

Corso Aggiornamento Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e
D.M. 16.01.1997, art. 1

Corso Aggiornamento RLS

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

- I Sezione: Riferimenti normativi
- II Sezione: Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori
- III Sezione: Focus giurisprudenza
- IV Sezione: RLS e l'Organo di Vigilanza
- V Sezione: La Comunicazione
- VI Sezione: Giochi di ruolo

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

I Sezione: Riferimenti normativi

- Cenni storici
- Principi generali
- D. Lgs. 81/2008....Testo unico

Cenni Storici: la cultura della sicurezza

- ✓ Dalla rivoluzione industriale...svilupata tra il 1760/80 ed il 1830
- ✓ Allo Statuto Albertino 1848
- ✓ Codice Penale 1930
- ✓ Codice Civile 1942



- ✓ Costituzione Italiana in vigore dal 1° gennaio 1948
- ✓ Normativa di settore post- seconda guerra mondiale
- ✓ Corpus normativo prevenzionale 1955 (ex. la prevenzione degli infortuni (DPR 547/1955); l'igiene del lavoro (DPR 303/1956); la sicurezza del lavoro nelle costruzioni (DPR 164/1956)
- ✓ Statuto dei Lavoratori 1970
- ✓ Decreto Legislativo n. 626 del 19/09/1994
- ✓ **Ad oggi in vigore Decreto Legislativo n. 81 del 09/04/2008**



Principi Generali: Costituzione

Art. 32

La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti.

Art. 41

L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Principi Generali: codice civile

Art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Principi Generali: codice civile

Art. 2050

Responsabilità per l'esercizio di attività pericolose

Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di un'attività pericolosa, per sua natura o per natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di aver adottato tutte le misure idonee a evitare il danno.

Principi Generali: codice penale

Art. 437 c.p. Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro.

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Principi Generali: codice penale

Art. 452-septies c.p. Impedimento del controllo

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque, negando l'accesso, predisponendo ostacoli o mutando artificialmente lo stato dei luoghi, impedisce, intralcia o elude l'attività di vigilanza e controllo ambientali e di sicurezza e igiene del lavoro, ovvero ne compromette gli esiti, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Principi Generali: T.U. 81/2008



**TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI
LUOGHI DI LAVORO**

T.U. 81/2008

Il D.Lgs. 81/08 ha realizzato il riassetto e la riforma delle disposizioni previgenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, elaborando un sistema di gestione della sicurezza e della salute in ambito lavorativo preventivo e permanente, attraverso:

- ✓ l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischi;
- ✓ la riduzione, che deve tendere al minimo del rischio;
- ✓ il continuo controllo delle misure preventive messe in atto;
- ✓ l'elaborazione di una strategia aziendale che comprenda tutti i fattori di una organizzazione (tecnologie, organizzazione, condizioni operative...).

Lo schema

TITOLO I

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO II

SISTEMA ISTITUZIONALE

CAPO III

GESTIONE DELLA
PREVENZIONE
NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO IV

DISPOSIZIONI PENALI

TITOLO II

Luoghi di lavoro

TITOLO III

Uso delle attrezzature
di lavoro e dei dispositivi
di Protezione individuale

TITOLO IV: Cantieri
temporanei o mobili

TITOLO V

Segnaletica di salute e
sicurezza sul lavoro

TITOLO VI:

Movimentazione Manuale
dei Carichi

TITOLO VII

Attrezzature munite
di Video Terminale

Titolo VIII
Agenti Fisici

Titolo IX
Sostanze pericolose

Titolo X
Esposizione ad Agenti
biologici

Titolo XI
Protezione atmosfere
esplosive

Titolo XII
Disposizioni diverse
in
materia penale

306 articoli

Allegati dal I al LI

D. Lgs. 81/2008...

Il campo di
applicazione

Il sistema
istituzionale

Le misure
di sostegno

Il sistema di
rappresentanza



Disposizioni
contro il lavoro
nero

La valutazione
dei rischi

Obblighi connessi
agli appalti

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

Il Sezione: Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori

- Poteri e facoltà del RLS

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008



Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

Vincolante è la presenza del RLS in qualità di controllore e promotore di questo processo.

Prerogativa indispensabile per l'efficacia del sistema della prevenzione è la collaborazione dei soggetti aziendali .

Essenziale il riconoscimento del RLS come interlocutore istituzionale della Direzione aziendale.

