



**RAPPRESENTANTI
PER LA SICUREZZA**
TERRITORIALI E DI SITO PRODUTTIVO

RAFFORZARE LA PREVENZIONE E LA PARTECIPAZIONE
NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESE



Questa pubblicazione è sostenuta finanziariamente dalla Commissione Europea nell'ambito del progetto "Trade Unions Preventive Agents (TUPAs). Promoting occupational health and safety (OHS) in micro and small enterprises (MSEs or "small firms") through the support of trade unions' external agents to workers' participation/representation". VP/2016/004/0034

This document reflects only the authors' view and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

Deposito legale: V-3205-2018

Data: Novembre 2018

Pubblicato da: ISTAS

Grafica e impaginazione: Pilar Rodríguez (Pilixip)

Immagini: Freepik, Rawpixel, Raphael Andres, Ricardo Gomez Angel

Stampa: QAR Comunicación, S.A.

RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA TERRITORIALI E DI SITO PRODUTTIVO

RAFFORZARE LA PREVENZIONE E LA PARTECIPAZIONE
NELLE MICRO E PICCOLE IMPRESEI

Il progetto presentato in questo opuscolo è stato finanziato dalla Commissione Europea (VP/2016/004 Improving expertise in the field of industrial relations) e non avrebbe potuto essere completato senza questo supporto. È stato condotto dall'Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS - Spagna) e sviluppato in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio (FDV - Italia), il Cardiff Work Environment Research Centre dell'Università di Cardiff (UC - Regno Unito) e NSZZ Solidarność - Polonia.

Questo opuscolo si basa sulla relazione finale del progetto (David Walters, Kaj Frick and Emma Wadsworth; *Trade union initiatives to support improved safety and health in micro and small firms: Trade Union Prevention Agents (TUPAs) in four EU Member States*; October 2018), disponibile solo in inglese e scaricabile dal sito:

<https://istas.net/TUPAsproject>

Molte persone, troppo numerose per essere citate singolarmente, in tutti i paesi su cui si è concentrato il progetto, hanno collaborato al lavoro sul campo dandoci il loro tempo e le loro informazioni. Siamo molto grati per la loro partecipazione e il loro sostegno, che sono stati essenziali per i risultati del progetto.



IL LAVORO DANNEGGIA LA SALUTE NON VI E' DUBBIO AL RIGUARDO

Ogni anno nell'Unione europea (UE) circa **4.700 persone muoiono a causa di incidenti sul lavoro**, e di incidenti in itinere.

D'accordo con stime recenti pubblicate in riviste scientifiche, altre **180.000 persone muoiono a causa di malattie professionali**, delle condizioni causate dal proprio lavoro, dal modo in cui lo eseguono o dai rischi a cui sono esposte.

A ciò si aggiungono i **rischi psicosociali** a cui le persone sono esposte in ragione delle modalità di organizzazione del loro lavoro e le conseguenze di questi rischi sulla salute.



I REGOLAMENTI EUROPEI ESISTONO PER TUTELARE LA SALUTE DEI LAVORATORI

Nell'UE **le aziende sono obbligate ad impedire lo scambio salute-retribuzione** garantendo la sicurezza e la salute dei lavoratori tramite il controllo delle condizioni di lavoro.



MA LE PESSIME CONDIZIONI DI SALUTE NON FANNO PARTE DEL CONTRATTO



I lavoratori devono lavorare per guadagnare uno stipendio, ma non al prezzo della loro salute, per non parlare della loro vita.

Tutto ciò può essere evitato **organizzando il lavoro in modo tale che la prevenzione abbia la priorità** rispetto al risparmio economico.

LA PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI E' FONDAMENTALE PER UNA PREVENZIONE EFFICACE

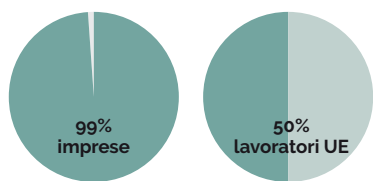


Uno dei modi più efficaci per conseguire questo obiettivo è **garantire che i lavoratori partecipino alle decisioni in materia di prevenzione e controllo**.

