quanto rilevato, nel 100% dei casi è stata l'azienda stessa a effettuare la valutazione dei rischi e a redarre il relativo documento. Ciò detto, risulta

che il RLS non è stato consultato per la redazione del documento di valutazione dei rischi nel 23% dei casi (Fig. 4). E risulta inoltre che il RLS ha riscontrato carenze e criticità nel documento in questione il 42% dei casi (Fig. 5). Questi dati costituiscono una conferma indiretta dell'esperienza dell'estensore del presente articolo che, nella sua attività di responsabile dell'Organo di Vigilanza, troppo spesso ha dovuto constatare che la valutazione del rischio è un atto non sostanziale ma formale, di frequente affidata a consulenti esterni.

### Ha riscontrato carenze nel DVR?

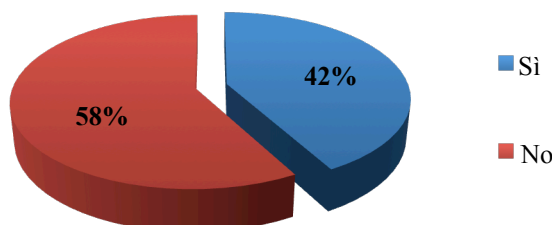


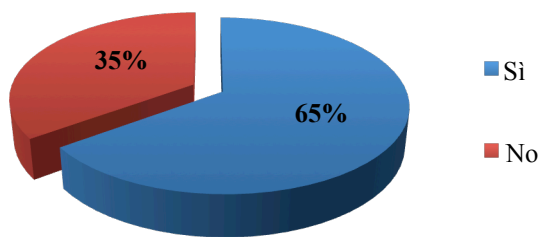
Fig. 5

Un'osservazione ulteriore: i RLS che, pur essendo stati consultati, hanno poi riscontrato carenze nel documento sono ben il 33%. Ciò lascia supporre che o le carenze segnalate dal RLS in fase di redazione non sono state prese per nulla in considerazione o potrebbe essersi trattato di una

consultazione solo formale del RLS, durante la quale gli è stato mostrato il documento già redatto dai consulenti, ma sostanzialmente solo per farglielo firmare.

**La riunione periodica.** Un altro momento importante previsto dal D.lgs.81/08 nell'ambito dei rapporti di collaborazione tra l'azienda e il RLS è la riunione periodica (art. 35). Sono state chieste informazioni ai RLS riguardo alla gestione e organizzazione di tale riunione da parte del datore di lavoro e, poiché la riunione periodica è obbligatoria soltanto per le unità produttive con più di 15 lavoratori dipendenti, sono state prese in considerazione soltanto le risposte dei RLS di aziende di questo tipo, che comunque costituiscono oltre l'80% del campione.

**È soddisfatto dei criteri con cui la riunione periodica è stata organizzata e gestita?**



**Fig. 6**

I risultati mostrano innanzitutto che la riunione periodica si tiene in quasi tutte le aziende del campione (98%). Solo nel 2% dei casi vi è la violazione dell'obbligo di legge. Ciò che è indicativo della qualità di questo incontro periodico tra RLS e azienda è il fatto che ben il 35% dei RLS non è

soddisfatto dei criteri con i quali la riunione periodica viene organizzata e gestita (Fig. 6). Inoltre ben il 40% dei RLS dichiara di non ricevere informazioni e documentazioni per potersi preparare alla riunione (Fig. 7).

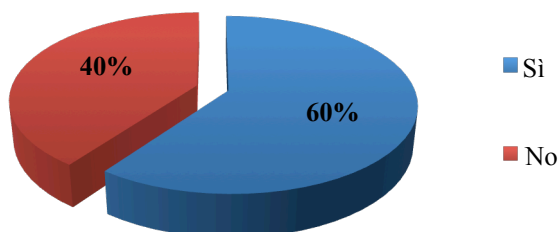
Più in dettaglio, se si considerano solo i casi in cui le risposte alle domande riportate nelle Figure 1-2 sono entrambe positive o entrambe negative, otteniamo che:

- nel 54% dei casi i RLS sono soddisfatti della riunione periodica e ricevono informazioni e documentazioni per potersi preparare;
- nel 28% dei casi non sono soddisfatti e non ricevono alcuna informazione e documentazione;
- il restante 18% dei casi è costituito dai RLS che hanno dato una risposta negativa alla domanda in Fig. 6 e una positiva alla domanda in Fig. 7 e viceversa, cioè dai RLS che sono soddisfatti della riunione periodica e ma non ricevono informazioni e documentazioni e dai RLS che non

sono soddisfatti della riunione periodica, ma hanno dichiarato di ricevere informazioni e documentazioni adeguate.

