1
728/14
14 DIC. 2017

CONVENZIONE TRA

IL CENTRO DI RICERCA E SERVIZIO SULL'INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA (C.R.I.S.S.)

DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE DI ANCONA

E

L'AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE (ASUR)

TRA

Università Politecnica delle Marche - Centro di Ricerca e Servizio sull'Integrazione Socio-Sanitaria dell'Università Politecnica delle Marche (d'ora innanzi detto CRISS), P. IVA n. 00382520427- Codice fiscale 00382520427, nella persona del Direttore pro-tempore Prof.ssa M. Giovanna Vicarelli, nata a Osimo (AN), il 11/10/1952, domiciliato per la carica ad Ancona in Piazzale Martelli n. 8, autorizzato alla stipula del presente atto con Decreto Rettorale n. 1025 del 17/10/2016

E

L'Azienda Sanitaria Unica Regionale (d'ora innanzi detta ASUR) – Codice Fiscale e Partita IVA 02175860424 – in persona del Direttore Generale Alessandro Marini e domiciliato per la funzione in Ancona, Via Oberdan 2 – in virtù delle competenze proprie e/o delegate

PREMESSO

che l'ASUR II intende promuovere la realizzazione di azioni a sostegno del ruolo del Rls e Rlst come da Linea di intervento 6.9 "*Sostenere il ruolo del Rls e Rlst e bilateralità*" del programma 6 "*Lavorare per vivere*" del PRP 2014-2018.

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

ART. 1 - CONFERIMENTO DELL'INCARICO

L'ASUR affida al CRISS l'incarico per la realizzazione dell'azione di sostegno "*Dalla conoscenza alla Competenza. Prospettive di sviluppo del ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*".

ART. 2 – OBIETTIVO DELLA PRESTAZIONE

L'obiettivo consiste nel processo di empowerment delle competenze del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che deve tutelare l'interesse collettivo alla salute sul luogo di lavoro attraverso l'esercizio dei poteri di promozione e di controllo di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 81 del 2008. Ciò sarà indirizzato in termini di maggiore consapevolezza dei fabbisogni in chiave di competenze e di sviluppo. Per garantire la partecipazione incisiva alla costruzione del progetto di prevenzione è imprescindibile partire dall'acquisizione di conoscenze specialistiche sui temi di riferimento e pervenire ad un apprendimento fondato su assi multidisciplinari, focalizzato sulla messa in atto delle nozioni, sull'approccio al *problem solving*, sulla capacità di lavorare in maniera collaborativa e/o di esercitare, laddove necessario, la *leadership*.

ART. 3 - CONTENUTO E MODALITA' DELLA PRESTAZIONE

Il contenuto della prestazione prevede la realizzazione di focus groups con l'obiettivo di far emergere una nuova consapevolezza sul proprio ruolo da parte di un gruppo scelto di RLS della Regione Marche, la redazione di una relazione conclusiva, il supporto alla realizzazione da parte di ASUR delle ricadute informative dei risultati ottenuti.

L'attività sarà condotta sulla base di un percorso partecipato e condiviso con la Regione Marche - Prevenzione e Promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro, con l'ASUR Marche, con le Parti Sociali.

Le modalità di svolgimento dei focus group prevedono 5 incontri, uno per ogni Area Vasta dell'Asur Marche. Ogni focus group avrà la durata di 3 ore. Durante l'incontro verranno poste all'attenzione dei presenti gli *items* (vedi punto specifico) sui quali sarà avviata la discussione.

Si prevede il coinvolgimento di 20 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per ciascun focus group per un totale di 100 soggetti a livello regionale. I nominativi saranno selezionati e contattati dalle Associazioni Sindacali partecipanti alla co-progettazione sulla base dei seguenti criteri di massima:

3 RLST per ogni Area Vasta;

10 RLS appartenenti ad imprese private con più di 15 dipendenti e rappresentativi della realtà produttiva del territorio dell'Area Vasta di riferimento;

4 RLS appartenenti ad imprese private con meno di 15 dipendenti e rappresentativi della realtà produttiva del territorio dell'Area Vasta di riferimento;

3 RLS appartenenti al settore pubblico.

Le sedi di svolgimento dei Focus Group saranno individuate e messe a disposizione dall'Asur Marche in collaborazione con le Associazioni sindacali. L'Asur curerà anche gli aspetti organizzativi.

Infine, le tematiche sulle quali si svilupperanno le domande da porre agli Rls/Rlst durante gli incontri saranno le seguenti:

- gli ostacoli che gli RLS/RLST incontrano oggi nell'esercitare il proprio ruolo all'interno dell'azienda e nello specifico con i lavoratori, il datore di lavoro, il medico competente, RSPP, etc.;
- gli ostacoli che gli RLS/RLST incontrano oggi nell'esercitare il proprio ruolo nei confronti delle altre figure del sistema della sicurezza (Enti di vigilanza, etc.);
- le competenze che dovrebbero possedere gli RLS/RLST per esercitare efficacemente il proprio ruolo all'interno dell'azienda e nei confronti delle altre figure del sistema della sicurezza (relazionali, di leadership, etc.).

