

**PROGETTO TESTO UNICO
SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E
MICROIMPRESA – FASE 1**

RAPPORTO PRELIMINARE

A CURA DI EMILIO VOLTURO

RICERCA PROMOSSA DA:

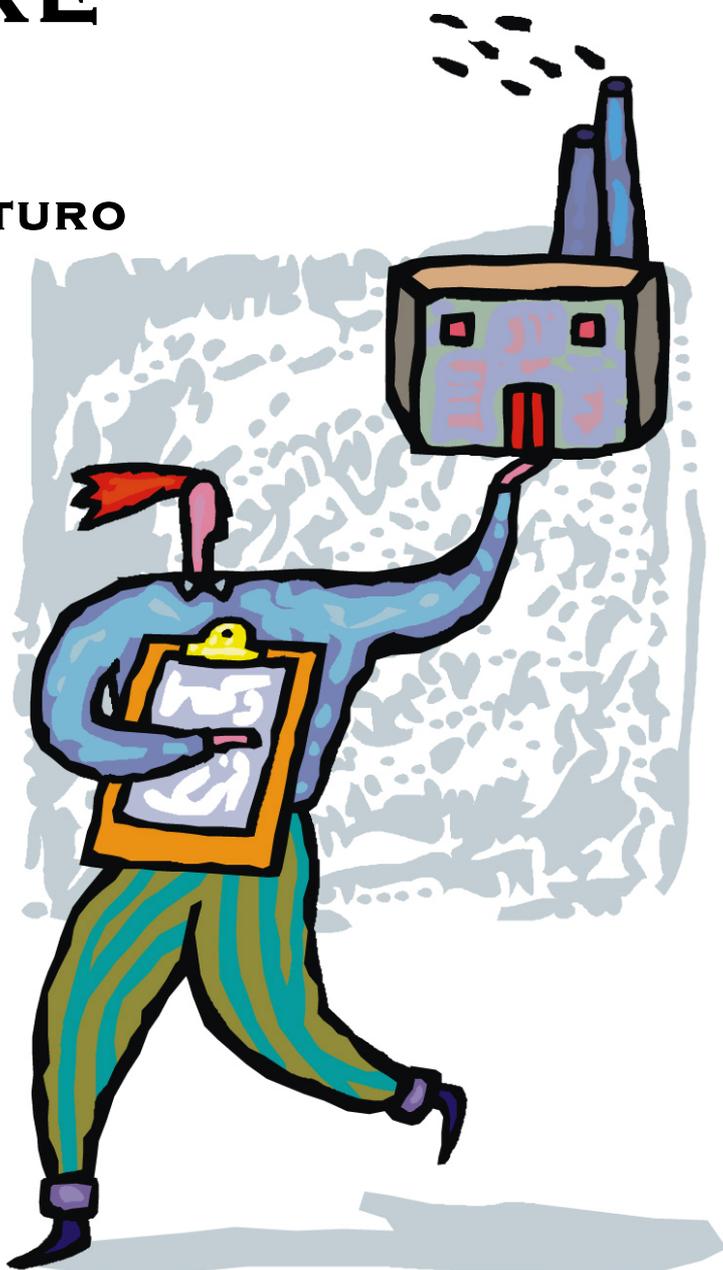


**CAMERA DI
COMMERCIO
MILANO**

E REALIZZATA DA:



interventi formativi per la prevenzione nei luoghi di lavoro



Il Progetto “Testo Unico e Microimprese” è finalizzato a contribuire a diffondere la cultura della prevenzione sui luoghi di lavoro tra le microimprese afferenti alla Cciao di Milano e Provincia.

In particolare è teso a far conoscere il nuovo quadro normativo (Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81) e a evidenziarne le peculiarità applicative riferite proprio alle microimprese.

Il presente Rapporto preliminare rappresenta la conclusione della Fase 1 del Progetto.

1. Il campo d’applicazione del Progetto

Il Decreto Legislativo 81/2008 (meglio noto, anche se impropriamente, come “Testo unico”), oltre che a rafforzare e chiarire alcuni aspetti della normativa pre-vigente, rispetti alla quale tende a realizzare un importante sforzo di armonizzazione, introduce novità sostanziali nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Si tratta, dunque, nell’insieme, di una buona legge, anche se non esente da ombre. Ma è anche una Legge complessa (306 articoli e 51 Allegati), di non agevole lettura e di non semplice comprensione.

E’ dunque necessario sostenere le imprese in un percorso di assimilazione delle nuove norme e di comprensione di quel che c’è di nuovo. Da questo sostegno dipende il corretto adempimento degli obblighi, ma anche e soprattutto la realizzazione di efficaci azioni preventive volte a ridurre sensibilmente il grave tributo che viene oggi pagato sui luoghi di lavoro in termini di infortuni, malattie professionali e disagio esistenziale.

Un sottoinsieme assai critico del mondo della produzione e del lavoro è proprio quello delle “microimprese”, che per una serie di motivi oggettivi e soggettivi tendono ad adeguarsi con più difficoltà alle difficoltà normative, e non riescono a cogliere puntualmente tutte le specifiche indicazioni che nella norma le riguardano.

E’ innanzitutto opportuno un chiarimento su cosa debba intendersi per “microimpresa”, ed in quanti e quali modi essa viene chiamata in causa dalla nuova normativa.

Da una attenta lettura del Decreto Legislativo 81/2008 si evince che le imprese di dimensioni modeste (manteniamo per ora questa generica definizione) sono chiamate in causa sotto in più punti e sotto diverse fattispecie. I riferimenti sono infatti, a seconda dei vari punti che le chiamano in causa, di diversa natura: si parla di micro imprese, di piccole e medie imprese, di lavoratori autonomi, di cooperative, di imprese artigiane, di imprese familiari ...

Sembra pertanto opportuno richiamare qui come, secondo la raccomandazione dell’Unione Europea n. 2003/361/CE (che modifica la precedente raccomandazione n. 96/280/CE) un’impresa, per essere qualificata come di dimensioni medie o piccole, deve soddisfare **3 criteri**: quello del **NUMERO DI DIPENDENTI**, quello **FINANZIARIO** e quello dell’**AUTONOMIA**.

Il Ministero delle attività produttive (DM 18 aprile 2005), nel determinare le modalità applicative della definizione comunitaria, considera come “minori”, ossia PMI, quelle imprese che abbiano le seguenti caratteristiche:

- meno di 250 persone occupate (50 per le piccole imprese, 10 per le microimprese),
- una fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro (10 per le piccole imprese, 2 per le micro imprese),

oppure

un bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro (10 per le piccole imprese, 2 per le micro imprese).

- Un’impresa si considera inoltre autonoma ove non sia identificabile come impresa “associata” o “collegata”. Per regola generale (per valutazioni di dettaglio v. succitato decreto ministeriale 18 aprile 285) si è in presenza di una PMI là dove il capitale o i diritti di voto non siano detenuti per il 25% o più da una sola o, congiuntamente, da più imprese non conformi alla definizione di, rispettivamente, PMI o piccola impresa.

Nella scelta dei messaggi da indirizzare alle microimprese andrà pertanto tenuto conto che il Decreto legislativo 81/ 2008 le chiama in causa sostanzialmente sotto tre diverse forme:

- direttamente, usando espressamente il termine “micro imprese” o riferendosi ad “imprese con meno di (10, 15) addetti;
- indirettamente, in quanto “sottofamiglia” delle PMI.

Una esaustiva declinazione del dettato legislativo dovrà pertanto attenersi a tutte e tre queste “letture”. Lo stesso vale per la lettura dei dati disponibili, che di volta in volta si riferiscono a diverse “classi” occupazionali.

A questo si aggiunga che lo stesso decreto contiene un intero articolo specificamente dedicato a indicare i criteri di conteggio (inclusione, esclusione, parziale inclusione) dei lavoratori “*ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale il presente decreto legislativo fa discendere particolari obblighi*”. Anche di questo si dovrà tenere conto.

2. Caratteristiche generali delle PMI

In Europa operano 19 milioni di PMI, con 75 milioni di addetti (Agenzia Europea per la salute e sicurezza occupazionale).

All'interno dell'Unione Europea soltanto lo 0,2% delle imprese ha un numero di lavoratori superiori a 250. Si evidenzia una notevole differenza con gli USA, ove addirittura il 4% delle imprese ha più di 500 addetti. (fonte: OCSE/EUROSTAT).

Alcune interessanti indicazioni di ordine quali-quantitativo sulla situazione delle PMI europee, con suggestivi raffronti Italia-Europa,, provengono da una indagine campionaria (circa 15.000 PMI) condotta dall’Osservatorio europeo sulle PMI nei 25 (all’epoca) Stati membri dell’unione Europea (oltre che in Norvegia, Islanda e Turchia)¹.

- L’occupazione media (2005) delle PMI a livello europeo è di 6.8 addetti. Questo valore scende a 5,8 per quanto riguarda l’Italia. Una maggiore disaggregazione è considerata nella seguente tabella:

Numero di persone occupate nel 2006 (nel campione esaminato, rappresentativo delle PMI)				
	Totale imprese	% 1-9	% 10-49	% 50-249
Unione Europea	13.318	83,8	10,3	1,5
ITALIA	875	88,7	8,6	0,5
Diff % Italia/UE		+ 4,9	-1,7	- 1

- Per quanto riguarda i settori produttivi, il rapporto fra Europa e Italia si configura nei termini espressi dalla seguente tabella:

	Unione Europea	ITALIA
Manifatturiero	13	13
Costruzioni	11	11
Commercio	27	31
Alberghi e ristoranti	7	6
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	6	4
Intermediazione finanziaria	5	4
Agenzie immobiliari, noleggio e affari	22	21
Sanità e assistenza	5	5
Altri servizi di comunità, sociali e alla persona	5	6
	100 %	100 %

¹ EUROBAROMETER – Observatory of European SMEs – Analytical Report (fieldwork: november 2006 - january 2007).

- Implementazione di nuove forme di organizzazione

Mentre a livello UE il 16% delle PMI esaminate dichiara di aver incontrato difficoltà nell’implementare nuove forme di organizzazione negli ultimi 2 anni, per l’Italia questo valore sale al 20%.

Nell’Unione Europea il 49% dichiara inoltre che queste difficoltà sono aumentate nel corso degli ultimi 2 anni. In Italia questo valore sale al 58%.

- Valutazione dell’appropriatezza della regolamentazione.

A livello UE, il 45% delle PMI considera di operare in un regime di eccessiva regolamentazione. Per l’Italia questo valore sale al 59% (di cui il 38% esprime un giudizio di grave inappropriata). Mentre per l’UE il rapporto

Regolamentazione appropriata o modesta

Regolamentazione leggermente o francamente eccessiva

è pari a -4, l’Italia questo valore sale a -27. E’ il valore negativo più alto tra tutti gli Stati membri.

Come controprova, si ricorda che mentre a livello UE il 36,3% dichiara di aver incontrato problemi con la regolamentazione negli ultimi 2 anni, questo dato in Italia sale al 45,4%. Alla domanda se questi problemi sono aumentati negli ultimi 2 anni, la risposta a livello UE è “SI” per il 64,9%, mentre in Italia questa percentuale sale al 73,3%.

- Il “quality mangement”

L’indicazione di carenze nel “quality management” esprime gli stessi valori per UE ed Italia (11%). Alla domanda, però, se queste carenze siano aumentate negli ultimi 2 anni, la risposta a livello UE è “si” per il 42%, mentre in Italia il dato sale al 55%.

- L’orario di lavoro

L’aumento delle ore di lavoro viene considerato una valida reazione alla competitività più accentuata ed alla decrescita dei margini di profitto nel 28% delle PMI a livello UE, mentre tale dato scende al 23% per l’Italia.

- La scolarità

La scolarità degli addetti corrisponde a quanto espresso nella seguente tabella:

	UE	Italia	differenza
Diploma scuola secondaria	54	56	+ 2
Laurea (o altra istituzione di alto insegnamento)	21	11	- 10
Specializzazioni post-laurea (come il dottorato)	4	2	- 2

Concentrandosi ora sulla situazione del nostro Paese, va innanzitutto ribadito quanto noto tutti, e cioè che le micro imprese rappresentano la stragrande maggioranza delle imprese italiane. Nel nostro paese le PMI assorbono più dell'80% del totale degli addetti, generano quasi il 60% del valore delle esportazioni e realizzano il 70% del PIL.

Le micro imprese rappresentano quasi il 94,8% del totale, la percentuale più alta in Europa. Quelle tra 10 e 49 addetti il 4,6%, mentre quelle con 50 addetti e più costituiscono solo lo 0,6%.