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

✓ Art. 9 dello Statuto dei lavoratori



(“I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l’applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l’elaborazione e l’attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”)

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

Caratteristiche:

✓ ***Figura necessaria***

Il RLS, già individuato nell'ordinamento dell'Unione Europea dalla direttiva 89/391/CE, è una figura «necessaria», per l'interesse pubblico alla tutela di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e può assumere la veste di:

RSL aziendale (art. 47, D.Lgs. 81/2008)

RSL territoriale o di comparto (art. 48);

RSL di sito produttivo (art. 49).

✓ ***Figura eletta o designata***

elezione o designazione, si segnala che, in termini generali si potrebbe preferire la prima, ma ammessa la seconda.

Si ricorda poi (art. 50 D.Lgs. 81/2008) l'incompatibilità fra i ruoli di RSL e RSPP.

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

Funzioni:

Funzioni partecipative:

- ✓ ***diritti di informazione***
- ✓ ***diritti di consultazione***



Ruolo

Art. 47, Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalit  di cui al comma 6.

2. In tutte le aziende, o unit  produttive,   eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. Nelle aziende o unit  produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure   individuato per pi  aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.

4. Nelle aziende o unit  produttive con pi  di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza   eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante   eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

5. Il numero, le modalit  di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonch  il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Diritti di informazione:

Art. 50, co. 1, lett. e): riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e (al)le misure di prevenzione relative; quelle relative alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;

art. 50, co. 5: in caso di appalto, i RLS del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del DUVRI;

art. 50, co. 1, lett. f): riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza”.

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

La consultazione: *forma di partecipazione, ove il consultato ha diritto di esprimere un parere preventivo, di cui tuttavia il consultante potrebbe anche non tenere conto”-*

il RLS “ha il diritto di essere consultato in tutta una serie di materie e con riferimento a determinate decisioni aziendali:

“art. 50, co. 1, lett. a): è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi ed all’individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda” (o u.p., unità produttive). “La valutazione resta una responsabilità ed una prerogativa esclusiva del datore di lavoro”;

lett. c): “è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al SPP, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e sulla designazione del medico competente (attribuzione nuova!);

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

lett. d): è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 TU (f. dei lavoratori e dei loro rappresentanti): attribuzione 'nuova'! Prima del 2008 riferita solo agli addetti alle emergenze;

lett. i): in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, 'di norma' viene sentito e può formulare osservazioni;

lett. l): ha diritto di partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 TU (che si svolge nelle aziende o u.p. con più di 15 dipendenti tra datore, RSPP, medico competente, RLS). Nel corso della riunione il datore sottopone all'esame dei partecipanti, tra l'altro, il DVR".

Il RLS e la Valutazione dei Rischi:

art. 50, co. 4: “il RLS, su sua richiesta ha diritto di ricevere copia del DVR

-art. 18, co. 1, lett. n-o): datore di lavoro e dirigenti devono ‘consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l’applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute’ e ‘consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l’espletamento della sua funzione, copia del DVR nonché consentire al medesimo RLS di accedere ai dati sugli infortuni sul lavoro’.

-L’art 18, come modificato nel 2009, aggiunge che - tale consegna può avvenire anche su supporto informatico - il documento è consultato esclusivamente in azienda, tra l’altro, il DVR”.

Il Ruolo del Rappresentante dei lavori nel T.U. 81/2008

- ✓ **Una delle principali innovazioni introdotte dal D. Lgs.81/2008 nella legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ha riguardato la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).**
- ✓ Più che di novità è forse più corretto parlare di **rafforzamento di questa figura**, sia per quanto riguarda le prerogative che è in grado di esercitare sia, per quanto riguarda la sua effettiva presenza in azienda, prescindendo da ogni tipologia di impresa.
- ✓ La precedente distinzione delle imprese secondo il numero dei dipendenti in forza, sotto o sopra i 15 dipendenti, ora non opera distinzioni circa l'esigenza principale, riconosciuta dalla legge, che in tutte le aziende (anche con un solo dipendente) sia presente almeno un RLS.
- ✓ Nelle aziende piccole e nelle microimprese che impiegano fino a 15 dipendenti, il decreto prevede la elezione diretta del RLS da parte dei lavoratori dell'impresa, oppure la designazione di un rappresentante individuato per più imprese appartenenti al medesimo ambito territoriale o comparto produttivo.

Il Ruolo del Rappresentante dei lavoratori nel T.U. 81/2008

RLS Territoriale o di Sito

- ✓ In tale contesto non è prevista alcuna determinazione del datore di lavoro, il quale è tenuto nell'una o nell'altra circostanza, a prendere atto della volontà espressa dai lavoratori.
- ✓ Infatti il legislatore, in occasione della elaborazione del presente decreto ha ritenuto di dover introdurre misure correttive alla legislazione pre-vigente per favorirne la piena attuazione.
- ✓ In questo senso va letto l'obbligo, del datore di lavoro, di comunicare all' Inail annualmente il nominativo dei RLS
- ✓ Per comprendere l'importanza che il presente decreto assegna al RLS basta considerare gli obblighi del datore di lavoro verso tale figura.