ART. 4 - RESPONSABILE DELLA PRESTAZIONE

Il responsabile della prestazione di cui all'art. 1 è la Prof.ssa Maria Giovanna Vicarelli che si avvarrà di norma di collaboratori interni. Per particolari problemi la struttura potrà avvalersi della collaborazione di esperti esterni in conformità a quanto disposto nel regolamento delle prestazioni d'opera dell'Università Politecnica delle Marche di Ancona.

ART. 5 - DURATA DELLA CONVENZIONE E MODALITA' CONSEGNA ELABORATI

La prestazione di cui all'art. 1 avrà inizio alla data di stipula e termine entro il 31 dicembre 2017. Il precedente termine può essere prorogato previo accordo delle parti.

ART. 6 – CORRISPETTIVO

L'Ente committente corrisponderà al C.R.I.S.S. la somma di € 13.000,00 (Euro tredicimila) maggiorata di I.V.A. per tutte le prestazioni ad essa affidate con la presente convenzione. L'ASUR si impegna a creare le condizioni affinché i focus group siano realizzati all'interno delle strutture sanitarie e territoriali che verranno identificate in accordo con il CRISS e con le Parti Sociali.

ART. 7 - PAGAMENTO DEI COMPENSI

L'ASUR corrisponderà al CRISS l'importo di cui all'articolo precedente come segue:

A. il 80% entro 10 giorni dalla data di perfezionamento del presente atto;

B. il 20% entro il mese di dicembre 2017

I compensi verranno corrisposti dietro presentazione di regolare fattura, inviata esclusivamente in forma elettronica, che dovrà recare il numero IPA attribuito all'ASUR, equivalente al codice univoco ufficio KQESGN e liquidati mediante bonifico sul conto di tesoreria n. 0037301 della Banca D'Italia intestato all'Università Politecnica delle Marche.

ART. 8 – RISERVATEZZA

Le parti si impegnano ad osservare e far osservare la riservatezza su notizie, dati, fatti o circostanze di cui i ricercatori siano venuti a conoscenza durante la permanenza nelle strutture dell'altro ente, salvo che la divulgazione non sia stata debitamente autorizzata dai relativi Responsabili Scientifici.

ART. 9 - SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Il Direttore della struttura ai sensi del Decreto Legislativo n. 106/2009 garantisce l'applicazione ed il rispetto della legislazione in materia di prevenzione e sicurezza ed igiene del lavoro negli ambienti dove lavorano gli operatori della presente convenzione.

ART. 10 - NORME FINALI

La pubblicazione dei dati e dei risultati che emergono dalla prestazione possono essere utilizzati dal C.R.I.S.S. solo dopo autorizzazione scritta del committente.

ART. 11 – ONERI FISCALI

La presente convenzione viene sottoscritta con firma digitale ai sensi dell'art. 15 co° 2-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'imposta di bollo è assolta ai sensi del Decreto del Ministero per l'Economia e Finanze del 17/06/2014. L'imposta di bollo grava in parti uguali per un ammontare di € 32,00 ciascuno;

ART. 12 – CONTROVERSIE

Le parti concordano di definire amichevolmente qualsiasi controversia che possa nascere dalla presente convenzione. Nei casi in cui non sia possibile raggiungere in questo modo l'accordo, il Foro competente è quello di Ancona.

Letto, approvato, sottoscritto.

Ancona, lì _____

IL DIRETTORE DEL CRISS	IL DIRETTORE DELL'ASUR
(Prof.ssa M. Giovanna Vicarelli)	(dr. Alessandro Marini)
_____	_____

Allegato n. 1

CRISS – UNIVPM

Dalla Conoscenza alla Competenza
Prospettive di sviluppo del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Premessa. Il sistema della rappresentanza sindacale con funzioni specializzate per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro costituisce uno degli elementi cardine del modello prevenzionale delineato dal legislatore con il d.lgs. n. 81 del 2008. Articolata su tre livelli (aziendale, territoriale e di sito) la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il compito di tutelare l'interesse collettivo alla salute sul luogo di lavoro attraverso l'esercizio di poteri di promozione e di controllo di cui all'art. 50 del d.lgs. n. 81 del 2008.
La necessità di conoscere "*chi fossero e che bisogni avessero queste figure sostanzialmente nuove e compresse tra le varie fattispecie di soggetti con ruoli storicamente riconosciuti nelle dinamiche relazionali aziendali*" (Tagliavento, 2014) ha dato vita alla realizzazione, tra il 2006 ed il 2008, di una ricerca quali-quantitativa, promossa dalla Regione Marche ed dall'Inail Marche, ed affidata al CRISS della Facoltà di Economia dell'Università Politecnica delle Marche. Grazie al rigore metodologico e alla partecipazione di tutti i soggetti del Sistema regionale della prevenzione (Regione, Parti Sociali, Asl, etc), i risultati hanno permesso allora di mettere a punto strumenti di supporto (es. giornate formative, incontri, etc.) finalizzati a rafforzare la figura degli Rls/Rlst a livello aziendale e territoriale. La successiva partecipazione della Regione Marche al "*Programma strategico di sviluppo di modelli per un sistema permanente di rilevazione della percezione del rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro da parte dei lavoratori e delle figure della prevenzione" (2013)* ha rappresentato l'occasione per dare continuità alle esigenze di conoscenza dei bisogni formativi e informativi degli Rls. In tale occasione è stato somministrato un questionario *on line* e realizzati 4 *focus group* negli ambiti provinciali della Regione Marche. Sebbene l'indagine si sia svolta in termini quantitativi più circoscritti rispetto alla precedente, la stessa si è rivelata particolarmente utile perché ha permesso di "fotografare" la condizione degli Rls alla luce delle trasformazioni del contesto produttivo e dei rapporti tra lavoratori, aziende e soggetti del sistema prevenzionale conseguenti alla grave crisi economica sopraggiunta nel 2008.