Unità locali delle imprese per classe addetti – Italia 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali)					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Industria in senso stretto	496.775 84,1 %	53.905 9,1 %	26.882 4,6 %	13.181 2,2 %	590.743 100 %
Costruzioni	610.205 95,5 %	21.723 3,4 %	5.992 0,9 %	1.348 0,2 %	639.268 100 %
Commercio	1.321.414 96,9 %	28.740 2,1 %	10.301 0,8 %	3.151 0,2 %	1.363.606 100 %
Alberghi e ristoranti	285.858 94,5 %	12.144 4 %	3.591 1,2 %	1.035 0,3 %	302.628 100 %
Altri servizi	1.857.587 96,3 %	39.686 2,1 %	19.205 1 %	12.268 0,6 %	1.928.746 100 %
TOTALE	4.571.839 94,8 %	156.198 3,2 %	65.971 1,4 %	30.983 0,6 %	4.824.991 100 %

Addetti delle imprese per classe addetti – Italia 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali)					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Industria in senso stretto	1.312.275 27,8 %	721.427 15,3 %	806.193 17,1 %	1.883.450 39,9 %	4.723.344 100 %
Costruzioni	1.257.393 68,5 %	278.879 15,2 %	172.063 9,4 %	128.058 7,0 %	1.836.392 100 %
Commercio	2.410.128 70,1 %	372.214 10,8	300.732 8,7 %	357.310 10,4 %	3.440.385 100 %
Alberghi e ristoranti	738.796 66,4 %	155.197 13,9 %	103.544 9,3 %	115.316 10,4 %	1.112.852 100 %
Altri servizi	3.048.137 50,8 %	519.936 8,7 %	579.432 9,7 %	1.854.513 30,9 %	6.002.018 100 %
TOTALE	8.766.730 51,2 %	2.047.653 12,0 %	1.961.963 11,5 %	4.338.646 25,3 %	17.114.992 100 %

Fonte: ISTAT

I dati riguardanti la Lombardia si sovrappongono sostanzialmente a quelli nazionali, con un leggero aumento a favore delle imprese con un maggior numero di addetti.

Unità locali delle imprese per classe addetti – Lombardia 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali))					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Industria in senso stretto	97.273 <i>80,4 %</i>	13.155 <i>10,8 %</i>	6.792 <i>5,6 %</i>	3.623 <i>3,0 %</i>	120.843 <i>100 %</i>
Costruzioni	114.165 <i>95,4 %</i>	3.999 <i>3,3 %</i>	1.187 <i>1 %</i>	298 <i>0,2 %</i>	119.649 <i>100 %</i>
Commercio	194.960 <i>95,4 %</i>	5.850 <i>2,9 %</i>	2.374 <i>1,2 %</i>	988 <i>0,5 %</i>	204.172 <i>100 %</i>
Alberghi e ristoranti	42.591 <i>94,2 %</i>	1.824 <i>4,0 %</i>	584 <i>1,3 %</i>	197 <i>0,4 %</i>	45.196 <i>100 %</i>
Altri servizi	384.806 <i>96,1 %</i>	8.363 <i>2,1 %</i>	4.165 <i>1,0 %</i>	2.936 <i>0,7 %</i>	400.270 <i>100 %</i>
TOTALE	833.795 <i>93,6 %</i>	33.191 <i>3,7 %</i>	15.102 <i>1,7 %</i>	8.042 <i>0,9 %</i>	890.130 <i>100 %</i>

Addetti delle imprese per classe addetti – Lombardia 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali))					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Industria in senso stretto	273.894 <i>24,0 %</i>	175.709 <i>15,4 %</i>	206.203 <i>18,1 %</i>	483.014 <i>42,4 %</i>	1.138.819 <i>100 %</i>
Costruzioni	226.238 <i>66,3 %</i>	51.278 <i>15,0 %</i>	34.409 <i>10,1 %</i>	29.121 <i>8,5 %</i>	341.046 <i>100 %</i>
Commercio	379.926 <i>58,5 %</i>	76.249 <i>11,7 %</i>	70.395 <i>10,8 %</i>	121.815 <i>18,8 %</i>	648.385 <i>100 %</i>
Alberghi e ristoranti	112.279 <i>63 %</i>	23.417 <i>13,1 %</i>	16.853 <i>9,4 %</i>	25.690 <i>14,4 %</i>	178.239 <i>100 %</i>
Altri servizi	627.490 <i>48,1 %</i>	109.487 <i>8,4 %</i>	127.102 <i>9,7 %</i>	441.010 <i>33,8 %</i>	1.305.088 <i>100 %</i>
TOTALE	1.619.826 <i>44,8 %</i>	436.140 <i>12,1 %</i>	454.962 <i>12,6 %</i>	1.100.649 <i>30,5 %</i>	3.611.577 <i>100 %</i>

Fonte: ISTAT

Le microimprese lombarde rappresentano il 18,2 di tutte le microimprese italiane, e gli addetti delle microimprese il 18,5% di tutti gli addetti delle microimprese italiane.

Per quanto riguarda la Provincia di Milano, le microimprese rappresentano il 44,7% delle microimprese lombarde, e danno lavoro al 42,6% di tutti gli addetti lombardi occupati in microimprese.

Unità locali delle imprese per classe addetti – 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali))					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Italia	4.571.839	156.198	65.971	30.983	4.824.991
Lombardia (n. unità locali e % rispetto all'Italia)	833.795 18,2 %	33.191 21,2 %	15.102 22,9 %	8.042 25,9 %	890.130 18,4 %
Provincia di Milano (n. unità locali e % rispetto alla Lombardia)	372.746 44,7 %	13.748 41,4 %	6.652 44,0 %	3.999 49,7 %	397.145 44,6 %

Fonte: ISTAT

Addetti delle imprese per classe addetti – 2006 (valori assoluti e composizioni percentuali))					
	1-9 addetti	10-19 addetti	20-49 addetti	50 addetti e più	totale
Italia	8.766.730	2.047.653	1.961.963	4.338.646	17.114.992
Lombardia (n. unità locali e % rispetto all'Italia)	1.619.826 18,5 %	436.140 21,3 %	454.962 23,2 %	1.100.649 25,4 %	3.611.577 21,1 %
Provincia di Milano (n. unità locali e % rispetto alla Lombardia)	691.338 42,6 %	180.750 41,4 %	200.762 44,1 %	592.628 53,8 %	1.665.478 46,1 %

Fonte: ISTAT

Le micro e piccole imprese della Provincia di Milano sono state recentemente oggetto di una specifica indagine campionaria².

Il campione oggetto di indagine della prima rilevazione (condotta da settembre a novembre 2006) è composto da 835 imprese appartenenti ai settori industria (21%), artigianato (9%), commercio (28%), servizi (37%), altro (4%). Interessante segnalare il fatto che il 44% delle imprese indagate appartiene alla prima generazione imprenditoriale, il 17% alla seconda.

Questi i dati più suggestivi:

Lavoro e formazione

Il mercato del lavoro delle piccole e micro imprese milanesi si presenta piuttosto dinamico: il 53% delle imprese, infatti, ha assunto nuovo personale nell'ultimo anno (35% per la classe 1-5 addetti e 59% per la classe 6-9 addetti). La forma contrattuale più diffusa è l'assunzione a tempo indeterminato (32%); seguono il “contratto a tempo determinato” (14%), il “Co.pro” (11%) e l’“apprendistato” (10%); piuttosto marginale il ricorso alla “somministrazione a tempo determinato – ex interinale” (3%).

Il 26% delle aziende intervistate dichiara inoltre di avvalersi di periodi di *stage* per valutare l'inserimento di nuovo personale.

Nell'ultimo anno, il 46% delle imprese ha investito in formazione del personale (42 % per le micro imprese, 53% per le piccole). Servizi e industria sono i settori che investono maggiormente (rispettivamente, il 58% e il 42% delle aziende appartenenti a tali settori ha dichiarato di aver investito in formazione nell'ultimo anno); il tasso registrato negli altri settori si aggira mediamente attorno al 37%. Al crescere delle dimensioni aziendali cresce l'interesse verso le aree “informatica”, “amministrazione e controllo”, “sicurezza e igiene” e “certificazioni”. Micro e piccole imprese percepiscono segnali di debolezza soprattutto sull'area commerciale ed è questa, infatti, l'area su cui investono maggiormente in formazione. Il loro investimento sui temi della salute e sicurezza del lavoro è relativamente modesto: 13% per la classe 1-5 addetti e 19% per la classe 6-9 addetti.

² Fondazione Sviluppo Impresa-ALTIS - Osservatorio permanente micro e piccola impresa milanese – Report prima rilevazione (dicembre 2006)

Per una grande maggioranza delle imprese (89%), la formazione del personale è un investimento, in grado di generare vantaggi futuri; per il 7%, invece, la formazione è percepita principalmente come un costo.

Responsabilità sociale di impresa

In media, il 50% delle imprese coinvolge, in modo più o meno formale, i dipendenti, nella definizione delle strategie aziendali e nei processi di valutazione dei risultati ottenuti.

il 13% del campione (108 su 835) dichiara di aver assunto personale extracomunitario, di cui è stata favorita l’integrazione anche attraverso corsi di addestramento e formazione (49%) e corsi di italiano (16%).

Qualità, sicurezza e ambiente

Tra le diverse certificazioni indagate – ISO14001 (gestione ambientale), OHSAS18001 (salute e sicurezza sul lavoro), EMAS (sistema di certificazione per il territorio, previsto dal Regolamento CEE n. 761/2001, che incentiva le imprese ad attuare volontariamente interventi di miglioramento delle proprie prestazioni ambientali), ISO9001 (qualità) e SA8000 (certificazione etica) – l’unico tipo di certificazione diffuso è l’ISO9001, detenuto dal 16,8% del campione (9% per la classe 1-5addetti e 17% per la classe 6-9 addetti).

Le motivazioni che spingono alla certificazione sono: il “miglioramento aziendale” (12%), i requisiti imposti da “bandi di gara” (9%), la “richiesta di clienti italiani” (4%), la “richiesta di clienti esteri” (4%) ed “esigenze organizzative” (4%). Il 6% campione, invece, è spinto dai possibili ritorni in termini di immagine.

Riguardo al tema “sicurezza e ambiente”, il 51% delle imprese ha individuato all’interno della propria struttura un “responsabile sicurezza e ambiente” (42% per la classe 1-5 addetti e 57% per la classe 6-9 addetti). Il 48% dichiara di aggiornarsi sulle novità legislative in materia di sicurezza e ambiente (24% per la classe 1-5 addetti e 16% per la classe 6-9 addetti). I consulenti del lavoro sono le fonti a cui maggiormente le imprese si rivolgono per conoscere le novità sul tema (29%); seguono le associazioni di categoria (10%), riviste e *newsletter* (7%) e Internet (6%).

Aggiornamento in tema di sicurezza e ambiente					
(percentuale calcolata sul totale della classe dimensionale)					
	Classe di addetti				Totale
	da 1- a 5	da 6 a 9	da 10 a 49	da 50 a 249	
Consulenti del lavoro	18%	35%	45%	50%	29%
Associazioni di categoria	7%	11%	14%	10%	10%

Riviste e newsletter	6%	7%	11%	0%	7%
Internet	6%	6%	8%	5%	6%
Altro	9%	8%	8%	5%	8%
Totale	24%	16%	19%	2%	

Ancora a proposito della responsabilità sociale, riveste un certo interesse un recente documento dell’I-CSR³, di cui riportiamo qui alcuni stralci:

“ La CSR (Corporate Social Responsibility) è stata ampiamente analizzata ed affrontata soprattutto nella visione delle grandi imprese, quasi sempre di matrice multinazionale e molto meno nell’ottica delle Piccole e Medie Imprese (PMI). A questo proposito, infatti, la dimensione d’impresa ha un impatto rilevante sul grado della definizione e messa in campo di strategie e modelli di CSR, dal momento che le PMI presentano caratteristiche che le rendono sensibilmente differenti dalle imprese di maggiori dimensioni che gestiscono con maggiore consapevolezza e finalità strategica le politiche di responsabilità sociale.

Questo tipo di approccio sistemico infatti non risulta affrontato dalla maggior parte delle imprese di piccole e piccolissime dimensioni, che generalmente svolgono pratiche legate alla responsabilità sociale in modo più “inconsapevole”, impulso questo che molto spesso nasce dall’orientamento ideale dell’imprenditore, svincolato da considerazioni immediate di tipo economico-finanziario.

La mancanza di consapevolezza non vuol dire che le PMI non praticino iniziative riconducibili alla CSR, anzi contrariamente a quanto si possa pensare le PMI hanno una concezione di impresa fortemente correlata alla responsabilità sociale

...

