



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA  
Azienda Unità Sanitaria Locale della Romagna



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO



**SIRS Ravenna**  
**Seminario - Webinar**  
**18 marzo 2022 dalle 8.30 alle 13.00**





## SLC e piccole aziende. L'esperienza degli RLS-T

---

ESPERIENZA PROMOSSA DA CGIL-CISL-UIL E CHE HA COINVOLTO RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI (RLS-T) DI TUTTI I TERRITORI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

# Nelle piccole aziende ...

---

La valutazione e gestione dello stress lavoro correlato nelle piccole aziende (indicativamente fino a 9 addetti) pone problemi particolari sia relativamente alla “valutazione del rischio” prevista dal D.Lgs 81/08, sia nella prevenzione del rischio e nella promozione del benessere lavorativo nella gestione del lavoro reale.

## ... la valutazione del rischio SLC ...

---

Sotto il profilo della valutazione del rischio alcuni strumenti non sono utilizzabili (questionari) o di difficile applicazione (es. focus group).

Altri strumenti sono teoricamente utilizzabili (interviste, riunioni) ma proprio nelle situazioni più problematiche difficilmente possono ritenersi affidabili soprattutto se utilizzati solo dalle figure aziendali (datore di lavoro, RSPP, MC).

I fattori “oggettivi” nelle piccolissime imprese perdono valore indicativo.

Il focus group e l'intervista rischiano di non essere compatibili con la garanzia di anonimato opportuna in indagini che possono toccare aspetti sensibili.

Il questionario, per esigenze di significatività, richiede una adeguata numerosità che non è presente nella singola piccola impresa.

# ... personalità, resistenza al cambiamento

---

Sotto il profilo delle azioni di prevenzione e di miglioramento, in aziende di pochi addetti gli elementi di personalità, sempre determinanti, sono sovra rappresentati rispetto all'organizzazione ed è indubbiamente rilevante la personalità del singolo nell'influenzare l'organizzazione e il clima.

Le resistenze al cambiamento in caso di situazioni problematiche sono forti e in particolare in un gruppo di poche persone (fra cui un datore di lavoro) dove i rapporti sono molto personalizzati e potenzialmente bloccati.

Gli elementi di novità difficilmente nascono dall'interno dell'azienda in risposta ad un adempimento di valutazione spesso inteso solamente come un adempimento normativo.

# Valutazione quotidiana

---

D'altra parte: in un gruppo di 2 - 10 persone l'intervento del datore di lavoro all'interno della propria azienda è quotidiano;

ciascuna persona effettua di continuo una valutazione, sia pure soggettiva, della condizione di lavoro e in conseguenza di questa valutazione pensa, sente e agisce;

le misure di prevenzione sono in buona parte individuate giorno per giorno.

# RLS-T

---

Nelle piccole aziende, l'attività degli enti bilaterale e degli RLST possono essere una risorsa strategica per la valutazione dello stress lavoro correlato e per la promozione del miglioramento.

L'accesso in azienda "da esterni" degli RLST nei luoghi di lavoro li ha portati in questi anni ad osservare le realtà di molte piccole aziende e sicuramente le loro percezioni e conoscenze sono un patrimonio da valorizzare sia per l'esercizio del loro ruolo che per la conoscenza del fenomeno e per l'individuazione di azioni utili per tutto il sistema della prevenzione.

# Cosa sarebbe interessante sapere

---

Come si pongono gli RLST nei confronti del rischio SLC?

Come sono stati formati e come sono supportati?

Quali metodologie conoscono o utilizzano?

Come si comportano “di fatto” quando entrano in azienda relativamente a questo rischio?

Cosa hanno percepito delle realtà che hanno incontrato?

Quali tipi di situazioni hanno percepito come importanti e per cui hanno cercato di intervenire?

Quali tipi di situazioni hanno percepito come importanti ma non si sono sentiti di intervenire?

Quali sono i principali elementi che in base alla loro esperienza differenziano le situazioni sia in meglio che in peggio (Dimensione? Tipo di attività? Stile di leadership? Contatto con il pubblico? Accesso a diversi luoghi per lavoro? Relazioni povere e statiche? Età delle persone? Livello di istruzione?)

Quali sono i loro personali principali successi?

Quali sono i loro personali principali insuccessi?

# Come lo abbiamo chiesto?

## **Domande introduttive:**

Da quanti anni svolgi attività di RLST?

Negli accessi in azienda, ti capita di affrontare anche il tema del rischio stress lavoro correlato?

## **Domande di transizione:**

Cos'è, secondo te, lo stress lavoro correlato?

In tema di stress lavoro correlato, hai ricevuto una formazione che ritieni utile per il ruolo di RLST?

## **Domande chiave:**

Quali tipi di situazioni di SLC hai ritenuto importanti per cui hai cercato di intervenire?

Quali tipi di situazioni di SLC hai ritenuto importanti ma hai ritenuto di non poter intervenire e perché?

Quali sono, in base alle tue esperienze, le caratteristiche più diffuse nelle piccole aziende e che creano il rischio di stress lavoro correlato?

Qual è secondo te lo stile migliore per affrontare il tema dello stress lavoro correlato come RLST nelle piccole aziende?

## **Domande di chiusura:**

La tua migliore soddisfazione personale

Un ultimo consiglio al sistema?

# Chi ha partecipato

---

Sono stati realizzati due “focus group” con modalità insolita in quanto realizzati “a distanza”.

