



Studi&ricerche

Il rispetto delle normative di salute e sicurezza nelle attività di Vigilanza privata



› a cura di **Paolo Gentile**
Ergonomo, sociologo del lavoro
e dell'organizzazione, RSPP

Il risultato ottenuto con la ricerca commissionata dalla CGIL e dalla Filcams di Roma e del Lazio per indagare sul rispetto della normativa di salute e sicurezza sul lavoro all'interno di importanti appalti negli ospedali e nelle rimesse del trasporto pubblico locale della città di Roma (vedi Ambiente & Sicurezza sul lavoro n. 10, ottobre 2021), ha suggerito di proseguire il lavoro di ricerca coinvolgendo i lavoratori del settore della Vigilanza privata.

La ricerca, come per la precedente, si è sviluppata attraverso una rilevazione effettuata su un campione qualitativo¹ di lavoratori appartenenti a diversi siti lavorativi, non solo per indagare su quanto effettivamente realizzato dal Datore di Lavoro, in materia di rispetto dei diritti e delle norme di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ma anche (e soprattutto) sulla conoscenza e sulla percezione che i lavoratori hanno di quelle azioni. Sull'efficacia della comunicazione, tra azienda e

lavoratori, tra organizzazione sindacale e lavoratori, su questi temi.

Premessa

Mentre i rilevatori distribuivano i questionari tra i lavoratori entrati a far parte del campione, gli amici della Filcams CGIL di Roma e Lazio, che mi hanno supportato nell'attività organizzativa, mi giravano articoli di giornale ed altre informazioni sul settore che mi permettessero di conoscere e comprendere i problemi della categoria.

Tra gli articoli che mi sono stati girati non posso non citare quello riguardante Antonio, una guardia giurata di 62 anni, stroncata da un malore a Treviso durante il servizio. Secondo i colleghi del sindacato faceva "troppi straordinari". Un elemento quello dell'uso disinvolto degli straordinari che avevo già rilevato nella precedente ricerca sulla sanità.

A cercare di dare soccorso, purtroppo invano, ad Antonio sono stati alcuni turisti di passaggio, un'altro elemento, emerso durante la preparazione del questionario²: il lavoro solitario. Se ti senti male

1. Il campione utilizzato (202 lavoratori) non ha pretese di rappresentatività statistica, seppure è stato realizzato evitando che le persone intervistate fossero selezionate per appartenenza sindacale o rispetto altri criteri di scelta che avrebbero potuto condizionare la validità dei risultati.

2. Il questionario è stato realizzato modificando il precedente questionario attraverso un focus group con il gruppo dei testimoni privilegiati utilizzati come intervistatori.



non puoi comunicarlo a nessuno, non hai colleghi nelle vicinanze, fin quando non cadi a terra nessuno si accorge che stai male.

Quando ti fai coinvolgere nell'ascolto, ti rendi veramente conto come il lavoro dovrebbe cambiare. Capisci come l'etica e la visione del lavoro che tuttora persistono non corrispondono più al mondo in cui vogliamo vivere, capisci come i disagi che intorno al lavoro si strutturano sempre più ampiamente e progressivamente sono il retaggio di ideologie e prassi che devono essere espulse dal mondo che vogliamo lasciare ai nostri figli. Tanti anni di impegno e ricerche sul lavoro mi hanno confermato che abbiamo un'arma formidabile a disposizione per capire e cambiare il lavoro: la partecipazione e l'ascolto dei lavoratori, e come la lezione di Ivar Oddone e Gastone Marri sia tuttora

attuale per provare a cambiare il lavoro, sempre più debole nei diritti, al quale vengono riconosciute basse tutele, esternalizzato e precarizzato.

Il lavoratore idealtipico negli appalti della Vigilanza privata

Il dipendente tipo, negli appalti della Vigilanza privata romana, così com'è descritto dalle risposte ottenute con i questionari, è un uomo, (soprattutto nei servizi armati e trasporto valori dove gli uomini raggiungono il 92%, contro il 69% dei servizi fiduciari), di età compresa tra i 35 e i 50 anni, con un'anzianità aziendale di oltre 10 anni e di nazionalità italiana (solo 3 intervistati, provenienti da paesi appartenenti alla UE, indicano una origine non italiana). ➔





Il contratto di riferimento di questi lavoratori è un contratto a tempo pieno³, solo 13 persone (tutte impiegate nel servizio fiduciario) hanno un contratto part-time con un numero di ore variabile tra 20 e 30 ore settimanali.