Si ottiene il massimo successo quando **lavoratori organizzati e rappresentati portano al tavolo della contrattazione il loro punto di vista informato** e la loro conoscenza pratica del lavoro, dei suoi rischi, delle possibili soluzioni e di ciò che danneggia e fa ammalare i lavoratori, e quando lo fanno tramite i loro rappresentanti indipendenti ed autonomi.



TUTTAVIA SEMPRE PIU' LAVORATORI NON SONO RAPPRESENTATI O ORGANIZZATI



Le micro e piccole imprese (MPI) rappresentano quasi il **99% delle imprese** dell'Unione europea e danno lavoro a circa il **50% dei lavoratori** dell'UE. Nuove tendenze economiche e nuove modalità di organizzazione della forza lavoro (ridimensionamento, delocalizzazioni ed esternalizzazione) hanno portato ad un **aumento del numero di MPI**. L'effetto combinato di frammentazione, precarietà, occupazione informale, che è così tipico del lavoro nelle MPI, rende difficile l'organizzazione dei lavoratori e la loro rappresentanza.

E' MENO PROBABILE CHE LE PICCOLE IMPRESE ABBIANO INTENSE RELATIVE ALLA PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI ED E' PIU' PROBABILE CHE ABBIANO PEGGIORI CONDIZIONI DI LAVORO, MINORI RISORSE PER LA PREVENZIONE E MINORI COMPETENZE CON LE QUALI AFFRONTARE IL TEMA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La maggior parte delle MPI nell'UE si trova a dover affrontare il problema di una generale **mancanza di risorse per la prevenzione** e per una adeguata gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SSL). È probabile che i lavoratori impiegati in queste imprese registrino condizioni di lavoro peggiori, una **qualità del lavoro inferiore** e rischi proporzionalmente maggiori in tema di salute, sicurezza e benessere rispetto a quelli delle grandi imprese.

Sia i lavoratori che i loro datori di lavoro delle MPI sono vulnerabili a causa della scarsità delle risorse disponibili per molti di loro ed alla dura competizione che affrontano nella lotta per la sopravvivenza dei posti di lavoro e delle imprese. Nelle economie moderne, le organizzazioni più grandi e più potenti in

molti casi gestiscono le loro attività cercando l'**esternalizzazione dei rischi sui soggetti più deboli e vulnerabili** nei loro rapporti commerciali. Le condizioni di prezzo e di consegna che questi soggetti più potenti sono in grado di imporre sui loro prodotti e sulle reti di fornitura del servizio erodono le garanzie in tema di SSL tra le MPI più deboli, spesso situate in posizioni di dipendenza in tali reti.

Nella lotta per restare competitivi e soddisfare queste condizioni, **sia i datori di lavoro che i lavoratori delle MPI devono spesso sacrificare le loro priorità in materia di SSL**.

Come la ricerca sulla quale si basa questo opuscolo dimostra, studi recenti evidenziano che i **proprietari-dirigenti delle MPI hanno**

scarsi livelli di conoscenza della tematica di SSL e delle loro responsabilità giuridiche a tale riguardo, che aggravano sovrastimando la loro comprensione dei rischi in tema di SSL e delle necessarie misure di controllo. **Non riescono a vedere la necessità di agire in prima persona**, invece di attribuire la responsabilità di tali azioni ai lavoratori.

Per completare il quadro, queste evidenze mostrano anche che mentre i principi e i requisiti di processo per la gestione della SSL previsti dalle attuali normative in materia sono generalmente comprese e più o meno accettate nelle organizzazioni più grandi, restano un **mistero** per i proprietari-dirigenti di molte MPI, che preferirebbero essere **"informati su cosa fare"**.