E’ proprio per questo motivo che si tende a definire la CSR nelle piccole e medie imprese come sommersa (Sunken CSR), intendendo con questo che anche se le PMI sono attivamente e volontariamente coinvolte nelle aree della CSR spesso il processo verso politiche di responsabilità sociale è:

- Scarsamente sistematico
- Non integrato nei processi strategici in modo formale
- Con limitata visibilità all’esterno
- Con scarsa comunicazione

elementi questi che ancora una volta sottolineano la notevole differenza che può creare l’aspetto dimensionale nella definizione di politiche aziendali in questo caso legate alla responsabilità sociale”

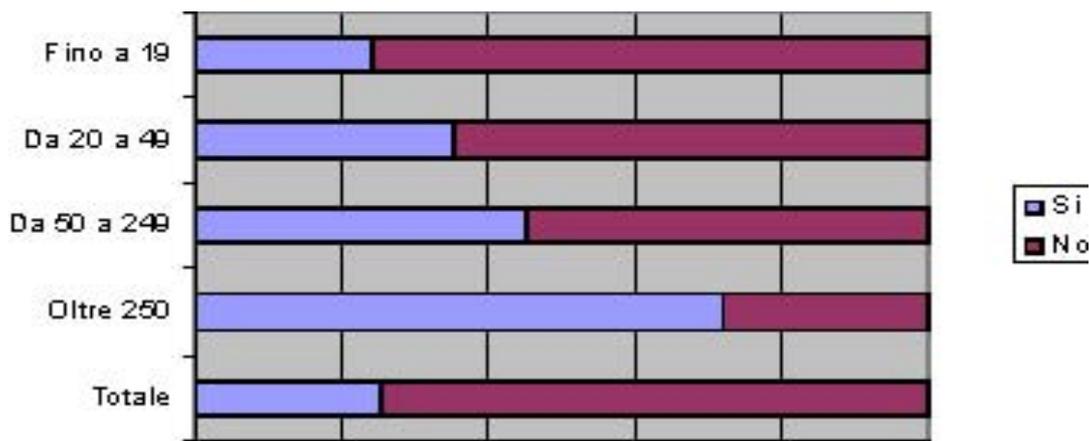
Riportiamo qui un dato assai significativo emerso dallo stesso documento: nel 2007 solo 149 imprese (!) hanno ottenuto la riduzione del tasso medio di tariffa

³ ICRS – Italian Center for Social Responsibility: “*La salute e sicurezza sul lavoro nelle piccole e medie imprese italiane, un approccio socialmente responsabile*”, ottobre 2008

INAIL (compilando uno dei 3 punti della sezione A del Modello OT24), con la seguente distribuzione per classe di addetti:

da 0 a 9	da 10 a 49	da 50 a 250	totale
24 (16%)	54 (36,2%)	71 (47,7%)	149 (100%)

Fonte: INAIL



Nel corso del 2004-2005 Unioncamere ha condotto la più recente e più significativa ricerca sulla CSR (circa 2.000 aziende intervistate)⁴. Dalla ricerca è risultato che il grado di conoscenza della CSR varia dal 24,4% delle imprese con un massimo di 19 dipendenti al 71,8% di quelle con oltre 249 dipendenti; le medie imprese (20-149 dipendenti) si attestano sui valori superiori alle piccole e medie, ma assai lontane dalle grandi.

	fino a 19	da 20 a 49	da 50 a 249	oltre 250	Totale
Tutela ambiente	30,8	32,4	32,1	36,9	30,9
Sicurezza sul lavoro	30,3	35,6	35,5	36,4	30,6
Tutela diritti lavoratori	13,8	15,4	21,9	19,2	14,3
Parità di opportunità	6,2	9,2	10,7	5,2	6,3
Iniziative umanitarie	19,5	22,1	10,9	18,1	19,5
Iniziative locali	15,3	11,9	10,6	14,8	15,1
Trasparenza aziendale	10,6	14,1	20,7	33,6	11
Rapporto dipendenti	23,3	29,9	35,6	38,2	23,8

⁴ Unioncamere/Centro Studi (2006) “La Responsabilità Sociale delle Imprese e gli orientamenti dei consumatori”, Franco Angeli

3. IL FENOMENO INFORTUNISTICO NELLE PICCOLE, MEDIE E MICRO IMPRESE.

Una premessa molto importante: il fatto che in questa sezione si faccia riferimento ai soli infortuni è solo legato al fatto che non sono disponibili dati disaggregati per dimensione aziendale riferiti alle malattie professionali. I dati sulle malattie professionali sono peraltro estremamente poveri anche a livello generale. Questo non vuole assolutamente dire che l’attenzione alle malattie professionali venga considerata secondaria o non debba essere prevista nella realizzazione del Progetto.

La situazione degli infortuni denunciati all’INAIL nel 2006⁵ è la seguente:

Infotuni denunciati – anno 2006 (Italia)			
Settore di attività economica	Aziende fino a 15 addetti	Totale	% aziende fino a 15 addetti su totale
Industria e servizi			
Costruzioni	80.238	104.376	76,9
Industria del Legno	6.924	10.053	68,9
Alberghi e ristoranti	18.866	33.011	57,2
Commercio	42.773	76.284	56,1
Estrazione di minerali	881	1.721	51,2
Altri	115.569	610.900	18,9
Totale	265.251	836.345	31,7
Addetti/anno	7.912.601	17.686.835	44,7

⁵ INAIL – “Rapporto annuale sull’andamento infortunistico – anno 2006”

Frequenza infortunistica*						
per settore di attività economica e dimensione aziendale						
– AZIENDE INDUSTRIALI –						
Settore di attività economica	Classi di addetti					TOTALE
	1-15	16-30	31-100	101-250	oltre 250	
Lavorazione metalli (Siderurgia, Metallurgia)	44,24	64,27	75,43	75,80	102,03	64,38
Lavorazione minerali non metalliferi	48,38	66,06	72,34	67,32	54,66	61,51
Costruzioni	51,30	68,25	62,82	34,19	92,71	56,60
Lavorazione legno	44,50	54,80	72,99	57,58	26,35	54,15
Industria gomma e plastica	31,35	51,84	61,09	70,86	49,77	50,38
Estrazione di minerali	48,47	56,70	53,87	21,26	40,19	49,96
Industria mezzi di trasporto	43,74	51,36	56,95	54,39	36,92	45,83
Industria alimentare	32,32	43,98	54,38	47,74	45,81	44,09
Altre industrie manifatturiere	31,89	43,70	51,37	54,76	65,80	42,25
Trasporti e comunicazioni	39,86	47,32	41,22	37,27	37,29	40,74
Industria meccanica	30,88	38,57	42,23	44,52	42,09	39,12
Alberghi e ristoranti	29,83	40,72	54,12	60,51	64,47	34,32
Altri servizi pubblici	22,68	30,10	37,68	38,70	36,60	31,37
COMPLESSO AZIENDE INDUSTRIALI	25,69	35,96	36,81	32,51	27,49	30,38
Elettricità, gas, acqua	23,78	25,94	28,07	34,70	21,10	26,94
Industria carta	15,16	28,39	38,30	32,89	17,01	26,45

Agrindustria	54,69	28,81	15,89	10,74	15,57	25,42
Sanità e servizi sociali	17,46	36,25	35,44	25,94	21,75	24,89
Industria tessile e abbigliamento	12,81	20,06	30,97	29,21	31,60	22,46
Commercio	19,32	25,22	25,49	23,99	31,75	21,60
Industria del cuoio, pelle e similari	13,58	19,93	25,37	32,53	26,20	20,45
Industria macchine elettriche	16,41	21,42	23,08	22,17	15,00	19,68
Attività immobiliari e servizi alle imprese	14,26	22,23	22,22	19,40	31,71	19,62
Pubblica amministrazione	23,74	19,93	17,73	11,96	18,73	18,50
Industria chimica	17,57	21,96	22,32	18,45	8,96	17,32
Industria del petrolio	25,71	26,00	9,92	14,34	4,51	15,51
Istruzione	12,26	9,00	9,24	5,53	10,74	10,16
Intermediazione finanziaria	3,23	2,70	4,17	3,17	3,12	3,29

* infortuni indennizzati x 1.000 addetti INAIL, esclusi i casi in itinere – media triennio consolidato (2002-2004)

Un ‘analisi significativa ai fini della valutazione del rischio infortunistico è relativo alla tipologia di azienda (artigiana o industriale) e alla dimensione aziendale, riferita al numero di addetti che vi lavorano.

Le aziende di tipo artigianale presentano un indice di rischio notevolmente più alto delle aziende di tipo industriale: passiamo infatti da una media di circa 30 infortuni indennizzati per mille addetti delle aziende industriali a quasi 40 di quelle artigiane. Nell’ambito delle aziende artigiane, che rappresentano ben il 42% delle aziende assicurate, inoltre, esaminando la dimensione aziendale, si nota che l’indice addirittura cresce di circa il 60% nella classe da 1 a 15 addetti: è pari, infatti, a 63,42. L’indice è molto alto anche nella classe da 16 a 30 (pari a 56,15), inferiore alla media per le pochissime aziende artigiane oltre i 30 addetti (32,33); è netta-

mente al di sotto della media l'indice relativo ai lavoratori autonomi (28,67) che costituiscono la maggioranza degli addetti delle aziende artigiane (oltre il 60%). Si può ipotizzare che per quanto riguarda i lavoratori autonomi sussistano probabili fenomeni di sottodenuncia, legati anche al fatto che il piccolo imprenditore preferisca non assentarsi dal lavoro anche in situazioni di lieve inabilità.

A differenza di quanto esposto a livello generale, in cui si sottolineava che la Lavorazione di Metalli è il settore più pericoloso, per le aziende artigiane l'attività in assoluto più rischiosa è la Lavorazione del Legno, con 58 indennizzi su 1000 addetti nel complesso delle aziende artigiane e addirittura 77 nelle piccole aziende che hanno meno di 16 addetti. Anche per gli autonomi l'indice è molto elevato (pari a 48,73): si tratta per lo più di gravi ferite alla mano che impediscono il più delle volte la ripresa dell'attività lavorativa.

Al secondo posto per rischiosità nelle aziende artigiane troviamo l'Industria dei mezzi di Trasporto (costruzioni e riparazioni di auto, moto, barche, ecc.), per cui sono indennizzati 58 infortuni per 1000 addetti, sempre al netto di quelli *in itinere*; in questo settore l'indice è molto elevato, pari a 93, per le aziende di dimensioni più piccole.

Altri settori di rilievo a livello di rischiosità per le aziende artigiane, con indici al di sopra del valore 50 sono la Lavorazione dei Metalli, la Lavorazione dei Minerali, le Costruzioni e la Meccanica.

L'analisi esposta si basa sull'indice di frequenza totale, ma analoghe e più articolate considerazioni potrebbero farsi con riferimento agli indici relativi alle diverse tipologie di conseguenza (inabilità temporanea, permanente, morte).

Frequenza infortunistica*						
per settore di attività economica e dimensione aziendale						
- AZIENDE ARTIGIANE -						
Settore di attività economica	Autonomi	Classi di addetti			Totali addetti	TOTALE
		1-15	16-30	oltre 30		
Lavorazione legno	48,73	77,10	62,83	80,00	76,58	58,74
Industria mezzi di trasporto	29,05	93,45	72,92	17,86	92,06	58,10
Lavorazione metalli (Siderurgia, Metallurgia)	33,53	81,36	68,65	28,28	80,72	56,37
Lavorazione minerali non metalliferi	30,00	88,22	89,46	-	88,26	54,32
Costruzioni	38,03	89,30	87,23	74,63	89,21	52,88
Industria meccanica	32,51	76,80	58,82	68,95	75,77	52,25
Estrazione di minerali	24,13	68,96	17,03	-	67,12	47,36
Trasporti e comunicazioni	35,02	71,07	56,05	15,78	69,94	44,65
COMPLESSO AZIENDE INDUSTRIALI	28,67	63,42	56,15	32,33	63,07	39,72
Altre industrie manifatturiere	27,42	52,88	44,88	-	52,51	37,11
Commercio	28,20	53,83	44,88	-	52,51	34,02
Attività immobiliari e servizi alle imprese	18,46	50,66	58,94	120,86	51,02	26,58
Industria alimentare	17,03	40,39	56,29	178,6	41,02	25,07
Alberghi e ristoranti	14,05	38,89	116,17	-	40,45	18,65
Industria carta	10,51	27,36	23,83	15,42	27,12	17,92
Industria macchine elettriche	12,	29,	26,	-	29,8	17,87

	21	93	69		1	
Industria del cuoio, pelle e similari	11,99	17,94	16,99	2,00	17,79	15,12
Industria tessile e abbigliamento	13,60	13,91	12,06	9,39	13,81	13,71
Altri servizi pubblici	10,35	17,68	39,47	-	18,05	11,41

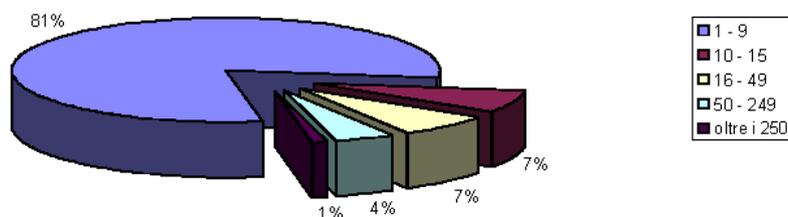
Per quanto riguarda, invece, le aziende a carattere industriale la graduatoria dei settori più rischiosi si presenta molto più simile a quella delle aziende in generale: ai primi posti troviamo, infatti, la Lavorazione dei metalli, la Lavorazione dei minerali non metalliferi, le Costruzioni e la Lavorazione del legno con indici nettamente superiori a quello medio.

Per le aziende industriali non sembra riscontrarsi, tranne che in particolari settori, una influenza decisiva sui livelli di rischio da parte della dimensione aziendale.