Obiettivo del progetto. Il progetto "*Dalla Conoscenza alla Competenza. Prospettive di sviluppo del ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*", pur collocandosi in linea di continuità con le attività di ricerca avviate a partire dal 2006, si caratterizza per un approccio nuovo. A partire dalle difficoltà degli Rls di esercitare il proprio ruolo sia all'interno dell'azienda sia nei rapporti con i soggetti esterni, si intende promuovere un processo di empowerment in termini di maggiore consapevolezza dei fabbisogni in chiave di competenze e di sviluppo di tali competenze. L'acquisizione di conoscenze specialistiche sui temi propri della salute e della sicurezza, pure indispensabile all'esercizio delle funzioni previste dalle legge, non appare sufficiente a garantire una partecipazione incisiva degli Rls alla costruzione del progetto prevenzionale. In questo senso, occorre promuovere il passaggio dalla conoscenza alla competenza, da un sapere specialistico e diviso tra singole discipline a un apprendimento costruito lungo assi multidisciplinari, focalizzato sulla traduzione del sapere

in saper fare, sull'approccio al *problem solving*, sulla capacità di lavorare in maniera collaborativa e/o di esercitare laddove necessario la *leadership*.

Metodologia. In vista della realizzazione di tale processo di empowerment, si prevede di realizzare dei focus groups con l'obiettivo di far emergere una nuova consapevolezza sul proprio ruolo da parte di un gruppo scelto di Rls della Regione Marche.
L'attività sarà condotta sulla base di un percorso partecipato e condiviso con la Regione Marche - Prevenzione e Promozione della salute nei luoghi di vita e di lavoro, con l'ASUR Marche, con le Parti Sociali.
Modalità di svolgimento dei focus group. Sono previsti 5 incontri, uno per ogni Area Vasta dell'Asur Marche. Ogni focus group avrà la durata di 3 ore. Durante l'incontro verranno poste all'attenzione dei presenti gli *intems* (vedi punto specifico) sui quali sarà avviata la discussione.
Soggetti partecipanti al focus group. Si prevede di coinvolgere 20 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per ciascun focus group per un totale di 80 soggetti a livello regionale. I nominativi saranno selezionati e contattati dalle Associazioni Sindacali partecipanti alla co-progettazione sulla base dei seguenti criteri di massima:

1. 3 Rlst per ogni Area Vasta;
2. 10 Rls appartenenti ad imprese private con più di 15 dipendenti e rappresentativi della realtà produttiva del territorio dell'Area Vasta di riferimento;
3. 4 Rls appartenenti ad imprese private con meno di 15 dipendenti e rappresentativi della realtà produttiva del territorio dell'Area Vasta di riferimento;
4. 3 Rls appartenenti al settore pubblico.

Sede di svolgimento dei focus group e aspetti organizzativi. Le sedi di svolgimento dei Focus Group saranno individuate e messe a disposizione dall'Asur Marche in collaborazione con le Associazioni sindacali. L'Asur curerà anche gli aspetti organizzativi.
Items. Di seguito sono indicate le tematiche sulle quali si svilupperanno le domande da porre agli Rls/Rlst durante gli incontri.

- Gli ostacoli che gli Rls/Rlst incontrano oggi nell'esercitare il proprio ruolo all'interno dell'azienda e nello specifico con i lavoratori, il datore di lavoro, il medico competente, RSPP, etc.;
- Gli ostacoli che gli Rls/Rlst incontrano oggi nell'esercitare il proprio ruolo nei confronti delle altre figure del sistema della sicurezza (Enti di vigilanza, etc.);
- Le competenze che dovrebbero possedere gli Rls/Rlst per esercitare efficacemente il proprio ruolo all'interno dell'azienda e nei confronti delle altre figure del sistema della sicurezza (relazionali, di leadership, etc.).

Tempi e risultati attesi. Tale attività avrà la durata di 6 mesi a partire dalla firma della convenzione. I risultati ottenuti saranno oggetto di analisi congiunta e sistematizzati in un report, cui farà seguito la presentazione in un evento pubblico da concordare.