PERTANTO E' PIU' PROBABILE CHE I LAVORATORI DELLE PICCOLE IMPRESE ABBIANO PATOLOGIE LAVORO-CORRELATE



Le evidenze indicano altresì che **vi è un maggior rischio di lesioni gravi o mortali e (probabilmente) di patologie lavoro-correlate nei luoghi di lavoro più piccoli rispetto a quelli più grandi**. Sebbene le scarse segnalazioni e denunce siano una caratteristica ampiamente diffusa nelle piccole imprese di tutti i paesi, gli studi indicano la presenza di una relazione inversamente proporzionale tra l'incidenza di lesioni gravi e i decessi che è probabile si registri anche in relazione alle patologie lavoro-correlate.

QUINDI COSA SI PUO' FARE?



In tali situazioni, i **mezzi convenzionali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**, tramite l'applicazione delle normative o tramite la consulenza ed il sostegno dei servizi di prevenzione, **non riescono a raggiungere la grande maggioranza di questi lavoratori delle MPI**.

In questi scenari è necessario sviluppare una serie di **strategie e strumenti specifici** che servono a tutelare meglio la sicurezza, la salute ed il benessere dei lavoratori delle MPI nelle economie dell'UE.

In molti Stati membri dell'UE le autorità nazionali hanno attivato aiuti specifici volti a fornire alle MPI formazione, consulenza, strumenti di gestione semplificati ed incentivi economici.

IL CONTRIBUTO DEI RAPPRESENTANTI SINDACALI PER LA PREVEZIONE (TUPA) VOLTO A MIGLIORARE LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Tuttavia, affinché la prevenzione funzioni correttamente **sono necessarie anche misure che affrontino la problematica della mancanza di partecipazione dei lavoratori**.

Una delle risposte sindacali a questa sfida sono i **rappresentanti sindacali per la prevenzione (TUPA)**, vale a dire i soggetti designati dai sindacati per intervenire nelle MPI dall'esterno.

Il loro scopo è **aiutare a far sentire la voce dei lavoratori** nelle decisioni in materia di prevenzione e controllo



SVEZIA

UNA STORIA LUNGA QUASI 50 ANNI DI RAPPRESENTANTI REGIONALI PER LA SICUREZZA

In Svezia, dagli anni '70 del secolo scorso, i sindacati hanno il **diritto legale di nominare rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello regionale (RLSR)**, che hanno il potere di agire in tutte le imprese del loro settore che:

- non hanno un comitato paritetico in tema di SSL (di norma tali comitati devono essere istituiti in tutte le società con una forza lavoro stabile di oltre 50 dipendenti).
- hanno un iscritto al sindacato tra i propri dipendenti.

Il sistema dei RLSR è stato istituito in quanto **le parti sociali hanno convenuto che alla base della prevenzione vi è un dialogo organizzato e informato** sul posto di lavoro tra dirigenti e lavoratori, in particolare tramite rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) competenti e indipendenti.

I sindacati regionali di ogni settore nominano i RLSR ed informano le imprese interessate di tali nomine. Dal momento che le condizioni variano sostanzialmente tra settori e sindacati, ciascun RLSR può avere un numero che oscilla tra poche e 2.000 imprese che rientrano nella sue competenze. Al momento, **vi sono circa 1.700 RLSR a tempo parziale**, che svolgono anche altri compiti: alcuni sono rappresentanti

per la sicurezza in seno a grandi aziende, altri sono sindacalisti che oltre alla loro attività in veste di RLSR svolgono altri compiti sindacali. Si stima che, in totale, i RLSR in Svezia costituiscano l'equivalente di 311 impieghi a tempo pieno. **I RLSR cercano di reclutare i rappresentanti locali per la sicurezza nelle "loro" imprese**, ma poiché la maggior parte di esse sono microimprese, ciò è difficile. Quando i RLSR riescono a reclutare un rappresentante locale per la sicurezza, rimangono nell'ambito del loro ruolo giuridico e forniscono formazione e sostegno a tale rappresentante.

Il costo del sistema è di circa 20 milioni di euro. **Ciò è in parte a carico del governo**, che rimborsa i sindacati per gli specifici costi inerenti ai RLSR, ma **quasi il 50% è corrisposto dai sindacati stessi**.