Una recente indagine ISPESL-INAIL⁶ ha approfondito l’aspetto degli infortuni gravi e mortali. Questi i principali risultati emersi:

Distribuzione degli infortunati per dimensione dell’impresa						
Dimensione impresa (unità locale)	Tipo evento				Totale	
	mortale		grave		n.	%
	n.	%	n.	%		
1-9	1.108	86,2	586	71,3	1.694	80,4
10-15	72	5,6	73	8,9	145	6,9
16-49	62	4,8	91	11,1	153	7,3
50-249	29	2,4	60	7,3	89	4,2
Oltre 250	14	1,1	12	1,5	26	1,2
Totale	1.285	100	822	100	2107	100
Dati non utilizzabili	226		65		291	
Totale	1.511		887		2.398	

Grafico 3 - Numero infortuni per dimensione aziendale



Più dell’85% degli infortuni mortali e del 70% di quelli gravi sono avvenuti dunque in aziende fino a 9 addetti; si tratta di quelle imprese che alla luce di indagini conoscitive realizzate hanno evidenziato livelli applicativi più bassi del sistema aziendale di prevenzione previsto dalla normativa, e che peraltro, a causa della loro numerosità, è più difficile che siano oggetto delle attività di controllo degli Organi di vigilanza.

⁶ ISPESL-INAIL – “Indagine integrata per l’approfondimento dei casi di infortunio mortale sul lavoro – anni 2002-2005, Italia”

Addetti, infortuni mortali e rischio relativo per settore di attività economica e dimensione d'impresa					
Settore economico	addetti		infortunati		RISCHIO RELATIVO *
	1-9 addetti	10 e più addetti	1-9 addetti	10 e più addetti	1-9 / 10 +
Agricoltura, caccia e pesca	1.217.861	81.018	174	20	0,6
Estrazione di minerali	9.591	26.573	6	4	4,2
Attività manifatturiere	1.182.267	3.712.529	98	160	1,9
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua	3.370	124.917	1	0	Non significativo
Costruzioni	981.327	547.819	366	130	1,6
Commercio all'ingrosso e dettaglio	2.135.788	1.011.988	30	10	1,4
alberghi e ristoranti	556.416	294.258	6	0	Non significativo
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	272.944	925.880	3	33	3,4
intermediazione monetaria e finanziaria	138.093	452.174	0	0	Non significativo
Attività immobiliare, noleggio, altre attività professionali	1.953.538	1.284.502	9	8	0,7
Pubblica amministrazione e difesa	15.151	2.223.177	2	1	Non significativo
istruzione	17.012	202.917	0	0	Non significativo
sanità e altri servizi sociali	26.967	993.366	0	0	Non significativo
Altri servizi pubblici, sociali e personali	52.575	166.483	4	9	1,4
Totale settori	8.562.900	12.047.601	729	375	2,7

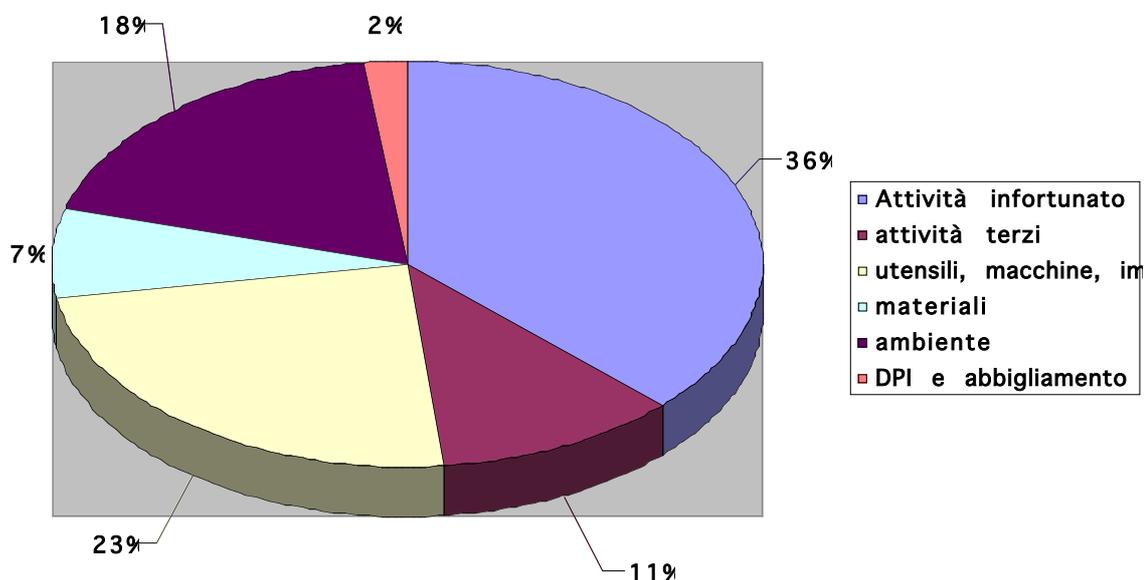
* RISCHIO RELATIVO = (indice di frequenza 1-9) / (indice di frequenza 10 +)

Distribuzione degli infortuni mortali per rapporto di lavoro dell'infortunato e dimensione aziendale (valori in %)				
Rapporto di lavoro	Dimensioni impresa			
	1-9	10-49	50 +	totale
Dipendente	46,6	80,3	89,3	59,2
Autonomo senza dipendenti	21,5	0,4		14,2
Autonomo con dipendenti	8,8	1,7	1,5	6,4
Coadiuvante familiare	5,2	0,4		3,5
Socio (anche di cooperative) parasubordinato	8,6	10,9	5,3	8,7
Lavoratore interinale	0,8	2,1	1,5	1,2
Irregolare	0,1	0,4	0,8	0,3
Pensionato	5,3	2,9	1,5	4,3
totale	2,9	0,8		2,1
	100	100	100	100

Settore economico	Tempo lavorato						
	1 giorno	2 giorni	3-7 gg.	8 gg- 1 mese	1-6 mesi	6 mesi- 1 anno	oltre 1 anno
Agricoltura, caccia e pesca	4,4	1,1	2,2		4,4	9,9	78
Estrazione di minerali							100
Attività manifatturiere	6,7	2,7		4,0	16	6,7	64
Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas e acqua							100
Costruzioni	13,5	1,9	4,6	6,2	9,7	10,4	53,7
Commercio all'ingrosso e detta- glio		4,5				9,1	86,4
alberghi e ristoranti				50		50	
Trasporti, magazzinaggio e co- municazioni		4,2	4,2	4,2	16,7	4,2	66,6
Attività immobiliare, noleggio, altre attività professionali					57,1	14,3	28,6
Pubblica amministrazione e dife- sa							100
TOTALE	9,2	2,0	3,1	4,3	10,4	9,4	61,7

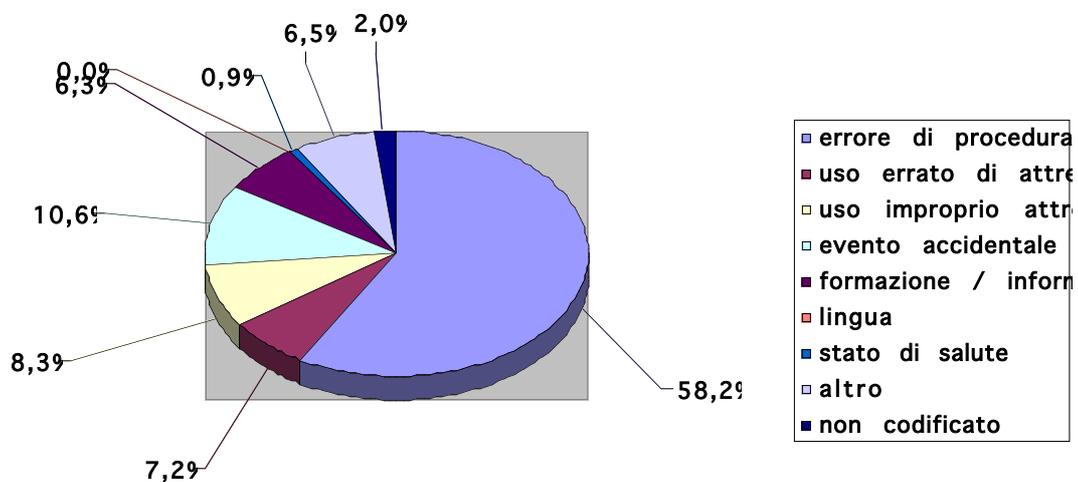
Nelle micro imprese ben il 14,3% degli infortuni avviene entro la prima settimana di lavoro. Tale dato sale addirittura al 20% nel settore delle costruzioni. Il 38,4 % degli infortuni avviene entro il primo anno di lavoro.

Micro imprese (1-9 addetti): Distribuzione degli infortuni per tipo di determinante rilevato nella dinamica infortunistica



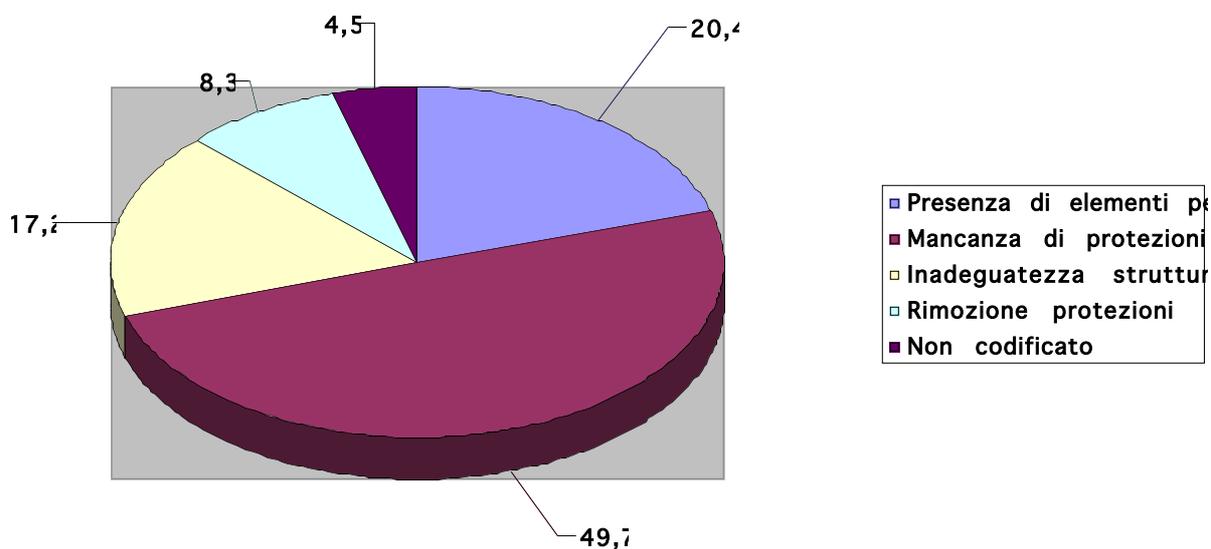
A parte l’ovvia significatività del determinante “attività dell’infortunato” (v. tabella successiva), la cui incidenza tende peraltro a diminuire, sembra interessante segnalare come le voci “utensili, macchine e impianti” e “ambiente di lavoro”, sommate, giustifichino il 41 % di tutti gli infortuni. Il determinante “ambiente di lavoro”, in particolare, presenta una tendenza ad aumentare in valore percentuale. Il determinante “attività di terzi” (11%) riveste una certa importanza, al di là del dato quantitativo, perché sottende una dinamica particolare, correlabile forse, almeno in parte, ai rischi da interferenza esplicitamente chiamati in causa dal “Testo unico”.

“Attività infortunato”: problemi di sicurezza nelle micro imprese (1-9 addetti)	
Problema di sicurezza	%
Errore di procedura	58,2
Uso errato attrezzatura	7,2
Uso improprio attrezzatura	8,3
Evento accidentale	10,6
Formazione/informazione	6,3
Lingua	0
Stato di salute	0,9
Altro	6,5
Non codificato	2
totale	100



“Utensili, macchinari, impianti”: problemi di sicurezza nelle micro imprese (1-9 addetti)

Problema di sicurezza	%
Presenza di elementi pericolosi	20,4
Mancanza di protezioni	49,7
Inadeguatezza strutturale	17,2
Rimozione protezioni	8,3
Non codificato	4,5
totale	100



Fonte INAIL – Infortuni sul lavoro, dati aggiornati al 31 ottobre 2007

Dati ancora più recenti, ma con diversi criteri di classificazione, si evincono dalla seguente tabella:

casi mortali 2006			
Settore di attività economica Industria e Servizi	Aziende fino a 15 addetti	Totale	% in aziende fino a 15 addetti su Totale
Costruzioni	270	327	82,6
Alberghi e ristoranti	33	40	82,5
Altre industrie manifatturiere	18	22	81,8
Commercio	98	130	75,4
Industria del legno	10	14	71,4
Altri	311	672	46,3
Totale casi mortali	740	1.205	61,4

Addetti/anno	7.912.601	17.686.835	44,7
---------------------	------------------	-------------------	-------------

Evidente il pesante contributo pagato dalle imprese con meno di 15 addetti. La rilevanza di questo dato è ulteriormente confermata dal fatto che, mentre tutti gli indici (tranne uno) denotano una percentuale superiore al 60%, l'incidenza degli occupati è inferiore al 45%.