I contratti part-time riguardano gli addetti al servizio fiduciario e i più giovani. Nessuno tra gli intervistati addetti ai servizi armati e trasporto valori ha un contratto part time.

I contratti part-time riguardano maggiormente le donne, il 38% delle donne (che corrispondono al 55% delle donne impiegate nel servizio fiduciario) ha un contratto con massimo 30 ore settimanali, contro il 6% dei loro colleghi uomini.

Il ricorso al lavoro straordinario è molto diffuso, dichiarano di aver effettuato straordinari nel mese precedente la rilevazione l'86% dei rispondenti, la media di ore di straordinario effettuate è di 27,82 ore, con un picco di 140 ore mensili di straordinari. In realtà se la media di ore straordinarie viene calcolata solo su chi effettivamente effettua straordinari si arriva a oltre 32 ore di straordinario effettuate nell'ultimo mese per lavoratore a cui è stato richiesto (che ha accettato) di fare straordinari.

Occorre infine osservare che vengono richiesti straordinari, in misura maggiore a chi ha un contratto a tempo pieno (vedi Tab.1).

Fenomeno quest'ultimo diverso da quanto avviene nel settore degli ospedali, indagato nella precedente ricerca, dove vengono richiesti straordinari in misura inversamente proporzionale al numero di ore con-

trattuali, come se i contratti part-time vengano attivati, nel settore ospedaliero, per *perseguire una strategia di flessibilità che altrimenti non sarebbe permessa con contratti a tempo pieno.*

Il fenomeno è forse spiegato dalla Tab. 2 che indica chiaramente le diverse tendenze:

- i contratti part-time sono esageratamente diffusi nel settore sanitario, mentre sono contenuti entro un limite si può dire fisiologico nel settore della vigilanza privata, dove probabilmente sono limitati dalle specifiche esigenze del committente;
- gli straordinari nella vigilanza privata sono in numero largamente superiore agli altri settori analizzati, più del doppio rispetto il settore sanitario e quasi sette volte quelli registrati nelle rimesse del TPL (Trasporto Pubblico Locale).

La rete degli RLS e il rispetto delle condizioni di SSL

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza secondo i nostri intervistati sarebbe presente per l'80% di loro, il restante 20% si divide in parti più o meno uguali tra chi indica l'assenza del RLS e chi non risponde. Secondo i rilevatori, che abbiamo considerato testimoni privilegiati, il RLS sarebbe invece presente quasi ovunque (94%), soltanto 1 su 18 indica l'assenza del RLS.

Secondo l'organizzazione sindacale, la scarsa conoscenza relativa alla presenza del RLS, a volte la confusione tra RLS e RSA, deriverebbe almeno in parte dagli appalti e/o dai singoli servizi delle GPG, che non di rado lavorano anche in solitaria, e questo comporterebbe che, i non iscritti ad una O.S. in particolare, ed anche tra gli iscritti coloro che non si informano spontaneamente, avrebbero serie difficoltà a seguire le prassi aziendali e le dinamiche evolutive di salute e sicurezza.

L'articolo 15 del D.Lgs. 81/08 indica quale misura generale di tutela "la partecipazione e consultazione dei lavoratori", che è uno dei tre pilastri dell'ergonomia, forse il principale.

3. Sono stati considerati a tempo pieno contratti con più di 30 ore settimanali di lavoro.

Tipo di contratto	straordinari ultimo mese
Contratto fino a 30 ore settimanali	22,86
Contratto con 31 o più ore settimanali	28,25

Tabella 1 > Straordinari effettuati nell'ultimo mese per tipologia di contratto.



	Vigilanza privata	Sanità	TPL
Straordinari media mese	27,82	12,69	4,06
Part-time fino a 30 ore sett.	6,44%	60,65%	14,58%

Tabella 2 > Tipologia di contratti e straordinari per settore lavorativo.

Esiste in definitiva, anche in questo caso, una carenza di informazione sulla figura del RLS e sulla sua presenza/assenza nei luoghi di lavoro, di cui l'organizzazione sindacale dovrebbe farsi carico.