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Obblighi del Datore di Lavoro e dei Dirigenti – art. 18

- ✓ **Adempiere agli obblighi di informazione**, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- ✓ **Consegnare tempestivamente al RLS**, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento (val. rischi) nonché consentirgli di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- ✓ Il Datore di Lavoro deve comunicare all'INAIL, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni;)
- ✓ Il Datore di Lavoro **deve consultare il RLS** nei casi previsti dall'art 50;(attribuzioni RLS) e deve comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS;

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Obblighi del Datore di Lavoro e dei Dirigenti – art. 18

- ✓ **Adempiere agli obblighi di informazione**, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- ✓ **Consegnare tempestivamente al RLS**, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento (val. rischi) nonché consentirgli di accedere ai dati di cui alla lettera r);
- ✓ Il Datore di Lavoro deve comunicare all'INAIL, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza superiore a tre giorni;)
- ✓ Il Datore di Lavoro **deve consultare il RLS** nei casi previsti dall'art 50;(attribuzioni RLS) e deve comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei RLS;

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Obblighi del Datore di Lavoro e dei Dirigenti – art. 18

- ✓ *Tra gli obblighi del Datore di Lavoro vi è:*
- ✓ *L'informazione*
- ✓ *La formazione*
- ✓ *E l'addestramento dei lavoratori e dei loro RLS*
- ✓ *Il RLS ha quindi diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro in particolare per quanto inerente i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37 comma 10).*

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Obblighi del Datore di Lavoro e dei Dirigenti – art. 18

Formazione

Vediamo quali sono i contenuti minimi della formazione per il RLS:

- ✓ Principi giuridici comunitari e nazionali;
- ✓ Legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ Principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- ✓ Definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- ✓ Valutazione dei rischi;
- ✓ Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- ✓ Aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- ✓ Nozioni di tecnica della comunicazione.

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- Accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni
- È consultato preventivamente dal DDL in ordine alla valutazione dei rischi, alla loro individuazione, alla programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione
- È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, del medico competente, degli addetti alla attività di prevenzione incendi, di primo soccorso, e alla evacuazione dei luoghi di lavoro
- È consultato in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori e RLS
- Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente, la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine e agli impianti, alla organizzazione del lavoro, agli ambienti di lavoro, agli infortuni, alle malattie professionali

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- Riceve una formazione adeguata; a cura e spese del DDL
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori
- Formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali, di norma, è sentito

- Partecipa alla riunione periodica del S.P.P.

- Fa proposte in merito alla attività di prevenzione

- Avverte il DDL dei rischi individuati nel corso della sua attività

Il Ruolo del Rappresentante dei Lavoratori nel T.U. 81/2008

- ✓ Può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal DDL o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
- ✓ Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione.
- ✓ **Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge (Statuto dei lavoratori) per le rappresentanze sindacali.**
- ✓ Il RLS su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.
- ✓ I RLS rispettivamente del DDL committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi unico e coordinato di cui all'articolo 26, comma 3.

Legge Whistleblowing

Le nuove norme modificano l'[articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego](#) stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Reintegrazione nel posto di lavoro. La nuova disciplina prevede che il dipendente **sia reintegrato** nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

Sanzioni per gli atti discriminatori. L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Segretezza dell'identità del denunciante. Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

III Sezione: Focus della giurisprudenza

- Poteri e facoltà del RLS
- Il ruolo del RLS a distanza di dieci anni dall'entrata in vigore del T.U. 81/2008

RLS: *Focus* giurisprudenza
Responsabilità penale del RLS

- ✓ **Responsabilità penale del RLS: Cassazione 27 settembre 2012, n. 16474**
Quando la vittima di infortunio è RLS

Questione

fino a che punto il datore di lavoro può presumere la conoscenza dei rischi lavorativi da parte dell'RLS – quale soggetto consultato sulla valutazione dei rischi - allorché questi operi in contesti esterni/estranei, anche in relazione all'obbligo del datore di lavoro stesso di informare i lavoratori sui rischi specifici?