4. L’approccio alla salute e sicurezza sul lavoro

4.1. Il “monitoraggio 626” (2000-2002)

La più vasta ed accurata indagine a livello nazionale sulla qualità e coerenza dei processi preventivi attuati dalle aziende italiane è senza dubbio il “Progetto di Monitoraggio e controllo dell’applicazione del DLgs 626/94”, promosso dal Coordinamento delle Regioni e Province autonome e concretamente attuato dai Servizi di prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro delle Aziende USL di 12 regioni e di una provincia autonoma.

Il Progetto ha coinvolto più di 8.000 imprese, selezionate con criteri tali da garantire un campione rappresentativo dell’intera realtà nazionale) e, resta tuttora un punto di riferimento, oltre che per le dimensioni del campione (l’1% circa delle aziende di ogni Regione o Provincia autonoma partecipanti), anche per le sue caratteristiche di accuratezza nella progettazione e realizzazione. I risultati⁷ forniscono una serie di utilissime indicazioni anche sulla imprese di minori dimensioni (la fascia di addetti 6-19⁸ ha infatti rappresentato oltre il 54% dell’intero campione).

Per una agevole lettura dei dati riportiamo le classi di addetti considerate nell’indagine e la relativa terminologia utilizzata:

da 6 a 9 addetti: aziende piccolissime

da 10 a 19 addetti: aziende piccole

da 20 a 199 addetti: aziende medie

200 addetti e oltre: aziende grandi

Per una rappresentazioni sintetica dei risultati della complessa indagine, è stato elaborato una sorta di punteggio sintetico (da – 100 a + 100) per valutare sia la situazione complessiva che aspetti specifici della singola impresa. Ferma restando il valore negativo del giudizi al di sotto dello 0, per valori superiori allo 0 (da 0 a +100) la scala dei giudizi è stata così suddivisa:

valore	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	>50
---------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

⁷ Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome - “Rapporto conclusivo del Progetto di monitoraggio e controllo dell’applicazione del DLgs 626/94” – novembre 2003

⁸ La fascia di addetti inferiore parte da 6 addetti perché il Progetto ha deliberatamente escluso le aziende con meno di 5 dipendenti.

giudizio	Insufficiente	Scarso	Sufficiente	Accettabile	Discreto	buono
-----------------	---------------	--------	-------------	-------------	----------	-------

Questa la distribuzione dei “giudizi” nelle 4 fasce di addetti:

	Fasce addetti				Tutte
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
<i>N. imprese</i>	2.694	1.993	2.610	838	8.135
<i>Media addetti</i>	6,9	13,7	65,6	626,7	91,3
Situazione complessiva	5	18	34	53	22
Sistema di prevenzione aziendale	-2	8	27	52	15
Valutazione dei rischi	11	28	41	54	29
Programmazione degli interventi	-23	-8	10	32	-3
Informazione	8	22	39	57	26
Formazione	-18	-2	17	40	3
Consultazione e partecipazione	21	37	55	62	40
Procedure	-30	-13	12	43	-5
Appalti	31	37	44	57	44
Sorveglianza sanitaria	49	64	76	83	66

Da notare come sia per quanto riguarda la situazione complessiva sia le diverse aree, i giudizi seguono un trend ascendente in direzione piccolissime-piccole-medie-grandi imprese. Per le imprese di dimensioni minori assumono addirittura un **valore negativo** i giudizi riguardanti il sistema di prevenzione aziendale (piccolissime), la programmazione degli interventi (piccolissime e piccole), la formazione (piccolissime e piccole), le procedure (piccolissime e piccole). Nell’insieme, ben il

73% di piccolissime aziende ed il 52% delle piccole sono attestate su risultati inadeguati (contro il 29% delle medie ed il 15% delle grandi).

Riveste un certo interesse anche la disaggregazione dei giudizi sulla situazione complessiva per comparto produttivo⁹:

Comparto	Fasce di addetti			
	6-9	10-19	20-199	200 e più
Agricoltura	6	11	32	48
Alimentare	8	23	40	63
Tessile e abbigliamento	-3	8	23	57
Conciario, cuoio e pelle	7	20	30	32
Industria del legno	7	26	34	72
Carta, stampa editoria	0	20	37	51
Chimica, gomma, plastica	5	24	47	70
Industrie meccaniche ed elettriche	8	18	40	61
Altre manifatturiere	8	21	33	56
Energia elettrica, gas e acqua	51	50	72	74
Costruzioni	6	22	41	40
Commercio, riparazioni auto e treni	3	16	32	45
Alberghi e ristoranti	0	14	28	25
Trasporto, magazzinaggio	5	17	27	43
Intermediazione finanziaria	22	27	39	41
Attività immobiliare e professionale	-3	12	28	40
Pubblica amministrazione	8	25	33	49
Istruzione	7	16	18	16
Sanità	13	26	41	54
Altri servizi sociali e alla persona	1	17	33	45

⁹ Sono stati presi in esame solo i 20 comparti presenti nel campione totale con almeno 100 aziende, pari al 3% delle aziende controllate

In tutti i comparti si ripropone in modo costante, con rarissime eccezioni, l’andamento per fasce dimensionali: col crescere del numero di addetti cresce anche il “voto” globale.

Sul piano complessivo è da segnalare la maggiore criticità dei settori agricoltura, commercio, attività alberghiere e di ristorazione, informatica e noleggio, tessile e abbigliamento, scuola e istruzione. Le attività più critiche sono sempre le procedure, la formazione, la programmazione degli interventi; quella meglio gestita è sempre la sorveglianza sanitaria.

I singoli aspetti sono poi stati esaminati con maggior dettaglio, come evidenziato nelle successive sezioni di questo capitolo.

4.1.1. L’organizzazione del sistema di prevenzione aziendale

Il servizio di prevenzione e protezione aziendale

Anche se il RSPP è stato designato in un’ampia percentuale di imprese, le piccolissime e piccole imprese si attestano su percentuali inferiori:

Designazione formale del RSPP					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	2.337 (86,7%)	1.797 (90,2%)	2.421 (92,8%)	805 (96,1%)	7.362 (90,5%)
no	246 (9,1%)	129 (6,5%)	145 (5,6%)	27 (3,2%)	547 (6,7%)
Non risponde	111 (4,1%)	67 (3,4%)	44 (1,7%)	6 (0,7%)	229 (2,8%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Nelle piccolissime aziende il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è in prevalenza il datore di lavoro stesso (52% dei casi); tale percentuale scende al 39% nelle piccole aziende e al 9% nelle medie.

Nella classe inferiore ai 20 addetti, al momento della nomina circa un terzo dei RSPP non era né laureato né diplomato:

Titolo di studio del RSPP					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
Laurea in discipline tecniche	286 (10,6%)	308 (15,5%)	763 (29,2%)	366 (43,7%)	1.724 (21,2%)
Laurea in altre discipline	166 (6,2%)	142 (7,1%)	232 (8,9%)	64 (7,6%)	604 (7,4%)
Diploma scuola media superiore	1.098 (40,8%)	832 (41,7%)	1.186 (45,4%)	358 (42,7%)	3.475 (42,7%)
Altro	961 (35,7%)	611 (30,7%)	371 (14,2%)	35 (4,2%)	1.978 (24,3%)
Non risponde	183 (6,8%)	100 (5,0%)	58 (2,2%)	15 (1,8%)	357 (4,4%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Solo in un terzo delle aziende piccolissime l’RSPP al momento della nomina aveva precedenti esperienze (contro i due terzi delle aziende con oltre 200 dipendenti). Su questo grosso gap hanno sicuramente influito sia lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di RSPP, sia da alcune forme di esonero da corsi di formazione specifici.

A sottolineare la criticità di questo dato, si segnala che, attraverso un particolare metodo di analisi dei dati, si è evidenziato come la non coincidenza fra datore di lavoro e RSPP si sia rivelato un fattore vincente per la qualità generale e complessiva del sistema di prevenzione aziendale.

Esperienze precedenti del RSPP					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	99 (33,4%)	841 (42,2%)	1.471 (56,4%)	620 (74,0%)	3.834 (47,1%)
no	1.644 (61,0%)	1.071 (53,7%)	1.087 (41,6%)	204 (24,3%)	4.006 (49,2%)
Non risponde	150 (5,6%)	150 (5,6%)	52 (2,0%)	14 (1,7%)	298 (3,7%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Il medico competente (MC)

Nelle piccolissime aziende il 12% di quelle che ne avevano l’obbligo non ha provveduto a nominare il medico competente. La percentuale scende all’8% per le piccole aziende. Il dato, apparentemente basso, non è poi così positivo se si considera che si tratta di una funzione consolidata, risalente agli anni ’50.

Nomina formale del medico competente					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.600 (59,4%)	1.479 (74,2%)	2.132 (81,7%)	797 (95,1%)	6.009 (73,8%)
no	225 (8,4%)	120 (6%)	104 (4,0%)	16 (1,9%)	465 (5,7%)
Non necessario	835 (31,0%)	374 (18,8%)	351 (13,4%)	19 (2,3%)	1.580 (19,4%)
Non risponde	34 (1,3%)	20 (1%)	23 (0,9%)	6 (0,7%)	
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Gli addetti a compiti speciali

Solo il 73% delle aziende piccolissime ha provveduto a nominare gli addetti antincendio, e il 70% ha nominato gli addetti alle emergenze. Il 68 % ha nominato gli addetti al primo soccorso. Il risultato non appare soddisfacente, specie se si considera che i dati si riferiscono alla semplice nomina. Il dato va pertanto integrato con un altro: dal 27 al 33% di tali addetti non aveva ancora ricevuto la specifica formazione.

Designazione addetti antincendio					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.979 (73,5%)	1.646 (82,6%)	2.358 (90,3%)	800 (95,5%)	6.783 (83,3%)
no	608 (22,6%)	288 (14,5%)	210 (8,0%)	29 (3,5%)	1.136 (14,0%)
Non risponde	107 (4%)	59 (3,0%)	42 (1,6%)	9 (1,1%)	219 (2,7%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Designazione addetti evacuazione rapida / emergenza					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.880 (69,8%)	1.557 (78,1%)	2.250 (86,2%)	770 (91,9%)	6.457 (79,3%)
no	651 (24,2%)	335 (16,8%)	254 (9,7%)	45 (5,4%)	1.286 (15,8%)
Non risponde	163 (6,1%)	101 (5,1%)	106 (4,1%)	23 (2,7%)	395 (4,9%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Designazione addetti Primo soccorso					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.827 (67,8%)	1.546 (77,6%)	2.248 (86,1%)	734 (87,6%)	6.356 (78,1%)
no	706 (26,2%)	343 (17,2%)	260 (10%)	68 (8,1%)	1.378 (16,9%)
Non risponde	161 (6,0%)	103 (5,2%)	101 (3,9%)	36 (4,3%)	402 (4,9%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

L'organizzazione del sistema di prevenzione aziendale

Un sistema di organizzazione della prevenzione esiste solo nel 52% delle aziende piccolissime (contro il 90% di quelle più grandi). Solo nel 13% delle piccolissime imprese, inoltre, esiste un sistema di controllo sull’attuazione delle misure di prevenzione. In questo caso il giudizio sulle carenze rilevate nelle piccolissime e piccole imprese deve essere temperato dalla considerazione che i livelli organizzativi delle stesse sono molto spesso embrionali ed informali, e che in esse quasi sempre mancano le figure dei dirigenti e spesso anche quelle dei preposti.

Esistenza di un’organizzazione definita del sistema prevenzionistico					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.390 (51,5%)	1.276 (64,0%)	2.047 (78,4%)	756 (90,2%)	5.471 (67,2%)
no	1.266 (47,0%)	693 (34,8%)	538 (20,6%)	73 (8,7%)	2.570 (31,6%)
Non risponde	38 (1,4%)	24 (1,2%)	25 (1,0%)	9 (1,1%)	97 (1,2%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

Il sistema di relazione fra i diversi soggetti

Si è indagato, in particolare, quali fossero gli interlocutori abituali del RSPP. Ne è emerso il seguente quadro, in cui per ogni soggetto è indicato il dato medio e il *range* riferito alle classi di dimensione aziendale (nel range la prima cifra si riferisce alla classe 6-9 addetti, la seconda alla classe di 200 e più addetti):

Gli interlocutori abituali del RSPP		
	Media (%)	Range (%)
Datore di lavoro	77	68-84
RLS	72	52-86
Medico competente	67	49-90
Lavoratori	64	70-59
Preposti	46	22-79
Dirigenti di staff	32	11-76

Dirigenti di produzione	28	8-67
-------------------------	----	------

Pur non tenendo conto delle ultime 3 righe, poco rilevanti per i fini del nostro Progetto, appare evidente come nelle piccolissime aziende esistano gravi lacune nel sistema delle relazioni. Tali lacune sono assai poco giustificabili facendo appello alla livello di organizzazione “approssimativo” esistente nelle piccolissime imprese, in cui per certi aspetti le relazioni dovrebbero essere addirittura più facili, ancorché informali, come confermato dal rapporto RSPP-lavoratori , che rappresenta un’eccezione virtuosa.