La presenza del RLS viene indicata:

- in misura maggiore tra gli addetti al servizio armato/trasporto valori, piuttosto che tra i servizi fiduciari dove la presenza viene indicata solo da 2/3 degli intervistati;
- in misura minore dai giovani rispetto alle classi di età più avanzata.

Il quadro generale che ne esce è la necessità, per l'organizzazione sindacale, di promuovere un canale di comunicazione con i lavoratori su queste tematiche, che risulterebbe carente, ed una maggiore attenzione alla rete di RLS come struttura di base dell'attività sindacale per garantire Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il RLS è una figura importante per il diritto alla Salute e Sicurezza sul Lavoro e rappresenta un'importante criticità, per le organizzazioni sindacali, che ci siano situazioni abbastanza estese nelle quali i lavoratori non sono a conoscenza di questo importante riferimento, o addirittura non sia effettivamente presente un RLS o un RLST.

È possibile che un'azienda che abbia appalti in diversi presidi, abbia al suo interno un RLS che si occupa di più sedi di lavoro, ma è fondamentale che tutti i lavoratori (qualunque sia la loro sede di lavoro) siano a conoscenza e soprattutto abbiano un rapporto diretto con il loro RLS. Che in diversi casi sembra non esserci (o non essere conosciuto) in una quota non marginale di casi, seppure il settore della vigilanza privata sembra avere una situazione migliore rispetto gli altri settori indagati (vedi Tab. 3).

L'assenza percepita (o reale) del RLS è ancora più grave se si tiene conto che oltre un terzo dei lavoratori coinvolti ritiene che non sia rispettata la normativa in materia di SSL, seppure l'analisi comparata dei tre diversi settori che sono stati oggetto delle nostre ricerche, mostra come il settore della vigilanza privata lamenti meno degli altri tale non adeguatezza.

Sono nel nostro caso le donne che lamentano un minor rispetto della normativa di tutela della salute e sicurezza, probabilmente incide su questo giudizio anche il fatto che occorrerebbe tener conto nell'applicazione delle norme della medicina di genere, riconoscendo come lo stesso fattore di rischio agisce in maniera diversa su generi diversi.

La percezione dei rischi

In merito alla percezione dei rischi sul lavoro, dai dati raccolti emerge quanto segue:

- 7 lavoratori su 10 indicano un rischio posturale (anche a causa del dover restare in posizioni statiche per tempi prolungati e per l'uso del GAP);
- 7 lavoratori su 10 indicano il dover lavorare da soli;
- quasi 7 lavoratori su 10 indicano il rischio di subire una aggressione fisica (anche armata);
- più di 6 lavoratori su 10 lamentano di essere esposti a condizioni microclimatiche sfavorevoli;
- oltre la metà dei rispondenti indica i rapporti usuranti⁴ con utenti e committenti, e un analogo numero di lavoratori indica gli orari e i turni usuranti;
- la metà dei rispondenti indica genericamente la presenza di altre situazioni stressanti; ➔

4. Nel nostro caso il termine usurante deve essere considerato sinonimo di stressante.

	Vigilanza privata	Sanità	TPL
È presente il RLS	80,20%	70,32%	40,82%

Tabella 3 > Presenza del RLS nei diversi settori lavorativi secondo i lavoratori.



- esposizione a polveri sottili o altre sostanze inquinanti (presenti ad esempio nel lavoro in esterno, in zone ad elevato inquinamento da traffico) per 3 lavoratori su 10 che salgono a 4 su dieci tra gli addetti ai serv. armati e trasporto valori (contro poco più di 1 su 10 nei serv. fiduciari).
- quasi 3 lavoratori su 10 sentono il rischio di incorrere in infortuni.

Differente importanza viene attribuita a ciascun fattore di rischio in funzione dell'età e del genere. Ad esempio l'orario usurante su turni che viene percepito maggiormente dalle donne e dai giovani, o il rischio di aggressione che viene maggiormente percepito dagli uomini e dai più anziani. Indicano l'accadimento di infortuni il 28% degli intervistati. Riguardo la frequenza di accadimento di infortuni, il 5% indica una alta frequenza di infortuni, che nella percezione/esperienza tra i più giovani supera l'8,5%.