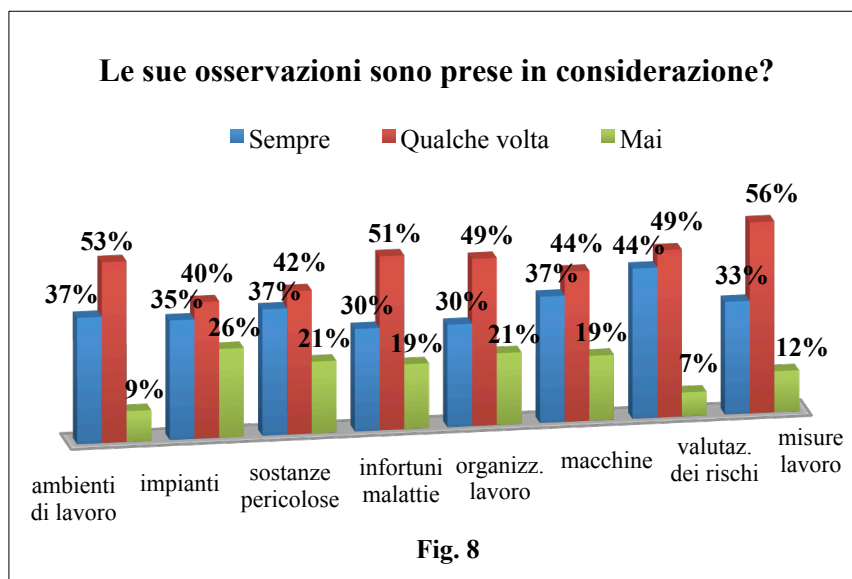
Risulta allora che la riunione periodica viene molto spesso vissuta come un appuntamento burocratico, derivante da un obbligo di legge da assolvere per non

**Riceve informazioni e documentazione per potersi preparare alla riunione?**



**Fig. 7**

fare incorrere il datore di lavoro in sanzioni, e non come un momento utile di confronto, programmazione e verifica delle iniziative necessarie per la prevenzione.



In ultimo, è interessante osservare la percentuale di casi in cui le osservazioni dei RLS, avanzate in occasione della riunione periodica, vengono prese o meno in considerazione dalle aziende. La percentuale dei casi in cui non vengono “mai” prese in considerazione varia come segue: valutazione dei rischi (7%); ambienti di lavoro

(9%); misure di lavoro conseguenti alla valutazione dei rischi (12%); macchine (19%); infortuni e malattie professionali (19%); organizzazione del lavoro (21%); sostanze e preparati pericolosi (21%); impianti (26%). È da notare che le osservazioni dei RLS sull’organizzazione del lavoro e sugli impianti, elementi causali dei maggiori rischi lavorativi, sono ignorate rispettivamente nel 21% e nel 26% dei casi.

Risultano invece prese in considerazione “qualche volta” in una percentuale variabile, a seconda delle questioni in oggetto, tra il 40% (impianti) e il 56% (misure di lavoro conseguenti alla valutazione dei rischi). Infine, “sempre” in una percentuale che va dal 30% dei casi, relativamente a infortuni e malattie professionali e organizzazione del lavoro, al 44% per la valutazione dei rischi.