Ogni anno i RLSR visitano dai 50.000 ai 60.000 luoghi di lavoro (un numero 5 volte superiore a quello dei luoghi di lavoro visitati dall'Ispettorato del Lavoro). Durante ogni visita esaminano la documentazione, ispezionano i luoghi di lavoro e controllano le condizioni di lavoro, concentrando la loro attenzione sui rischi inerenti al settore in cui operano. Inoltre, parlano con i lavoratori e con i rappresentanti locali per la sicurezza (ove presenti) e cercano

di discutere con i dirigenti dei problemi che hanno individuato e delle proposte di miglioramento. I rapporti sindacali annuali dettagliati dimostrano che **i RLSR sono efficaci nel ridurre i rischi e nel promuovere sia i rappresentanti locali per la sicurezza che una migliore gestione dell'ambiente di lavoro** (vale a dire il rispetto della Direttiva quadro) nelle piccole imprese. Si stima che ogni anno, nel solo settore edilizio, i RLSR portino a circa 500 interruzioni del lavoro a causa di un rischio grave ed imminente, quasi tutte successivamente **risolte direttamente con la dirigenza locale**.

Con così tante ispezioni, vi sono alcuni conflitti tra RLSR e piccole imprese. Tuttavia, i RLSR affermano di avere in genere un **livello ragionevole di collaborazione** on i datori di lavoro. Quasi tutti sono stati positivi (55%) o neutrali (43%) durante le prime visite dei RLSR ed il rapporto in genere è migliorato nel tempo. Circa un quarto delle ispezioni dei RLSR è stato persino avviato dai datori di lavoro. **Anche le proposte di miglioramento formulate dai RLSR hanno ricevuto un'accoglienza per lo più positiva (56%) o neutrale (37%) da parte dei datori di lavoro**.



ESISTONO DEGLI
ESEMPI IN TAL SENSO

ITALIA

IL RUOLO CENTRALE DELLE LEGGI, DEGLI ORGANISMI PARITETICI E DEGLI ACCORDI COLLETTIVI

Esistono **due diversi tipi di rappresentanti per la salute e la sicurezza** che sono rilevanti per le esigenze dei lavoratori delle MPI in Italia.

In primo luogo, c'è il **rappresentante della SSL a livello territoriale (RLST)**. Questa figura ha avuto origine nel settore edile, nel quadro dello sviluppo delle competenze sindacali in tema di salute e sicurezza all'interno degli organismi paritetici. Il ruolo dei RLST in relazione agli organi paritetici è stato quindi inserito nel regolamento nazionale che recepisce la Direttiva quadro sulla salute e sicurezza sul lavoro, prima nel D.Lgs. 626/1994 e poi nel D. Lgs. 81/2008, delegando la definizione delle modalità concrete di intervento ai contratti collettivi.

Il secondo tipo è il **rappresentante della SSL a livello di sito produttivo (RLSSP)**, anch'esso originariamente previsto dai contratti collettivi (nel settore edile e dei trasporti), ma con un ruolo nel rappresentare gli interessi della SSL dei lavoratori nei luoghi di lavoro con più datori di lavoro. Nel 2008, questo ruolo del RLSSP è stato istituzionalizzato nell'ambito dei porti, cantieri e siti produttivi complessi caratterizzati da una forza lavoro ad alta densità e dalla presenza di molte aziende.

I migliori esempi di buone prassi per i RLST si trovano principalmente nel nord Italia, nei settori dell'artigianato e dell'edilizia e nei porti per i TUPA a livello di sito produttivo. Mostrano che, data la presenza di alcune precondizioni, questi sistemi hanno il potenziale per dare un

contributo sostanziale e unico al sostegno della sicurezza e della salute dei lavoratori nelle piccole imprese attraverso il coinvolgimento attivo degli RLST che può svolgere un ruolo importante come **"punto di riferimento" per i lavoratori ed i loro datori di lavoro**, supportarli a rispettare gli standard giuridici e a trovare soluzioni migliori per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Tuttavia, i risultati mostrano che, mentre i RLST hanno alcune possibilità di avere voce in capitolo sulle prassi d'informazione e consultazione, ne hanno ben poche nell'ambito della contrattazione in quanto le piccole imprese mancano di una cultura della negoziazione, del dialogo sociale e delle relazioni industriali. Le attività formali di contrattazione sono quindi particolarmente orientate al livello territoriale ed al raggiungimento di accordi e protocolli con le istituzioni locali e le associazioni dei datori del lavoro.