Fatto

Il datore di lavoro si era rivolto alla vittima chiedendo di organizzare il lavoro di pulitura delle canaline ed il fatto che, in un primo momento, si fosse incaricato di salire sul tetto altro dipendente (che già in passato aveva svolto analoga operazione), non escludeva che il RLS potesse ed anzi dovesse recarsi sul luogo ove presumibilmente si era verificata la causa dell'infiltrazione.

RLS: *Focus* giurisprudenza
Responsabilità penale del RLS

Diritto

Secondo la Corte, oltre a non esservi stato da parte della vittima “alcun atto volontario ed arbitrario”, allo stesso modo è **“irrelevante, rispetto all’affidamento dei suddetti compiti esorbitanti, la circostanza, ampiamente valorizzata dall’odierna ricorrente, che il C. fosse sin dal 1995 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e per aver collaborato alla stesura del documento di valutazione dei rischi.”**

Questo perché tale circostanza non è significativa della specifica conoscenza di rischi presenti in contesti esterni ed estranei a quello di espletamento dei compiti ordinari.

Il che vale a dire che il DL non era esonerato dall’informare puntualmente detto lavoratore dei rischi specifici ricollegabili alla disposta ed assolutamente contingente attività di pulizia e così dei rischi di caduta dal tetto, della fragilità dei lucernari nonché dell’obbligo di utilizzo di strumenti di sicurezza.

RLS: *Focus* giurisprudenza

✓ Trib. Milano 29 gennaio 2010

Il diritto alla consegna del DVR, non si esaurisce nella mera consultazione

- non è più certamente controvertibile l'obbligo del datore di lavoro di consegnare al RLS il DVR;
- “è evidente che il riconosciuto diritto da parte della legge al RLS di avere una copia del DVR con correlativo obbligo di consegna in capo al datore di lavoro implica la materiale disponibilità del documento stesso da parte del RLS, con conseguente ricezione dello stesso; ricezione che può avvenire sia in forma cartacea che informatica[secondo quanto previsto dall'art. 18 lett. o) (“anche su supporto informatico”) nonché dall'art. 53 comma 5) (“su unico supporto cartaceo o informatico”);

e... proprio in quanto si tratta di una possibilità alternativa, questa non può che essere rimessa alla scelta del RLS il quale certamente ha diritto di richiedere in quale forma preferisca consultare il documento stesso] e non può essere obliterato attraverso la semplice messa a disposizione o consultazione di un documento solo su supporto informatico e su computer aziendale, alla luce delle importanti, ma soprattutto delle fattive prerogative riconosciute dalla legge al RLS (art. 50 d.lvo. 81/2008), che presuppongono una analitica ed approfondita conoscenza del documento in parola.

RLS: *Focus* giurisprudenza

Ancora sul diritto alla consegna del DVR:

- **Tar Abruzzo n. 467/2012:** “ha aperto alle richieste dei lavoratori di accedere ad alcune delle informazioni contenute nel DVR, estrapolandole da esso.

Il Tar ha fatto leva sul diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

- **TAR Marche n. 506/2016:** “DVR può essere consegnato solo al RLS: è legittimo il diniego dell’amministrazione alla richiesta di accesso proveniente da un altro dipendente.

Tale limitazione trova la sua ratio ‘nell’esigenza di contemperare il diritto dei lavoratori a che siano attuate le condizioni di sicurezza e di tutela della salute nei luoghi di lavoro con quello del datore di lavoro alla riservatezza di talune informazioni’.

RLS e ruolo di preposto: la giurisprudenza

- ✓ **Quando il RLS è anche capocantiere: Cass. Pen. 16 marzo 2015, n. 11135**
- ✓ La Cassazione conferma la condanna, oltre che del datore di lavoro di una impresa edile, anche di un capocantiere che ricopriva anche il ruolo di RLS (ma che - non ci si confonda su questo - è condannato in virtù del suo ruolo di capocantiere).
- ✓ La sentenza ricorda che questi era “il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e responsabile del cantiere” ma, si badi bene, la Cassazione condanna quest’ultimo soggetto specificamente in qualità di **capocantiere, per aver omesso di “vigilare sulla corretta predisposizione delle opere provvisoriale, nel rispetto delle misure volte a tutelare la sicurezza dei lavoratori, tenuto conto delle mansioni in concreto svolte dal predetto imputato.”**

RLS e ruolo di preposto: la dottrina

NO A SANZIONI PENALI

- ✓ **Il ruolo del RLS non può essere confuso con quello del preposto**

Le sue funzioni non possono essere assimilate o confuse con quelle preposto perché:

- ✓ - può avvertire il lavoratore in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni cui può andare incontro, ma non può **PRETENDERE** l'osservanza delle norme, né tantomeno può essere considerato responsabile;
- ✓ - **NON HA SANZIONI PENALI** per evitare di scoraggiare l'assunzione del ruolo, ma anche per il fatto che –sebbene consultato, come forma di partecipazione ampia- non può assumere decisioni che toccano al DL.
- ✓ - **PERMANE UNA RESPONSABILITA' SUL PIANO MORALE ed ETICO.**

(Rolando Rubini)

Gli interpelli

Il Decreto Legislativo 81/08 dedica l'articolo 12 all'Interpello.