Presenza di procedure di lavoro e loro formalizzazione

Sostanzialmente (e discutibilmente) le procedure sono patrimonio soprattutto delle grandi imprese. Discutibilmente, perché ormai si tratta di necessità che investono anche le aziende più piccole, non solo sul versante della sicurezza ma anche della qualità produttiva dettata dalle leggi di mercato.

I piani di sicurezza

Nelle piccolissime imprese i piani di sicurezza per la prevenzione incendi, l’evacuazione dei lavoratori e il primo soccorso si attestano intorno al 50% (piani antincendio: 50%; primo soccorso: 43%).

Le eccellenze

Per quanto riguarda il sistema aziendale di prevenzione, solo 70 aziende hanno ricevuto un giudizio di “eccellenza”. Fra queste solo 5 appartengono alla classe 6-9 addetti e 9 alla classe 10-19 addetti:

	6-9	10-19	20-199	200	totale
Eccellenza	5 (0,2%)	9 (0,5%)	7 (0,3%)	49 (6%)	70 (0,9%)

4.1.2. La valutazione dei rischi

L’indagine ha attribuito grande rilievo alla valutazione dei rischi, che costituisce uno dei principali e innovativi istituti del DLgs 626/94 (e che rimane tale anche

nel nuovo “Testo Unico”), rappresentando l’asse portante di tutti gli interventi di prevenzione aziendale.

La quasi totalità delle aziende ha adempiuto all’obbligo valutativo, e le piccolissime imprese si sono dotate di un documento di valutazione nel 53% dei casi pur non avendone l’obbligo formale. Si tratta evidentemente di un elemento positivo.

Prima valutazione dei rischi eseguita					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	2.468 (91,6%)	1.874 (94,0%)	2.532 (97,0%)	819 (97,7%)	7.695 (94,6%)
no	205 (7,6%)	110 (5,5%)	63 (2,4%)	15 (1,8%)	393 (4,8%)
Non risponde	21 (0,8%)	9 (0,5%)	15 (0,6%)	4 (0,5%)	50 (0,6%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

I RSPP hanno svolto un ruolo di protagonisti assoluti nel processo valutativo, mentre RLS e medico competente sono stati coinvolti in circa la metà dei casi.

Il coinvolgimento dei lavoratori si è avuto nel 41% delle piccolissime imprese, contro il 57% delle grandi).

Consultazione e collaborazione nella valutazione dei rischi		
	Media (%)	Range (%)
Dirigenti	39	22 - 74
Preposti	37	16 - 73
Lavoratori	48	41-57
RSPP	92	87 - 98
RLS	49	35 - 62
Medico competente	53	35 - 80

Dati riferiti al totale delle aziende che hanno effettuato la Valutazione dei rischi

Il giudizio sulla completezza è globalmente positivo nel 91% dei casi, nell’88% per le piccolissime imprese. Purtroppo per quanto attiene alla coerenza il giudizio è assai meno brillante:

Coerenza della valutazione dei rischi con la reale situazione aziendale					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
Si (completamente)	1.619 (60,1%)	1.335 (67,0%)	1.812 (69,4%)	583 (69,6%)	5.351 (65,8%)
In parte	372 (13,8%)	388 (19,5%)	542 (20,8%)	185 (22,1)	1.487 (18,3%)
minimamente	83 (3,1%)	78 (3,9%)	97 (3,7%)	27 (3,2%)	285 (3,5%)
no	33 (1,2%)	24 (1,2%)	32 (1,2%)	15 (1,8%)	104 (1,3%)
Non risponde	587 (21,8%)	168 (8,4%)	28 (3,3%)	28 (3,3%)	911 (11,2%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

4.1.3. La programmazione degli interventi preventivi

L’articolazione di un programma di interventi per migliorare le condizioni di lavoro rappresenta la logica conseguenza della valutazione dei rischi. E conferma che la valutazione stessa non è stata un mero esercizio formale atto solo ad assolvere gli obblighi di legge. Tale programma è stato predisposto solo nel 60% delle piccolissime aziende. la sua articolazione cronologica è stata definita solo ne 52% dei casi.

Caratteristiche del programma di interventi		
	Media (%)	Range (%)
Presenza di un programma	75	60 - 88
Reso noto ai RLS	73	59 - 81
Articolazione cronologica	52	46 - 62

4.1.4. L’informazione e la formazione dei lavoratori

Sia nelle piccolissime che nelle grandi aziende una rilevante percentuale di lavoratori non riceve le informazioni di carattere generale. In particolare nelle aziende tra i 10 e 19 addetti il 18% dei lavoratori non riceve informazioni complete sui rischi in generale, mentre il 22% non viene informato completamente sulle misure di prevenzione. Tali percentuali salgono rispettivamente al 21 e 25% per le aziende sotto i 10 addetti.

Per quanto riguarda gli strumenti, l’uso di *depliant* e video è praticato molto di più nelle grandi imprese, e così pure le lezioni frontali in aula, le piccolissime imprese invece usano di più le assemblee. Prevale comunque l’uso di strumenti scarsamente interattivi.

La percentuale di aziende che si dotano di un programma di informazione è bassa (29%) nelle piccolissime imprese, e aumenta fino al 69% nelle aziende con oltre 200 addetti.

Le grandi aziende usano modalità informative dedicate per i nuovi assunti nel 79% dei casi, ma la percentuale scende sotto il 50% nelle piccolissime aziende. E’ un dato particolarmente negativo, in quanto di solito i nuovi assunti sono giovani e sempre più spesso di nazionalità non italiana, non hanno quindi precedenti esperienze lavorative e avrebbero bisogno di un percorso dedicato per essere introdotti nell’ambiente di lavoro. E’ inoltre da tenere presente il sempre crescente peso percentuale dei lavoratori interinali.

I dati sulla formazione sono peggiori di quelli dell’informazione. Si registra una vera e propria evasione totale dell’obbligo formativo nel 20% delle piccolissime imprese e nel 13% delle piccole.

E’ stata fatta a tutti i lavoratori la formazione					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.636 (60,7%)	1.296 (65,0%)	1.756 (67,3%)	560 (66,8%)	5.250 (64,5%)
In parte	529 (19,6%)	432 (21,7%)	647 (24,8%)	245 (29,2%)	1.853 (22,8%)
no	499	246	181	28	954

	(18,5%)	(12,3%)	(6,9%)	(3,3%)	(11,7%)
Non rispon-	30	19	26	5	81
de	(1,1%)	(1,0%)	(1,0%)	(0,6%)	(1,0%)
totale	2.694	1.993	2.610	838	8.138
	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)	(100%)

I risultati sono ancora peggiori per la formazione obbligatoria delle altre figure specifiche quali RLS e addetti alle emergenze.

Ad ulteriore conferma della scarsa attenzione e importanza attribuita alla formazione, solo nel 35% delle aziende è presente un programma specifico.

Un discorso a parte merita l’analisi delle eccellenze. Per quanto riguarda l’informazione hanno conseguito l’eccellenza 1.576 aziende (19% del campione totale), con la seguente distribuzione:

INFORMAZIONE: Aziende che hanno raggiunto l’eccellenza x classe addetti			
6-9	10-19	20-199	200 e oltre
16 %	25 %	15 %	27 %

Positivo il fatto che le imprese con 10-19 addetti si attestano sul 25%.

Per quanto riguarda la formazione hanno ricevuto l’eccellenza solo 123 aziende, così distribuite:

FORMAZIONE: Aziende che hanno raggiunto l’eccellenza x classe addetti			
6-9	10-19	20-199	200 e oltre
0,6%	2%	0,9%	5%

Come si può constatare anche la situazione delle eccellenze è enormemente peggiore che per l’informazione.

4.1.5. La consultazione e la partecipazione

La presenza di RLS varia grandemente in funzione delle dimensioni aziendali: sono infatti presenti nell’88% delle grandi imprese, e in poco più del 50% nelle piccolissime.

Sono presenti RLS					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	

si	1.465 (54,4%)	1.407 (70,6%)	2.184 (83,7%)	738 (88,1%)	5.796 (71,2%)
no	1.210 (44,9%)	570 (28,6%)	411 (15,7%)	97 (11,6%)	2.288 (28,1%)
Non risponde	19 (0,7%)	16 (0,8%)	15 (0,6%)	3 (0,4%)	54 (0,7%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

E' inoltre interessante segnalare come la percentuale di aziende con RLS varia nei diversi comparti produttivi, dall'85% nella Sanità al 56% negli Alberghi e ristoranti.

La consultazione dei RLS nelle varie fasi e momenti previsti dalla normativa è una prassi in larga misura disattesa. Ad esempio poco più del 60% delle imprese ha consultato il RLS sulla valutazione dei rischi, ed il 60% sulle misure di prevenzione. Per di più, la consultazione è stata in genere più praticata nelle aziende di dimensioni più grandi.

I RLS che non dispongono di alcuno strumento operativo costituiscono il 15 % delle imprese piccolissime (contro una media del 10%).

Nel 64% delle piccolissime imprese l'attività dei RLS sembrerebbe non solo accettata ma addirittura incentivata. Nel 34% tale attività è tollerata o consentita in modo solo formale. Il giudizio su questi dati volge al negativo se si considera che sul totale delle aziende in cui è presente il RLS, solo nel 58% dei casi questi partecipano a riunioni annuali adeguate e operative rispetto a obiettivi di prevenzione; negli altri casi la riunione non si tiene o ha carattere solo burocratico. L'assenza della riunione annuale è fenomeno tipico delle aziende piccole e piccolissime: i casi in cui la riunione annuale non è stata effettuata ammontano al 77% nella classe 1-15, al 5% della classe 16-19 addetti. Tenendo conto del fatto che nelle aziende fino a 15 dipendenti la riunione periodica annuale non è obbligatoria, a meno che non sia lo stesso RLS a chiederla, appare chiaro che in assenza di un preciso obbligo sanzionato la riunione non si tiene e (il che è ancora più preoccupante) nemmeno il RLS non la richiede.

Il giudizio di eccellenza su consultazione e partecipazione è stato raggiunto da 327 aziende, con la seguente distribuzione:

CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE: Aziende che hanno raggiunto l'eccellenza				
6-9	10-19	20-199	200 e oltre	totale
42 (2%)	73 (4%)	158 (6%)	54 (6%)	327 (4%)

4.1.6. Gli appalti

Il ricorso all'appalto, nelle sue varie forme, è un fenomeno diffuso, costituisce – sia per la ditta appaltante che per l'appaltatrice – un punto critico nell'organizzazione della sicurezza.

La tendenza al ricorso all'appalto cresce – ovviamente – con le dimensioni aziendali, ma non è affatto trascurabile la diffusione del fenomeno anche nelle imprese di minori dimensioni:

Aziende che appaltano lavorazioni										
	6-9		10-19		20-199		200 e oltre		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Si	496	18	591	30	1.494	57	742	89	3.323	41
In programma	3	0	7	0	7	0	1	0	18	0
Totale	499	18	598	30	1501	57	743	89	3.341	41

Sono esclusi dalla rilevazione i cantieri temporanei o mobili e tutti gli appalti di opere edili e affini

Tipologia di appalti (su 3.323 aziende che appaltano*)										
	6-9		10-19		20-199		200 e oltre		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Pulizie	267	54	337	57	1.089	74	683	92	2.385	72
Facchinaggio	58	12	67	11	278	19	327	44	730	22
Manutenzione	256	52	373	63	1.046	70	642	87	2.317	70
Altri	171	35	161	27	565	38	437	59	1.334	40

* molte aziende appaltano più di una delle attività indicate

La verifica di idoneità della ditta appaltatrice è stata effettuata con la seguente distribuzione:

Aziende che appaltano lavorazioni in cui è stata verificata l'idoneità della ditta appaltatrice (su 3.332 aziende)

	6-9		10-19		20-199		200 e oltre		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Si	396	80	488	83	1.241	83	660	89	2.785	84
Solo per alcune	34	7	36	6	123	8	53	7	246	7
Totale	430	87	524	89	1.363	91	713	96	3.031	91
Totale campione	496		591		1.494		742		3.323	

Anche la (dovuta) informazione alla ditta appaltatrice viene effettuata soprattutto nelle aziende più grandi: si passa dal 78% della prima fascia al 92% dell'ultima.