Le esperienze più efficaci basate sulla cooperazione sono quelle promosse dagli organismi bilaterali più strutturati. In questi casi sembrano esserci **molte fattori determinanti di tale efficacia** tra cui: un numero adeguato di RLST (che dipende anche da un'elevata presenza di imprese iscritte e da un livello significativo di investimenti economici); lo sviluppo di interventi pianificati localmente (con strategie condivise dalle parti sociali e dalle istituzioni); progetti promossi dai sindacati incentrati su temi specifici; la presenza costante

di RLST sul territorio (nonché la creazione di uffici locali ed il coinvolgimento dei RLST nei corsi di formazione per i lavoratori); la fornitura di strumenti appropriati (ivi compresi quelli informatici) e di formazione per supportare i RLST.

Tuttavia, gli organismi bilaterali operano in modi molto diversi nelle varie regioni e **le strategie comuni sono poco sviluppate a livello nazionale**. Inoltre, per quanto riguarda il ruolo dei RLST, vi sono ancora problemi significativi di copertura in molti contesti territoriali e settoriali caratterizzati da una forte frammentazione a livello di contesto e di filiera.

I risultati mostrano **l'importanza degli approcci cooperativi** (con strategie trilaterali e bilaterali) di parti sociali, istituzioni pubbliche, operatori e professionisti della SSL e piccole organizzazioni aziendali nel sostenere il ruolo di questi TUPA. In particolare, le istituzioni locali svolgono un ruolo fondamentale. Al contempo, i sindacati devono sostenere queste figure a tutti i livelli, ivi compreso il ruolo delle federazioni di settore, delle camere del lavoro locali, dei patronati.

Ciò detto, i risultati mostrano anche che, quando necessario, **i RLST possono ricorrere a strategie più orientate ai conflitti**, alla mobilitazione, all'organizzazione di azioni collettive per supportare la tutela della SSL e del benessere dei lavoratori quando si registrano gravi abusi da parte dei datori di lavoro.

ESISTONO DEGLI
ESEMPI IN TAL
SENSO

SPAGNA

MOLTE ESPERIENZE REGIONALI E SETTORIALI

Nonostante la mancanza di una disposizione giuridica, **vi sono stati diversi casi di TUPA in Spagna**. Sono tutti **esperti in materia di salute e sicurezza che visitano le piccole imprese**. Alcuni si basano su accordi tripartiti a livello regionale ed alcuni su accordi settoriali e bilaterali tra associazioni datoriali e sindacati. Ognuno si basa sul proprio accordo, in modo autonomo ed originale.

Una delle peculiarità delle esperienze spagnole è che questi accordi hanno dovuto tener conto della nomina, non solo da parte dei sindacati (i veri TUPA), **ma anche da parte delle associazioni datoriali, di esperti esterni che interagiscono con i sistemi di gestione della salute e della sicurezza delle piccole imprese**. Questi rappresentanti per la prevenzione agiscono congiuntamente o separatamente, a seconda dell'accordo in vigore. Ci sono anche casi in cui le squadre in visita alle aziende comprendono un esperto dell'amministrazione regionale.

Nelle Asturie e nelle regioni di Castilla-La Mancha, Castiglia León e Madrid, **le amministrazioni regionali finanziano squadre di persone nominate dai sindacati e dalle associazioni datoriali per andare a visitare le piccole imprese**. Il governo regionale della Navarra era solito farlo in passato ed attualmente sta valutando la possibilità di tornare a farlo reintegrando questa figura.

Nel **settore edile** esistono diversi accordi che consentono ai rappresentanti dei sindacati e delle associazioni datoriali d'ispezionare i cantieri. Sono finanziati con un onere per ciascun lavoratore corrisposto dai datori di lavoro. Nella regione di Castilla León **vi è un accordo particolarmente insolito tra il governo regionale, i suoi appaltatori per le attività forestali ed i sindacati regionali**, che consente ai TUPA d'ispezionare i luoghi di lavoro in montagna e nei boschi.