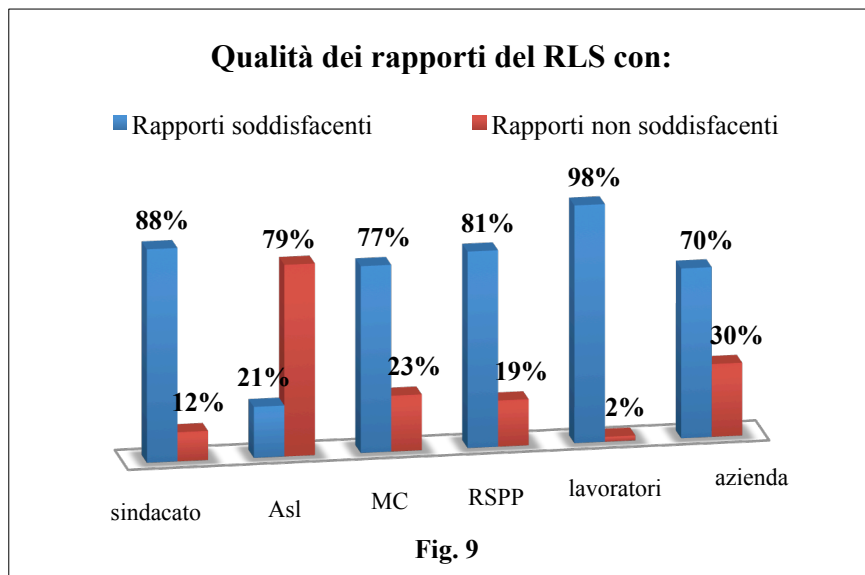
**Rapporti all’interno dell’azienda.** Il RLS che voglia farsi carico di rappresentare in maniera indipendente e autonoma, oltre che competente e intransigente, i lavoratori sui temi della sicurezza e della salute nei confronti dell’azienda, può andare incontro a interferenze datoriali, ma anche a resistenze da parte degli stessi lavoratori e sindacati, magari attratti da incentivi economici legati alla produzione. È lo spettro dell’antica monetizzazione del rischio, che può portare a ritorsioni nei confronti del RLS, al fine di contrastarne l’azione.

Si è cercato allora di indagare sulla qualità dei rapporti che il RLS intrattiene con l’azienda, sulla base di quanto previsto dal D.lgs. 81/08, nonché con l’Asl e il sindacato. Soprattutto, se effettivamente esistono tali rapporti o vengono attuate azioni di ritorsione. Tra i dati raccolti, quello più preoccupante è il rapporto che i RLS intrattengono con l’Asl: ben il 79% denuncia una qualità di rapporto insoddisfacente. Un dato allarmante, soprattutto se letto insieme all’assenza dell’Asl come soggetto formatore dei RLS, riportata in precedenza, che offre una chiara chiave di lettura del fenomeno: il rapporto non è soddisfacente perché inesistente.

Altri tipi di rapporti analizzati sono: quello con i lavoratori, il migliore in termini di qualità, che risulta soddisfacente il 98% dei casi ed è segno evidente di quanto sia importante per i lavoratori la rappresentanza in tema di tutela della salute sul lavoro; con il sindacato, soddisfacente l’88% dei casi.



Con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), soddisfacente l'81% dei casi; con il Medico Competente (MC), il 77% dei casi; tali dati non sono certamente positivi: senza una piena e proficua collaborazione fra RLS, MC e RSPP, il sistema di prevenzione e protezione non può che risultare carente e deficitario.



La situazione appare ancora più grave se si considerano i dati relativi alla qualità di rapporto fra il RLS e l'azienda stessa, insoddisfacente ben il 30% dei casi. A ciò si aggiunge che il 9% dei RSL, ossia circa uno su dieci, dichiara di subire comportamenti discriminatori da parte dell'azienda. In tali casi il

RLS non è certamente considerato un collaboratore prezioso né un interlocutore privilegiato, ma un "rischio" per l'azienda e dunque, come tale, viene sottoposto a una sorta di "prevenzione" da parte dell'azienda. Quando è stato chiesto di esplicitare quali fossero tali comportamenti discriminatori, queste alcune delle risposte ottenute: "l'azienda nei miei confronti è più restia a erogare premi e promozioni", "vengo visto come colui che crea problemi", "l'azienda temporeggia nel consultarmi".

Sempre nell'ottica di indagare sulla situazione lavorativa dei RLS, è stato chiesto loro infine di esprimere un giudizio sulle proprie condizioni di lavoro. Soltanto il 7% dei RLS ha segnato come giudizio "ottimo", il 35% "buono" e il 49% "sufficiente". Il restante 9% degli intervistati ha espresso un giudizio "pessimo": ci chiediamo, sono quelli che hanno subito comportamenti discriminatori? La percentuale è la stessa.

## CONCLUSIONI

Al termine di questa indagine e alla luce dei dati elaborati, in relazione al campione in questione, si può concludere che il RLS non è visto come un collaboratore importante e che il ruolo ricoperto all'interno dell'azienda non è considerato funzione indispensabile. Appare piuttosto come un interlocutore imposto dalla norma.