Aziende che appaltano lavorazioni in cui è stata verificata l'idoneità della ditta appaltatrice (su 3.332 aziende)										
	6-9		10-19		20-199		200 e oltre		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Per tutte le ditte	340	69	442	75	1.127	75	602	81	2.511	76
Solo per alcune	43	9	51	9	162	11	80	11	336	10
Totale	383	78	493	84	1.289	86	682	92	2.847	86
Totale campione	496		591		1.494		742		3.323	

Per quanto riguarda il coordinamento tra la ditta appaltante e la ditta appaltatrice, la dimensione d'impresa influisce notevolmente. Il coordinamento è pienamente garantito solo nel 38% delle piccolissime e piccole imprese:

Garanzia del coordinamento delle ditte appaltatrici per i lavori in comune (sulle 2.581 ditte che appaltano a più ditte)										
	6-9		10-19		20-199		200 e oltre		totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
E' garantito in tutti i casi	156	38	197	38	578	44	386	55	1.317	45
E' garantito in alcuni casi	34	8	36	7	147	11	88	13	305	10
Totale	190	46	233	45	725	55	474	68	1.622	55
Totale campione	334		413		1.177		657		2.581	

4.1.7. La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza è fortemente valorizzata dalla normativa sia perché rappresenta un significativo aspetto nel processo di prevenzione aziendale sia per la grande ricaduta in termini di coinvolgimento dei diversi soggetti della prevenzione sia per la stretta integrazione con la gestione complessiva del sistema prevenzione. Si pensi, a tal proposito, al ruolo che il medico competente *dovrebbe* avere nella informazione e formazione dei lavoratori.

La sorveglianza sanitaria per i lavoratori viene effettuata nel 73% delle aziende sottoposte al monitoraggio nazionale; in 1.701 (21% circa) non è obbligatoria, mentre in 402 aziende (5%) pur se obbligatoria, non si effettua. Quest'ultima percentuale sale al 7,6% nelle aziende piccolissime.

Si effettua la sorveglianza sanitaria?					
	Classi di addetti				totale
	6-9	10-19	20-199	200 e più	
si	1.562 (58,0%)	1.457 (73,1)	2.106 (80,7%)	792 (94,5%)	5.919 (72,7%)
No, ma sarebbe obbligatoria	206 (7,6%)	101 (5,1%)	81 (3,1%)	14 (1,7%)	402 (4,9%)
No, perché non obbligatoria	880 (32,7%)	407 (20,4%)	391 (15,0%)	23 (2,7)	1.701 (20,9%)
Non risponde	46 (1,7%)	28 (1,4%)	32 (1,2%)	9 (1,1%)	116 (1,4%)
totale	2.694 (100%)	1.993 (100%)	2.610 (100%)	838 (100%)	8.138 (100%)

La sorveglianza sanitaria è effettuata secondo protocolli formali e specifici nel 90% delle aziende esaminate, con differenze relativamente piccole nelle diverse fasce di addetti: si va dal 93% nelle grandi aziende all’87% nelle piccolissime.

Il medico competente partecipa alla valutazione del rischio e alla gestione del sistema di prevenzione aziendale nel 73% dei casi, con significative differenze nelle diverse fasce di addetti.

Il medico competente effettua i sopralluoghi con il RSPP nel 93% dei casi. Si va dal 98% delle grandi imprese all’87 nelle piccolissime.

Registri o altri strumenti destinati alla annotazione dei giudizi di non idoneità sono utilizzati solo nel 62% dei casi, con netta prevalenza delle aziende appartenenti alla fascia di addetti alta.

Per quanto riguarda la regolare effettuazione degli accertamenti sanitari, si osservano valori positivi rispettivamente nel 92% per gli accertamenti preventivi (97% nelle grandi aziende e 89% nelle piccolissime); 96% per gli accertamenti periodici (97 – 95 %); 75% per gli accertamenti su richiesta del lavoratore (92% per le grandi aziende, 66% per le piccolissime).

Il medico competente ha collaborato alle misure di primo soccorso nell’80% delle aziende che hanno attivato la sorveglianza sanitaria. Anche qui si evidenziano differenze tra le varie classi di addetti.

Solo il 45% delle aziende con 6-9 addetti comunica (in forma anonima) i dati sanitari collettivi ai RLS (contro una media generale del 65%).

La cartella sanitaria viene rilasciata al lavoratore:

- alla cessazione del rapporto di lavoro nel 37% delle imprese (32% per le piccolissime aziende; 42% per le grandi);
- su sua richiesta nel 53% delle imprese (58% per le piccolissime aziende, 56% per le grandi).

1.132 imprese (14% del campione) hanno ricevuto un giudizio di eccellenza sulla sorveglianza sanitaria, con la seguente distribuzione:

SORVEGLIANZA SANITARIA - Aziende che hanno raggiunto l'eccellenza				
6-9	10-19	20-199	200 e oltre	Totale
5%	12%	19%	28%	14%
143	249	504	236	1.132

Per concludere questo capitolo riteniamo utile citare una delle osservazioni conclusive del rapporto:

“Si è riscontrata una maggiore criticità delle piccolissime e piccole aziende rispetto alle grandi; questo fatto non può essere *tout court* imputato a una volontà generalizzata di tali imprese di non aderire alle norme imposte dal 626 (componente che pure è verosimilmente presente), in quanto non si può dimenticare che l'applicazione del DLgs 626 meglio si attaglia alle aziende di medie o grandi dimensioni, ponendo invece difficoltà di non poco conto a quelle di dimensioni inferiori; tali difficoltà derivano anche da una condizione storica pregressa di arretratezza culturale e strutturale rispetto al problema. I dati definitivi hanno comunque evidenziato che un numero non irrilevante di piccole e piccolissime aziende ha gestito in modo corretto ed efficace il 626: il *cut off* in termini di criticità di dimensione aziendale si può collocare al livello dei 50 addetti: al di sopra di tale limite, la situazione è nettamente più favorevole.

...

E' necessario ricordare che il progetto di monitoraggio interessava solo le aziende dai 6 addetti in su: il quadro complessivo dei risultati emersi fa ipotizzare che le aziende sotto i 6 addetti presentino una situazione altrettanto critica di quelle delle piccolissime aziende. Questa considerazione è

preoccupante, tenendo conto dei milioni di lavoratori che in Italia operano in aziende al di sotto dei 6 addetti.”

4.2. Altre indagini e ricerche significative

Per concludere questa sezione, riportiamo alcuni dati provenienti da una indagine più datata delle altre¹⁰ (condotta su un campione di 600 PMI, mediante interviste agli imprenditori ed ai RLS), ma comunque interessante perché esplora campi non affrontati nelle altre indagini e ricerche citate. A differenza del “monitoraggio 626” vengono qui considerate anche le imprese con meno di 5 addetti. Anche il metodo, come detto sopra, è sostanzialmente diverso.

Pur consapevoli che probabilmente alcuni aspetti sono migliorati negli anni successivi, siamo convinti che alcuni indicatori qualitativi inerenti la situazione delle micro imprese restino tuttora validi.

La formazione

Quello della formazione resta ancora un nodo non del tutto risolto all’interno del sistema delle imprese. Solo metà delle aziende provvede alla formazione dei propri lavoratori attraverso la promozione di corsi specifici in materia di salute e sicurezza. In circa il 30% dei casi (che non possono essere sommati al precedente 50%, perché l’intervista consentiva risposte multiple) si è provveduto ad una “presentazione dei rischi al momento dell’assunzione”, pratica che ci sembra ben lontana dal concetto di formazione “adeguata e sufficiente” già richiamato dalla norma allora vigente.

Ricordiamo che all’epoca dell’indagine erano già in vigore da 6 anni gli obblighi formativi contemplati dal Decreto Legislativo 626/94.

Le modalità di formazione presentano significative differenze se esaminate in base alla distribuzione delle imprese per classe di addetti. I corsi specifici scendono addirittura al 29% nella classe 1-15 addetti. Nella stessa classe il 14% delle imprese dichiara che non vi è alcuna specifica modalità di formazione.

Modalità di formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, in base alla classe di addetti delle imprese (val. %)

	Addetti				Totale
	1-15 addetti	16-30 addetti	31-100 addetti	101-249 addetti	
Frequenza corsi specifici in materia di salute e sicurezza	28,8	40,5	58,3	75,2	52,5
Divulgazione periodica di materiale informativo	9,0	25,3	27,4	28,0	22,2

¹⁰ CENSIS-INAIL: “Verso un modello partecipato di prevenzione” - 2001

Presentazione rischi esistenti al momento dell'assunzione	27,6	27,8	33,1	36,6	31,9
Affiancamento di figure più esperte ai neoassunti	22,4	29,1	21,7	21,7	22,9
Cartelli e segnaletica di sicurezza	36,5	38,0	28,0	21,7	29,9
Non vi è alcuna specifica modalità di formazione	14,1	5,1	4,6	-	6,0
Altro	0,6	1,3	1,1	-	0,7

Il totale non è uguale a 100 perché erano possibili più risposte

Nella classe 1-15 addetti la figura dell'imprenditore diventa assolutamente centrale nella promozione di processi informativi:

Soggetto che promuove generalmente le iniziative formative, in base alla classe di addetti delle imprese (%)

	Addetti				Totale
	1-15	16-30	31-100	101-249	
Direttamente l'imprenditore	74,9	56,3	49,3	44,9	56,0
Il RSPP	4,6	14,1	26,2	37,5	21,9
Il RLS / RLST	4,0	7,7	7,0	10,0	7,1
La rappresentanza sindacale unitaria	1,3	-	0,6	0,6	0,7
Il consulente esterno per la salute e sicurezza	6,6	16,7	13,4	2,5	8,9
L'organizzazione datoriale	2,6	1,3	1,7	1,9	2,0
Una società di formazione	1,3	2,6	-	1,3	1,1
L'Organismo Paritetico	0,7	1,3	0,6	-	0,5
Altro	4,0	-	1,2	1,3	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anche riguardo al futuro la classe 1-15 addetti si distingue in senso negativo: il 43% delle imprese non prevede corsi di formazione per i successivi 2 anni.

Previsione di promozione di corsi di formazione nei prossimi due anni, in base alla classe di addetti (%)

Intende promuovere corsi di formazione nei prossimi 2 anni?	Addetti				Totale
	1-15 addetti	16-30 addetti	31-100 addetti	101-249 addetti	
Sì, usufruendo totalmente di un finanziamento pubblico	23,7	18,2	12,9	9,5	15,7
Sì, anche a spese interamente dell'azienda	10,9	31,1	39,1	53,2	34,1
Sì, usufruendo anche parzialmente di finanziamento pubblico	21,8	29,9	39,2	34,8	31,9
No	43,6	20,8	8,8	2,5	18,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Una visione positiva della formazione (obiettivo/investimento) si rivela nel 9,5% della classe 1-15 addetti, contro il 31% presente nel totale delle imprese. Suggestivo il fatto che complessivamente il 50% delle imprese dichiara una disponibilità a promuovere corsi di formazione nei successivi 2 anni solo a condizione di ottenere un finanziamento pubblico (parziale o totale).

I paradigmi della salute e della sicurezza nelle PMI (val. %)

	Addetti				Totale
	1-15 addetti	16-30	31-100 addet-	101-249 ad-	

		addetti	ti	detti	
Un costo	4,5	5,0	5,1	0,6	3,7
Un obiettivo	10,8	27,5	24,6	28,6	22,3
Un dovere	70,1	52,5	42,3	36,0	49,6
Un investimento	14,6	15,0	28,0	34,8	24,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il sistema delle relazioni

La presenza di RLS è più bassa nelle imprese con 1-15 addetti (70% contro l’80% del totale).

Nelle piccolissime imprese risulta inferiore la quota di imprese che non solo ha nominato le figure previste dalla Legge, ma soprattutto che ha attribuito a queste piena operatività.

Operatività dei soggetti previsti dal D. Lgs. 626/94 (valori percentuali)					
	Classe di addetti				Totale
	1-15	16-30	31-100	101-249	
RLS					
E’ stato nominato, ma non è operativo	12,4	3,8	8,1	5,6	8,0
Non è stato nominato	14,4	8,9	2,9	3,1	6,9
RSPP					
E’ stato nominato, ma non è operativo	11,3	10,0	16,1	16,4	14,0
Non è stato nominato	36,0	11,3	0,6	0,6	1,4
Squadra emergenze					
E’ stato nominato, ma non è operativo	6,2	14,3	16,9	23,7	15,6
Non è stato nominato	78,0	54,5	21,5	7,7	37,2
Addetti al Pronto soccorso					
E’ stato nominato, ma non è operativo	5,5	10,1	15,7	11,5	11,0
Non è stato nominato	76,0	41,8	20,3	10,2	35,2
Medico competente					
E’ stato nominato, ma non è operativo	5,4	6,4	10,3	10,0	8,4
Non è stato nominato	60,6	30,8	10,3	4,4	24,7

Piuttosto sorprendente il fatto che proprio nelle imprese con 1-15 addetti risulti “non frequente” il contatto tra imprenditore e RLS, i quali ultimi, peraltro, spesso non esistono (37% contro il 23% nel totale imprese).