In tutti i casi, l'obiettivo delle ispezioni nei luoghi di lavoro è di **contribuire ad individuare i problemi, di presentare proposte per risolverli e migliorare la gestione della**

sicurezza. Alcune ispezioni sono effettuate con l'aiuto di una checklist e sono incentrate sulla gestione della salute e della sicurezza, mentre altre prendono in considerazione tutti i fattori di rischio, ivi compresi i prodotti chimici, l'ergonomia e l'organizzazione del lavoro.

Nonostante le difficoltà intrinseche nel produrre evidenze quantitative dell'impatto dei TUPA, il piano forestale della regione di Castilla León ha portato ad una **riduzione degli incidenti in questo settore ad alto rischio di quasi il 45%** tra il 2007 e il 2014.

Analogamente, i dati raccolti **con riferimento al programma generale dei TUPA in Asturias mostrano miglioramenti significativi nei risultati in termini di SSL a seguito delle ispezioni**, sia analizzando la progressione di una stessa impresa in un anno determinato, sia comparando i risultati aggregati in anni diversi.

Queste esperienze sono particolarmente preziose perché:

1. **La loro portata ed il loro campo di applicazione sono significative**: si stima che raggiungano almeno il 40% dei lavoratori delle piccole imprese.
2. La capacità di conseguire accordi di questo tipo è indicativa della **cooperazione costruttiva delle parti sociali**, che hanno dimostrato la loro disponibilità a negoziare su questioni che vanno oltre la retribuzione e l'orario di lavoro. La definizione di regolamenti autonomi con il livello di complessità richiesto per l'attuazione dei TUPA rafforza il ruolo rappresentativo delle parti sociali, conferisce loro legittimità e crea anche un circolo virtuoso di reciproca fiducia e collaborazione.
3. **Tutte le parti sono molto soddisfatte** dello sviluppo e dei risultati degli accordi. Una volta stabiliti, vengono mantenuti e rinnovati quasi automaticamente.
4. Tutte le parti concordano sul fatto che hanno portato ad un **miglioramento della cultura generale della prevenzione**.

ESISTONO DEGLI
ESEMPI IN TAL SENSO

REGNO UNITO

PICCOLE INIZIATIVE MA RILEVANTI

Nel Regno Unito, dall'inizio degli anni '90 del secolo scorso vi sono state iniziative volontarie intermittenti guidate dai sindacati, anche se spesso con il sostegno dell'autorità di regolamentazione e delle associazioni dei datori di lavoro, per introdurre la figura di "rappresentanti della sicurezza itineranti". Le valutazioni di questi approcci hanno evidenziato le loro caratteristiche positive:

'... l'attività dei consulenti per la sicurezza dei lavoratori può fare la differenza per gli standard di salute e sicurezza nelle piccole aziende.'

(Shaw and Turner 2003)

Oltre ai precedenti interventi in agricoltura, si possono anche trovare altre intese volontarie derivanti dai contratti collettivi, come in alcuni segmenti del settore dei **servizi finanziari e dell'edilizia**. Nel settore bancario, ad esempio, esistono intese che consentono ai rappresentanti sindacali di avere **accesso ai luoghi di lavoro su base regionale**, mediante un accordo volontario tra i sindacati ed i datori di lavoro del settore. In alcuni grandi cantieri edili in cui i principali contraenti sono alcune tra le più grandi imprese edili, i "coordinatori" sindacali a tempo pieno per la salute e la sicurezza forniscono non solo la rappresentanza dei lavoratori alle dipendenze di questi principali contraenti, ma anche, in accordo con loro, dei lavoratori impiegati da altri appaltatori e subappaltatori.