L'1,5% avrebbe esperienza (diretta o indiretta) di infortuni con invalidità permanente ed il 2,5% di infortuni con esito mortale. Occorre osservare che le donne hanno una esperienza minore di infortuni, nessuna di loro riferisce di infortuni che hanno comportato morte o invalidità permanente, forse anche in relazione al loro impiego prevalente nei servizi fiduciari dove nessuno riferisce di infortuni con invalidità permanente o morte.

Tra gli altri rischi non espressamente indicati nel questionario sono stati liberamente citati:

- la pandemia affrontata con carenza di mascherine e sanificazioni;
- incidenti stradali in servizio e in itinere, causati anche dagli orari prolungati;
- tempo di esposizione al VDT senza pause;
- orari troppo lunghi, non rispetto dei tempi fisiologici di riposo;
- difficoltà ad utilizzare i servizi igienici (servizi di pattuglia per molte ore, non conformi al CCNL);
- isolamento sociale come conseguenza di orari e turni di lavoro.

Nella contrattazione sindacale, ad avviso di chi scrive, occorrerebbe tenere in grande considerazione queste indicazioni che sono frutto della partecipazione dei lavoratori al processo di conoscenza e

Vigilanza privata	
Problemi alla postura	70,79%
Lavoro solitario	70,30%
Aggressione fisica (anche armata)	68,81%
Condizioni microclimatiche sfavorevoli	65,84%
Rapporti usuranti con utenti e committenti	54,46%
Orario di lavoro usurante su turni	52,48%
Altre situazioni stressanti	49,50%
Polveri sottili o altre sostanze inquinanti	30,20%
Infortuni	28,22%

Appalti in sanità	
Contrarre malattie	85,16%
Fatica fisica	78,06%
Infortuni	67,74%
Sost. chimiche/ cancerogene	63,23%
Polveri, fumi, vapori	60,65%
Situazioni stressanti	58,06%
Condizioni microclimatiche	43,87%
Illuminazione	32,90%
Rumore	10,32%

Appalti nelle rimesse del TPL	
Polveri, fumi, vapori	95,92%
Condizioni microclimatiche	89,80%
Rumore	81,63%
Sost. chimiche/ cancerogene	61,22%
Illuminazione	46,94%
Contrarre malattie	44,90%
Situazioni stressanti	42,86%
Fatica fisica	40,82%
Infortuni	12,24%

Tabella 4 > Principali rischi percepiti per settore di attività

possono contribuire a migliorare il benessere lavorativo all'interno delle organizzazioni, e con esso i risultati stessi del lavoro.

Ognuno dei settori lavorativi che abbiamo indagato nelle ricerche realizzate mostra rischi peculiari diversi per ciascun settore, tranne i rischi organizzativi, che generalmente indichiamo con rischio stress lavoro-correlato, che è in modo evidente un rischio trasversale e che interessa quote importanti di lavoratori in tutti i settori di attività.



Il rischio stress lavoro-correlato

I rischi organizzativi, lo stress lavoro-correlato, il quarto gruppo dei fattori di rischio, sono rischi impalpabili, più difficili da riconoscere, perché a differenza degli altri fattori di rischio non fanno rumore, non possiamo ascoltarli, non hanno odore né sapore, non comportano una fatica muscolare evidente, proprio per questo occorre riconoscerli e contrastarli, sono rischi sempre più presenti nel lavoro moderno.

Nei dati raccolti emergono tre diverse situazioni riconducibili ad un rischio di SLC, ovvero:

- rapporti usuranti con utenti e committenti,
- orario di lavoro usurante e/o su turni,
- altre situazioni stressanti;

ebbene il 76,24% degli intervistati indica la presenza di almeno una (o più) di queste situazioni stressanti, indicando di fatto lo stress lavoro-correlato come il rischio maggiormente presente (percepito) nel lavoro quotidiano.

A coloro che hanno indicato tra i fattori di rischio la presenza di altre situazioni stressanti, abbiamo chiesto di specificare quali situazioni ritenessero stressanti.

- Al primo posto i ritmi e carichi di lavoro, determinati anche da una percepita carenza di personale.