La formazione di questa figura e la riunione periodica sono i due aspetti che il datore di lavoro garantisce nella quasi totalità delle aziende, mentre per la consultazione, la documentazione e le informazioni erogate non si evince un quadro positivo. La spiegazione più plausibile di tale discrepanza dei dati appare la seguente: la formazione dei RLS e la riunione periodica sono i due momenti in cui è

più facile ricadere nelle sanzioni previste dal D.lgs. 81/08, in quanto sono atti dai quali scaturisce una documentazione formale, oggettivamente verificabile, per cui le aziende ne assolvono l'incombenza per evitare la sanzione. Nonostante questo, rimane comunque una piccola percentuale di evasione dall'obbligo.

Diverso è il discorso sugli altri obblighi, la cui attuazione non necessita di atti formali, ma che sono sostanziali e strettamente connessi al sistema di organizzazione della prevenzione, alle relazioni interne e alla disponibilità di collaborazione con le figure esistenti in azienda. Garantire questi elementi significherebbe integrare il sistema produttivo con il sistema sicurezza, in una visione organica e organizzata di una politica aziendale che interpreti correttamente lo spirito della legge, che è quello di realizzare la prevenzione dei rischi in azienda partendo dal lavoro e non dalla produzione. Negare la possibilità a un RLS di accedere alla documentazione, non passargli le informazioni, non coinvolgerlo nelle scelte, non fornirgli gli strumenti adeguati, significa svuotare di significato e di credibilità la sua figura, relegarlo a un compito di rappresentanza fine a se stessa, e ciò lo porterà inevitabilmente ad abbandonare l'incarico appena possibile e a lasciare i lavoratori senza una figura di riferimento per i problemi di salute sul lavoro. Non è un caso che il Progetto Nazionale di Monitoraggio e Controllo dell'applicazione del D.lgs. 626/94, effettuato precedentemente a questo lavoro, in varie regioni italiane, abbia evidenziato che un livello di qualità elevato nel sistema di prevenzione viene raggiunto in quelle aziende in cui il rapporto con il RLS è promosso e valorizzato. Diversamente accade in quelle aziende in cui il RLS viene emarginato dalle scelte aziendali.

Un'ultima considerazione nasce dalla composizione stessa del campione oggetto d'indagine che, come già detto, è costituito per il 67% da RLS appartenenti alla grande impresa. Come spiegato, si tratta di un campione di convenienza, non essendo stato possibile disporre di un campione rappresentativo. Questo, che da un lato rappresenta un limite per l'indagine, dall'altro offre comunque un importante spunto di riflessione: se questi sono i risultati emersi dall'indagine per una fascia di dimensione aziendale, che è quella notoriamente più sindacalizzata, dove esiste una situazione favorevole per l'esercizio delle funzioni proprie del RLS, è ragionevole allora ipotizzare che in aziende di minori dimensioni, meno sindacalizzate, i livelli applicativi del D.lgs. 81/08 non siano sicuramente più elevati, e le condizioni operative e partecipative dei RLS siano quindi ancora più precarie.

## **Bibliografia**

### **ARTICOLI/TESTI**

BERLINGUER G., *La salute nelle fabbriche*, De Donato, Bari, 1969.

CALLARI T. C., OCCELLI C., RE A., *Sfide attuali, passate, future: il percorso di Ivar Oddone*, Atti Convegno, Torino 2012.

DUDINI R., *La formazione dei lavoratori, dirigenti e preposti: considerazioni*, Puntosicuro, 20 novembre 2012.

LAURENTINO M., LORIA S., *Studio del ruolo del RLS nella realtà produttiva napoletana*, tesi di laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, Facoltà di Medicina e Chirurgia, Università degli Studi Federico II di Napoli, a.a. 2011/2012.

### **DOCUMENTI**

Decreto Legislativo n. 81, 9 aprile 2008 (GU n.101, 30 aprile 2008. Suppl. Ord. n. 108).

*Informazione o formazione? Chiarimento ISPESL*, Puntosicuro, 30 marzo 2006.

Rapporto conclusivo, Progetto Nazionale di Monitoraggio e Controllo dell'applicazione del D.lgs. 626/94, Coordinamento delle Regioni e Province autonome, novembre 2003.