Tali strategie volte a migliorare la salute e la sicurezza nelle piccole imprese sono evidenti anche nei settori in cui vi è un gran numero di lavoratori delle piccole imprese. Qui, per molti anni, i sindacati potrebbero non aver fatto un tentativo esplicito d'istituire programmi formali

di rappresentanza regionale ma molte delle loro prassi riflettono elementi di tali programmi e **gradualmente procedono nell'organizzare strategie** in cui questi elementi sono espliciti. Il Sindacato *Union of Shop Distributive and Allied Workers (USADAW)*, ad esempio, ha un sistema ben sviluppato di rappresentanza dei suoi iscritti nei piccoli luoghi di lavoro tramite la nomina di organizzatori (molti dei quali sono ex-rappresentanti sul luogo di lavoro) che operano in un gran numero di luoghi di lavoro, di solito all'interno di una specifica regione. La salute e la sicurezza sono temi di primaria importanza per questi organizzatori sindacali, che forniscono consulenza ed informazione, si interfacciano con la direzione aziendale e possono essere coinvolti in indagini su rischi, pericoli ed incidenti.

Nel 2018 il TUC ha fornito una guida sulla rappresentanza dei lavoratori nelle micro e piccole imprese in cui ha riaffermato le disposizioni speciali del Regolamento 8 dei Regolamenti SRSC del 1977 (quelli in tema di rappresentanza e comitati per la sicurezza) che consente ai sindacati degli attori e dei musicisti di avere rappresentanza, sottolineando che niente impedisce **ai sindacati di negoziare accordi analoghi riguardanti i loro settori** ed indicando che i sindacati possono negoziare miglioramenti delle loro disposizioni attuali in modo tale che i rappresentanti della sicurezza possano, di comune accordo, rappresentare i lavoratori in diversi luoghi di lavoro o nei confronti di una serie di datori di lavoro. Questa guida fornisce degli esempi che coinvolgono i rappresentanti sindacali che hanno il potere d'ispezionare il lavoro degli appaltatori e di discutere le questioni relative alla sicurezza con i loro dipendenti, nonché esempi di sindacati che negoziano con successo intese per i rappresentanti della sicurezza al fine di operare

su più luoghi di lavoro, ad esempio nel settore del volontariato nell'istruzione e nel servizio sanitario, a volte anche dove non vi sono iscritti al sindacato (TUC 2018).

Questi sono esempi su piccola scala, specifici e non valutati. Ma due delle loro caratteristiche sono sorprendenti. Innanzitutto vi è **la somiglianza dei loro approcci ed il ruolo preponderante svolto dai TUPA in ciascuno di essi**. In genere, questi programmi si basano sulla negoziazione locale per raggiungere accordi con i datori di lavoro in merito al loro funzionamento. Sono spesso il risultato di azioni congiunte tra vari sindacati e spesso in relazione ad un certo numero di datori di lavoro, ove un accordo viene raggiunto, ad esempio, per consentire ai rappresentanti esistenti di estendere la loro attività di rappresentanza ai lavoratori di altri datori di lavoro, che possono anche operare nello stesso luogo di lavoro o in luoghi differenti all'interno della stessa località.

Oppure, queste esperienze sono comunemente il risultato di intese negoziate tra sindacati e datori di lavoro più grandi con molteplici luoghi di lavoro e sistemi di gestione frammentati, che consentono ai rappresentanti di un sito di viaggiare ed accedere ad altri siti gestiti dallo stesso datore di lavoro. La seconda caratteristica sorprendente è la loro somiglianza con gli approcci descritti in altri paesi d'Europa, specialmente in Spagna e in Italia. Se, da un lato, nel Regno Unito sono di solito iniziative locali e su piccola scala, che rispondono ai bisogni percepiti a livello locale e resi possibili dalla natura contestuale dei rapporti di lavoro, dall'altro mostrano che una serie analoga di precondizioni può determinare lo sviluppo e l'effettivo funzionamento degli interventi che coinvolgono i TUPA, ovunque si trovino.