Seguono:

- relazioni con la committenza, dove con committenza vengono indicati anche i lavoratori dell'azienda committente, e con il pubblico del committente;
- il rapporto con i capi diretti e/o il Datore di Lavoro, caratterizzato da discriminazioni e conflittualità, mancanza di collaborazione;
- difficoltà ad ottenere ferie o permessi per la gestione dei propri impegni extra lavorativi, essere reperibili e disponibili per le esigenze improvvise.

Occorre non sottovalutare il rischio dello stress lavoro-correlato, abbiamo fatto un confronto con i risultati ottenuti nella precedente ricerca dedicata agli appalti negli ospedali e nelle rimesse del trasporto pubblico locale, si tratta di tre settori molto diversi uno dagli altri per attività e per rischi alla salute e sicurezza sul lavoro, ebbene in tutti i casi lo

stress lavoro-correlato è considerato dai lavoratori tra i più importanti (presenti) fattori di rischio.

Ma proprio la sinergia tra diversi fattori di rischio e a volte numerosi sintomi di stress che si riscontrano contemporaneamente in un unico soggetto possono essere il campanello di allarme di importanti patologie, o di situazioni a rischio di infortunio.

Obblighi di formazione e informazione

Una informazione e formazione adeguata per i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i dirigenti e i preposti (e i datori di lavoro⁵), sono considerate come misure generali di tutela dall'art.15 del testo unico. In mancanza di informazione e formazione adeguate si produce un vulnus alla salute e sicurezza dei lavoratori.

Occorre osservare che proprio in questo ambito il DdL ha l'obbligo di dare una corretta informazione a tutti i lavoratori. Informazione che deve riguardare oltre i rischi presenti nell'attività lavorativa (tutti i rischi) e le corrette procedure di lavoro, deve rendere edotti i lavoratori, tra l'altro:

- del loro diritto ad avere un RLS,
- di informarli della sua presenza o invitarli alla sua designazione quando assente,
- quando questi è stato eletto o designato, dei compiti che la legge assegna a questa importante figura sindacale, al pari di tutte le altre figure della prevenzione.

La mancanza di rispetto di tale obbligo abbiamo visto rappresentare una importante criticità, che nel nostro caso riguarderebbe quasi la metà dei lavoratori.

Sono tre lavoratori su quattro che avrebbero frequentato corsi di formazione specifici, ma sarebbero solo il 46% ad aver ricevuto sia l'informazione che la formazione specifica, come indicato agli artt. 36 e 37 del D.Lgs.81/08.

Il 15% dei lavoratori non avrebbe ricevuto né la for- ➔

5. La legge 215/2021 ha apportato una serie di modifiche al Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro disciplinato dal D. Lg. 81/08, tra queste per quanto riguarda il Datore di Lavoro diventa obbligatoria la sua formazione adeguata e specifica in materia di salute e sicurezza.



	Vigilanza privata	Sanità	TPL
Ha ricevuto informazioni sui rischi	51,49%	76,77%	34,69%
Ha frequentato corsi di formazione su SSL	76,24%	74,19%	67,35%

Tabella 5 > Obblighi di informazione e formazione per settore lavorativo.

mazione, né l’informazione. Inoltre, il 16% dei lavoratori che ha frequentato i corsi di formazione dovrebbe effettuare l’aggiornamento in quanto i corsi sarebbero stati realizzati da oltre 5 anni, e circa la metà di coloro che hanno frequentato i corsi di formazione indica una durata dei corsi insufficiente rispetto le previsioni della normativa.

A tale proposito occorre osservare che sebbene da un controllo formale potrebbe emergere una realtà dove l’informazione e la formazione viene realizzata regolarmente, sono molto importanti i dati che emergono dal ricordo dei lavoratori perché, spesso, le discordanze tra formale e informale indicano se non una evasione dell’obbligo, quantomeno una certa approssimazione e/o sciatteria nella realizzazione di questi due obblighi, approssimazione e sciatteria (quando non effettiva evasione) che emerge proprio perché non lascia tracce nel ricordo dei lavoratori.

La tab. 5. ci viene a sostegno per affermare come un problema di rispetto sostanziale degli artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 siano presenti e trasversali anche negli appalti degli altri settori indagati.