A ciascuna edizione hanno partecipato 9 RLST (in totale 18 RLST) appartenenti a ciascun territorio della regione Emilia-Romagna e appartenenti a CGIL-CISL-UIL.

I partecipanti avevano esperienze nel ruolo di diversa durata (da 1 anno a 21 anni) con una media di 7,3 anni e una mediana di 8 anni. Complessivamente gli RLST partecipanti rappresentavano 131 anni di esperienza (64 anni nella prima edizione, 67 nella seconda edizione). Un terzo dei partecipanti donne e due terzi uomini.

In entrambe i casi il focus group ha avuto durata di 2 ore.

# Focus group 1

---

# Con tenuti principali emersi (Focus1)

---

Solida motivazione intrinseca allo svolgimento del ruolo da parte degli RLST. Non siamo ispettori, andiamo oltre il formale.

Solida consapevolezza del rischio stress lavoro correlato sia per sé sia per i lavoratori

Diversità dei territori e anche negli approcci.

Estrema difficoltà ad incontrare i lavoratori.

Sofferenza per la saltuarietà e non continuità nel seguire le aziende.

Estremo disappunto per l'approccio burocratico nella gestione del tema.

Non appaiono diffuse chiare e condivise modalità di approccio e gestione nell'affrontare il rischio quando si va in azienda.

# Con tenuti principali emersi (Focus 1)

---

Appare una scarsa esperienza di gestione di situazioni “reali” probabilmente per la difficoltà di avvicinare i lavoratori. Con conseguente prassi di gestione di “documenti” e pochi contenuti “riferiti” dei lavoratori.

Formazione a come sensibilizzare le aziende al tema dello stress.

Problemi che a volte sono di tipo sindacale nella soluzione.

Stress come problematica anche della persona legata alla sua vita privata o ad un suo stato.

Perplessità circa il ruolo di alcuni consulenti.

# Con tenuti principali emersi (Focus 2)

---

È emerso il tema del contesto economico anche locale come costringente (le grandi aziende stressano le piccole) e creano le difficoltà dei datori di lavoro con le possibili conseguenze per i lavoratori.

Vi è stata una riflessione sul ruolo dei consulenti che è stato detto influente, ma non sempre positivo e sentito spesso come commerciale e quindi distratto e distraente.

È stato valorizzato il ruolo della parte sindacale “politica” come alleata dell’RLST.

Sono stati richiamati i rischi “materiali” sia come determinanti di stress ma anche come porta di accesso anche a temi organizzativi.

È stato posto il tema se lo stress sia un problema “medico” e quindi di eventuale “non” competenza dell’RLST. (stress vs stressors)

È stata espressa la fatica del coinvolgimento dei lavoratori, ma anche la sua necessità.

# Con tenuti principali emersi (Focus 2)

---

È stata espressa la soddisfazione di quando il ruolo di RLST è considerato in modo adeguato.

La formazione ricevuta è stata positiva, ma è necessario andare verso una connotazione maggiormente “pratica” e anche per essere capaci di sensibilizzare.

L’esperienza di affiancamento con Ausl in corso di sopralluoghi si conferma di provata utilità là dove realizzata.

Si confermano le difficoltà (i disastri) delle aziende “familiari”.

I documenti di valutazione dello stress lavoro correlato sono sperimentati come “Carta” sempre “verde”.

Pochissime soddisfazioni in genere e senso di impotenza su azioni di miglioramento relative allo stress.

Porta di accesso lavoratori / porta di accesso datori di lavoro.

Forse c’è più consapevolezza di quanto si dice o si crede.

# Nella definizione di stress

---

- Importanza del contesto anche relazionale
- Carichi di lavoro con picchi di lavoro.
- Lavoro solitario durante la pandemia
- Altri rischi (es. sovraccarico biomeccanico)

- Importanza del contesto anche sociale
- Controllo sul proprio lavoro e autonomia decisionale
- Carichi di lavoro con picchi di lavoro.
- Altri rischi (es. sovraccarico biomeccanico, rumore, chimico)

# Tra i problemi percepiti e riferiti nella piccola azienda

---

- Pericoli nella gestione “familiare” del lavoro e dei rapporti con confusione di ruolo, sovraccarico, incertezze di ruolo e possibile “ricattabilità” per i rapporti “amicali”
- Rapporti conflittuali tra i colleghi

Pericoli nella gestione “familiare” del lavoro”

# Rimasto fuori dal cono di luce

---

- Lo stress del datore di lavoro
- Il lavoro reale

- Il lavoro reale e le situazioni reali di stress dei lavoratori nello svolgimento del lavoro, al di là delle difficoltà relazionali

# Temi suscettibili di sviluppo

---

Quali contenuti e con quali modalità si può arrivare sia ai datori di lavoro sia ai lavoratori per facilitare la conduzione del lavoro in condizioni di maggior benessere psicosociale?

Il datore di lavoro ha bisogno dei lavoratori e i lavoratori hanno bisogno del lavoro fornito dal datore di lavoro. Come ottimizzare questo bilanciamento / antagonismo / sinergia al di là dei luoghi comuni?

Come assumere, senza banalizzarli, i temi della crescita personale (anche nel lavoro) e delle capacità di relazione (senza entrare in conflitto con le storie personali)?

Rappresentazione delle difficoltà (stress) delle piccole aziende nel tessuto economico anche locale.

Ma qual è il vissuto reale dei lavoratori?

Alleanze con i rappresentati delle aziende?



SLC e piccole aziende.  
L'esperienza degli RLS-T

---