IN CONCLUSIONE

Il rapporto della ricerca su cui questo opuscolo si basa fornisce un resoconto completo e dettagliato delle **iniziative sostenute dal sindacato** sulla partecipazione rappresentativa in tema di SSL, che sono tarate sulle esigenze dei lavoratori e dei proprietari-dirigenti delle micro e piccole imprese in diversi Stati membri dell'UE. Mostra che:

- 1) I TUPA sono uno strumento potenzialmente utile per migliorare i risultati in tema di SSL nelle MPI perché, come dimostra la ricerca, **il contatto personale con gli attori della prevenzione è di gran lunga il modo più efficace per ottenere un intervento di successo.**
- 2) La ricerca dimostra ulteriormente l'importanza dell'informazione, delle **competenze e della formazione per supportare il fabbisogno di conoscenze richieste ai TUPA** in tutti i paesi al fine di conquistare la fiducia e la collaborazione dei lavoratori e dei proprietari-dirigenti delle MPI.
- 3) Quali sono gli **elementi fondamentali** che fanno funzionare i programmi dei TUPA?
 - a. La **capacità**, la fiducia e le competenze che i TUPA hanno dimostrato di essere in grado di sviluppare ed applicare.
 - b. Il **supporto** che i sindacati e gli organismi bipartiti forniscono e che contribuisce a rafforzare il loro ruolo.
 - c. **Finanziamenti** adeguati e costanti.
 - d. **Formazione ed assegnazione di risorse** per far sì che i TUPA sviluppino i loro interventi nelle MPI.
 - e. Un quadro di **cooperazione istituzionale** tra sindacati, organizzazioni datoriali, istituzioni e autorità pubbliche.
- 4) I TUPA che abbiamo incontrato sono stati di solito interlocutori ben formati, esperti e competenti in materia di SSL per i lavoratori e i dirigenti nelle MPI. La maggioranza di essi è stata in grado di dimostrare di aver ottenuto dei **miglioramenti significativi nella consapevolezza** e nelle intese in tema di SSL nelle MPI che hanno visitato ed aiutato.
- 5) **La volontà politica** di adottare macro-politiche e macro-strategie per sostenere l'estensione ed il reperimento di risorse per i programmi che coinvolgono i TUPA è determinante per la loro più ampia applicazione.
- 6) Oltre ai TUPA, i sindacati dei quattro paesi analizzati hanno **intrapreso altri tipi di azioni per sostenere i processi di intervento sulla SSL nelle piccole imprese**, come la creazione di strutture comuni per sostenere i lavoratori ed i datori di lavoro attraverso la consulenza, l'informazione e la formazione. Gli interventi nei nodi apicali delle filiere e nelle catene di fornitura sono anche stati impiegati dai sindacati nei settori dei trasporti, del tessile e dell'edilizia, sia a livello nazionale che mondiale, per incidere sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle micro e piccole imprese che spesso si trovano ai margini.
- 7) Per quanto riguarda gli **ostacoli** allo sviluppo più ampio dei sistemi basati sui TUPA, sottolineiamo quanto segue:
 - a. Una notevole resistenza e riluttanza all'adozione generalizzata di tali approcci da parte delle organizzazioni datoriali e delle piccole imprese e dei loro sostenitori politici in seno al governo.
 - b. Le autorità di regolamentazione sono diffidenti in merito alla possibilità di avallare questi programmi senza il sostegno delle parti sociali.
 - c. I sindacati presentano delle criticità nell'investire risorse e tempo in iniziative rivolte a gruppi di lavoratori tra cui hanno pochi iscritti.

Dunque l'esperienza dimostra che i rappresentanti dei lavoratori che operano tramite un sistema simile a quello dei TUPA possono collaborare con le MPI e fornire a loro ed ai lavoratori un importante supporto in tema di SSL in paesi dell'UE molto diversi. Pertanto, con la volontà politica, dovrebbe essere possibile **introdurre tali utilissimi sistemi anche in altri paesi** dell'UE.





Visita il sito del progetto per scaricare l'informe finale e altre informazioni su TUPAs.

<https://istas.net/TUPAsproject>



Per conoscerci meglio:

<https://istas.net>

<https://www.cardiff.ac.uk>

<http://www.fondazionedivittorio.it>

<http://www.solidarnosc.org.pl>