Sorveglianza sanitaria

L’88% dei lavoratori ritiene (è consapevole) di essere sottoposto a sorveglianza sanitaria, la consapevolezza sembra essere minore nel servizio fiduciario dove riguarda tre lavoratori su quattro, contro oltre il 90% degli addetti ai servizi armati e trasporto valori.

Il giudizio sull’adeguatezza delle visite a cui si è sottoposti raggiunge un apprezzamento solo nel 69% circa degli intervistati. In questo caso gli addetti al servizio fiduciario sembrano essere maggiormente soddisfatti delle visite che ricevono.

Il giudizio sull’adeguatezza delle visite a cui si è sottoposti scende al 43% nel giudizio del genere femminile. Un dato significativo nella valutazione di genere: le donne maggiormente consapevoli della presenza del MC, ma di gran lunga più insoddisfatte delle visite periodiche cui sono sottoposte. Si rileva inoltre una maggiore aspettativa delle donne rispetto la sorveglianza sanitaria, e forse un approccio insufficiente rispetto la medicina di genere.

La precarizzazione del lavoro, cui abbiamo assistito in questi ultimi decenni, non si è realizzata per l’immissione massiccia di tecnologie, ma da una competizione sui costi del lavoro, dalla ricerca del costo più basso.

Sembrerebbe esserci una correlazione diretta con l’età, difatti il giudizio positivo rispetto l’adeguatezza delle visite sembra essere maggiore all’aumentare dell’età: i giovani sembrano avere aspettative maggiori, il che spiegherebbe perché solo la metà di loro esprime un giudizio di adeguatezza delle visite mediche cui viene sottoposto.

Nel settore della vigilanza privata, tra coloro che dichiarano di essere sottoposti a visite mediche, solo poco più della metà indica di effettuare tali visite in orario di lavoro, uno su dieci tra gli addetti ai servizi armati e trasporto valori dichiara di non aver comunicato al MC eventuali patologie, sarebbe interessante approfondire se questo è avvenuto per timore di conseguenze sulla propria posizione lavorativa o per sottovalutazione dell’importanza del MC nella prevenzione delle malattie professionali.

Il 20% dei lavoratori ha dovuto assentarsi dal lavoro per malattia ricorrente, che nei servizi armati e trasporto valori arriva ad interessare un lavoratore su quattro.

Sono i più giovani quelli che dichiarano in misura maggiore di svolgere le visite mediche fuori orario di lavoro.

I più anziani, come era ovvio attendersi, hanno avuto maggiori occasioni di non comunicare even-



	Serv.armato + Trasp.valori	Servizio fiduciario	Totale
È presente il MC	93,22%	78,46%	88,12%
È sottoposto a visite periodiche	97,46%	70,77%	88,12%
Ritiene le visite adeguate ⁶	62,61%	76,09%	68,54%

⁶ Occorre notare che 7 lavoratori (5 del servizio fiduciario, 1 dei serv. armati e trasporto valori ed 1 che non ha indicato il servizio) ritengono adeguate le visite mediche cui sono sottoposti pur avendo indicato di non essere sottoposti a visite ed accertamenti periodici disposti dal medico competente.

Tabella 6 > Sorveglianza sanitaria per servizio prestato.

tuali patologie al MC e ad aver avuto maggiori occasioni di assentarsi per malattie ricorrenti.

Le assenze dal lavoro per malattie ricorrenti riguardano nella metà dei casi disturbi muscolo-scheletrici, e in misura minore ipertensione/sbalzi pressori, vertigini/problemi di circolazione.

Il parere dei testimoni privilegiati

Tra le criticità suggerite dai testimoni privilegiati, oltre alcuni rischi già rilevati con l'elaborazione dei questionari:

- la scelta del RLS che in alcuni casi avverrebbe con l'interferenza del datore di lavoro, interferenza che non sarebbe riconosciuta e quindi non sarebbe contrastata dall'organizzazione sindacale;
- la difficoltà ad accedere al DVR;
- il rapporto con gli altri lavoratori, forse un deficit di formazione che comporta il rischio di non essere riconosciuti dagli altri lavoratori o peggio di essere considerati "spie dei datori di lavoro", quando si interviene per interrompere comportamenti pericolosi sul piano della salute e sicurezza. ■

ADV