Generalmente l’RLS è sempre informato sulle decisioni prese, ma solo nella metà dei casi vi partecipa direttamente attraverso una consultazione da parte delle strutture aziendali. Ancora una volta l’assenza sia di informazione che di consultazione è nettamente più evidente nelle imprese con minor numero di addetti:

Modalità di partecipazione dei RLS/RLST alla gestione della salute e sicurezza					
Incidenza percentuale della risposta: “non è né informato né consultato”					
	addetti				totale
	1-15	16-30	31-100	101-249	
Processo di valutazione dei rischi	10,4	2,7	2,4	1,3	4,1
Stesura del documento di valutazione dei rischi	16,0	4,2	2,4	1,9	5,9
Aggiornamento del doc. di valutazione dei rischi	18,3	6,9	3,0	1,3	6,7
Definizione dei piani di prevenzione	14,7	5,4	3,6	3,8	6,6
Realizzazione degli interventi di prevenzione	12,7	6,8	3,6	1,9	5,8
Organizzazione di attività formative	22,2	10,1	4,3	1,9	8,8
Definizione di procedure di lavoro più sicure	14,3	6,8	4,3	2,6	6,6
Designazione addetti SPP	27,6	4,4	5,6	1,9	9,7
Rilevazione degli incidenti mancati	28,6	11,5	10,5	14,4	16,3

Alla richiesta, infine, di quali siano i motivi per lo scarso rispetto aziendale verso il sistema prevenzione, ben il 29% delle imprese della classe 1-15 addetti cita “le dimensioni aziendali” (contro il 21% del totale imprese).

5. Le microimprese nella normativa italiana su salute e sicurezza sul lavoro

5.1 Evoluzione normativa

Già nel decreto legislativo n. 626 del 1994 si nota l’attenzione del legislatore al principio, proprio della legislazione europea, secondo cui le direttive emanate a tutela dell’ambiente di lavoro non devono imporre “vincoli amministrativi, finanziari, e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese” (Trattato istitutivo della Comunità Europea nella sua versione consolidata, art. 137, comma 2). A questo proposito si veda anche il quarto “considerando” della Direttiva quadro n. 89/391/CEE.

Tale attenzione si è avverata non tanto nella definizione di misure alternative e specifiche per le PMI, ma piuttosto nella disposizione, in alcuni casi, della non applicabilità o nell’alleggerimento di alcuni adempimenti ritenuti particolarmente onerosi.

Così, dopo una complessa e tormentata evoluzione normativa, il decreto legislativo 626 del 1994, così come integrato dal decreto legislativo n. 242 del 1996, sebbene la legge delega n. 142 del 1992 si limitasse a richiedere “che i competenti enti ed istituzioni svolgano attività di informazione, consulenza ed assistenza in materia antinfortunistica e prevenzionale, con particolare riferimento alle piccole e medie imprese, anche tramite l’istituzione di specifici corsi, anche obbligatori, di formazione in detta materia”, ha riservato un trattamento specifico e in parte differenziato per la PMI:

- ribadendo la definizione di “procedure standardizzate” da individuarsi mediante l’emanazione di uno o più decreti ministeriali, con riferimento alla redazione del piano di sicurezza aziendale.
- consentendo di ridurre a una sola volta all’anno (anziché due) la visita degli ambienti di lavoro da parte del medico competente.
- esplicitando i casi in cui era possibile lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi.
- Consentendo al “datore di lavoro delle aziende familiari nonché delle aziende che occupano fino a 10 addetti” di “autocertificare per iscritto l’avvenuta effet-

tuazione della valutazione dei rischi e l’adempimento degli obblighi ad essa collegati.

La criticità legata alle dimensioni dell’impresa viene chiaramente evidenziata nella “Relazione finale approvata dalla Commissione d’inchiesta sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare riguardo alle cosiddette ‘morti bianche’” (2007):

“Riguardo a quest’ultimo profilo, si deve sottolineare che la riforma di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 ha posto i più rilevanti problemi di adeguamento per le piccole, medie e micro imprese e per i settori agricolo e artigianale. Le difficoltà incontrate da tali soggetti appaiono di ordine sia economico che organizzativo. Per esempio, l’adempimento ad alcuni obblighi (come quello della valutazione dei rischi) richiede il ricorso a capacità professionali e tecniche non facilmente reperibili e aventi, talora, un costo elevato rispetto alla qualità del servizio.

E’, dunque, con riferimento particolare a quest’ambito di imprese – come già rilevava, nelle proprie conclusioni, la Commissione parlamentare di inchiesta sugli infortuni sul lavoro nella XIV Legislatura – che occorrerebbe rifinanziare e sviluppare le misure premiali e di sostegno e quelle di prevenzione, procedendo anche ad un attento esame degli esiti sin qui sortiti degli interventi finanziari. La disciplina di delega (di cui alla citata legge n. 123 del 2007), in conformità a tali orientamenti, prevede appunto che il finanziamento, da parte dell’Inail, degli investimenti in materia di sicurezza sul lavoro sia concentrato in favore delle piccole, medie e micro imprese e stabilisce il principio della semplicità delle procedure.”

* * * * *

5.2 Il nuovo “Testo unico” e le medie, piccole e micro imprese

N.B.: nella stesura del rapporto si è ritenuto di non considerare la particolarissima fattispecie del “lavoratore autonomo”, più volte citata nel Decreto. Su eventuale indicazione della committenza produrremo un supplemento del rapporto dedicato a questa specifica tipologia.

Il nuovo quadro normativo (Decreto Legislativo 81/2008 – da qui in avanti “Testo unico”) contempla ulteriori disposizioni applicabili alle piccole, medie e micro imprese, che concernono:

- il campo di applicazione
- le “dimensioni” aziendali (conteggio dei lavoratori)
- le attività finanziabili,
- le semplificazioni procedurali,
- la consulenza,

- la rimodulazione di alcuni adempimenti sulla base dimensionale (numerica) dell’impresa.

Va inoltre ricordato che l’art. 2, comma 1, lettera a), pur non contenendo indicazioni specifiche per medie, piccole e micro imprese, fornisce un utile quadro di riferimento fornendo una analitica ed articolata definizione di cosa debba intendersi per “lavoratore”. E’ un riferimento essenziale per una corretta lettura di quanto affermato al successivo art. 3, comma 4, che indica come il Decreto si applichi “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.

Campo di applicazione

L’art.3, comma 13, fa esplicito riferimento alle **imprese medie e piccole operanti nel settore agricolo**. Il Ministero del Lavoro *avrebbe dovuto provvedere* entro 90 giorni dall’entrata in vigore del Decreto – limitatamente alle imprese che impiegano **lavoratori stagionali**, all’emanazione di disposizioni per semplificare gli adempimenti relativi all’informazione, formazione e sorveglianza sanitaria. Fa inoltre riferimento a specifiche modalità di attuazione delle previsioni concernenti il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (da qui in avanti: RLS), definite nei Contratti collettivi.

Dimensioni aziendali

L’art. 4 è interamente dedicato al computo dei lavoratori, ed è finalizzato alla determinazione del numero di lavoratori dal quale il Decreto fa discendere particolare obblighi. Contiene criteri di esclusione e di inclusione parziale.

Consulenza, informazione e assistenza

L’art. 9 prevede, al comma 2, tra le attività coordinate di ISPESL, INAIL E IPSEMA, la consulenza alle aziende, in particolare alle **medie, piccole e micro imprese**.

L’art. 10 indica, al comma 1, che Regioni e Province autonome – tramite le ASL, i Vigili del fuoco, l’ISPESL, il Ministero del lavoro, l’INAIL, l’IPSEMA, gli Organismi paritetici e gli Enti di patronato svolgono, anche mediante convenzioni, attività di informazione, assistenza, consulenza, formazione, promozione in materia di

sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle **imprese artigiane**, delle imprese agricole e delle **piccole e medie imprese**.

Attività promozionali e finanziamenti

Diverse norme del “Testo Unico” prevedono la messa a disposizione di fondi, a vario titolo, in favore delle PMI.

L’art. 11 individua una serie di attività di sostegno.

Al comma 1 prevede la possibilità di finanziamento:

- di progetti di investimento in materia di salute e sicurezza del lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese
- di progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese (con un particolare riferimento alla formazione dei datori di lavoro).

Al comma 4 prevede il finanziamento, da parte dell’INAIL, di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti, in particolare, alle **piccole, medie e micro imprese**. Importante, qui, l’indicazione, come criterio di priorità per l’accesso al finanziamento, l’adozione da parte delle imprese di buone prassi (come definite all’art. 2, comma 1, lettera v.).

L’art. 30, comma 6, include l’adozione di un modello di organizzazione e di gestione in ossequio al decreto legislativo n. 231 del 2001, per le **imprese fino a 50 lavoratori**, tra le attività finanziabili ai sensi dell’art. 11 (v. sopra). Questa disposizione assume particolare rilevanza a fronte del fatto che la legge delega n. 123 del 2007 ha introdotto nel decreto legislativo 231 del 2001 il principio secondo cui anche la mancata osservanza delle norme sulla sicurezza sul lavoro rientra nel novero dei “reati presupposti” per l’emissione di sanzioni, pecuniarie e non, estremamente gravose. Considerando che oramai i campi di applicazione del decreto n. 231 sono talmente numerosi ed importanti da obbligare, di fatto, un’impresa solida ad adottare i modelli organizzativi e tenerli costantemente monitorati e aggiornati, è evidente che soprattutto le PMI abbiano interesse a ottenere i finanziamenti previsti.

L’art. 52 prevede la costituzione presso l’INAIL di un Fondo a sostegno, oltre che dei RLS territoriali e della pariteticità, alla **piccola e media impresa**, costituito, tra l’altro, attraverso l’obbligo di contribuzione a carico delle imprese (presumibil-

mente piccole) prive di RLS, nella misura di due ore lavorative annue per ogni lavoratore. Tra gli obiettivi del Fondo è indicato il finanziamento della **formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese**.

Semplificazione delle procedure

Entro il 31 dicembre 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro ha l’obbligo di definire procedure standardizzate di valutazione dei rischi (art. 6 comma 8 lettera f), da recepire con decreto interministeriale.

I datori di lavoro delle **imprese che occupano fino a 10 lavoratori** (salvo alcune eccezioni riferite a rischi particolarmente importanti) effettuano la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate. Fino al 18° mese successivo al sopra citato decreto interministeriale (e comunque non oltre il 30 giugno 2012) possono autocertificare l’effettuazione della valutazione dei rischi.

I datori di lavoro che occupano **fino a 50 lavoratori** “possono” effettuare la valutazione dei rischi sulla base delle suddette procedure standardizzate. Nelle more, le imprese sono tenute al rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 dell’art. 29. Anche qui sono previste eccezioni, più ampie rispetto alle precedenti.

In base all’art. 34 ed all’Allegato 2 il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione nei seguenti casi:

- Aziende artigiane ed industriali fino a 30 addetti
- Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti
- Aziende della pesa fino a 20 addetti
- Altre aziende fino a 200 addetti.

(Sono comunque escluse le aziende con rischi particolarmente significativi, esplicitamente indicate nello stesso allegato 2.)

Ulteriori norme sulle PMI

Per le **imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori** la durata dell’aggiornamento periodico per i RLS – la cui disciplina è affidata alla contrattazione collettiva nazionale - non può essere inferiore alle 4 ore (8 per le imprese over 50).

L’art. 21 contiene specifiche indicazioni relative alle imprese familiari.

Nelle **imprese che occupano meno di 15 lavoratori** non è contemplato l’obbligo, per il medico competente, di concordare col datore di lavoro il luogo di custodia delle cartelle sanitarie e di rischio (art. 25 comma 1 lettera c).

Nelle imprese che occupano fino a 15 lavoratori non vi è obbligo di tenere annualmente la riunione periodica di cui all’art. 35 del Testo Unico. Una apposita riunione può essere convocata su richiesta del RLS in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l’introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla salute e sicurezza dei lavoratori (art. 35).

6. Idee chiave per lo sviluppo di una efficace campagna di comunicazione per le micro imprese

Importante trasmettere il seguente messaggio: non esistono aree di “esonero dagli obblighi” sulla base di criteri dimensionali. Tale messaggio va ovviamente integrato con la chiara indicazione che i livelli di complessità sono ovviamente differenti a seconda delle dimensioni aziendali, e che esistono specifiche semplificazioni ed appositi sostegni per la piccola, media e micro impresa.

Nei prodotti di comunicazione previsti dalle successive fasi del Progetto va adottato un criterio di estrema semplificazione del linguaggio.

Il **libretto informativo** previsto dalla Fase 2 del Progetto dovrebbe muoversi lungo 2 direttrici: la rappresentazione della norma, in forma di schede di semplice lettura, di tutti i passaggi salienti del Testo Unico. E’ particolarmente importante concentrarsi sul Titolo I, che è a nostro avviso sovraordinato rispetto agli altri titoli e contiene tutte le più importanti “regole del gioco”, sotto il profilo sia dei concetti-chiave (formazione, informazione, valutazione dei rischi, misure di prevenzione, partecipazione e consultazione) che delle figure-chiave individuate.

Concetti chiave e figure chiave che si proiettano sull’intero corpus del Decreto e perfino sugli allegati.

Sia nella progettazione dei materiali che nei piani di distribuzione andranno tenuti i dati quantitativi e qualitativi disponibili sulle piccole, medie e micro imprese, sia in termini strutturali (distribuzione quantitativa) che di rischio. Un primo riferimento per entrambi i criteri è reperibile nelle sezioni 3 e 4 del presente rapporto.

Poiché la campagna informativa susciterà – specie se efficace – un notevole *feed back*, sembra opportuno avviare quanto prima una riflessione su cosa seguirà alla campagna stessa, in termini, probabilmente, più di servizi che di ulteriori prodotti.