Al comma 2 del citato articolo è stabilito quanto segue:

Presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la Commissione per gli interpelli composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e previdenza sociale, da due rappresentanti del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome.

Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse.

RLS: *Gli interpelli*

Quesito:

- ✓ In questo caso l'Interpello n. 2/2020 risponde ad una istanza di interpello dell'Unione sindacale di base Pubblico impiego che ha chiesto il parere della Commissione, in merito alla seguente problematica: «**se i permessi ex art. 50 D.lgs. 81/2008 e C.C.Q. del 10.07.1996, fruiti per adempiere alle funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, devono essere considerati servizio a tutti gli effetti e quindi assimilabile all'attività di servizio "istituzionale" anche ai fini del diritto alla fruizione del servizio di mensa o sostitutivo**».
- ✓ La Commissione interpelli – indica in conclusione l'Interpello n. 2/2020 - “per quanto concerne i profili di propria competenza, fermo restando che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e deve disporre del tempo e dei mezzi necessari per l'espletamento dell'incarico, ritiene che, per espressa previsione normativa, le modalità per l'esercizio delle relative funzioni debbano essere stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale sia essa pubblica che privata**”.

RLS: *Gli interpelli*

Interpello 16/2014

Quesito:

‘la nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è soggetta a scadenza o rinnovo e, in caso positivo, dopo quanto tempo vanno rinominati’.

Il RLS il cui "mandato" sia scaduto, “perché riferito ad una contrattazione collettiva a sua volta scaduta, potranno continuare a svolgere legittimamente le proprie funzioni di rappresentanza, con conseguente applicazione nei loro riguardi delle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di consultazione e partecipazione dei lavoratori (Titolo I, Capo III, Sezione VII). Ciò, beninteso, fino a quando non intervenga la successiva regolamentazione contrattuale e, quindi, in base ad essa si proceda a una nuova elezione o designazione di RLS”.

RLS: la figura a distanza di 10 anni dall'entrata in vigore del T.U. 81/2008

✓ RLS e Responsabilità

- ✓ In ragione della sua funzione, il RLS, non può considerarsi soggetto passivo del dovere di tutela delle condizioni di lavoro, tanto che a suo carico non si prevedono sanzioni penali ed amministrative.
- ✓ Una certa dottrina ha individuato «Responsabilità morali», poiché in una ricostruzione in chiave penalistica, va posto in luce come il RLS non sia in possesso di cosiddetti poteri impeditivi degli eventi dannosi, poiché non sorge in capo ad esso una posizione di garanzia.
- ✓ Un ruolo che si configura come forma esterna di controllo, non in quella ambigua e compromissoria di cogestione.

RLS: la figura a distanza di 10 anni dall'entrata in vigore del T.U. 81/2008

✓ RLS e Responsabilità...tuttavia

- ✓ Non significa che il RLS non risponda mai di un infortunio o di una malattia professionale.**
- ✓ In base ai principi generali, infatti, gli si potrà attribuire una corresponsabilità, qualora abbia con il suo comportamento concorso alla causazione dell'evento, ad esempio, venendo meno alla segnalazione dei pericoli riscontrati.**

(Tratto da atti del Convegno: a 10 anni dal D. Lgs. 81/2008: RLS...Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori).

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

IV Sezione: il RLS e l'organo di vigilanza

RLS

ORGANO di VIGILANZA INTERNO

- **L'RLS è di fatto il primo organo di controllo:**
 - **sull'applicazione delle norme,**
 - **sul rispetto degli accordi stipulati in sede di riunione periodica,**
 - **sull'efficienza del motore aziendale della sicurezza,**
 - **sul rispetto delle direttive aziendali da parte di tutti i soggetti responsabili.**

RLS

■ CONTROLLO E PROMOZIONE

- **Avviene attraverso**
 - **L'accesso ai luoghi di lavoro**
 - **La consultazione preventiva e tempestiva su tutti gli aspetti della prevenzione**
 - **La consultazione in merito all'organizzazione della formazione**
 - **Le informazioni e la documentazione aziendale che l'azienda deve mettere a disposizione**
 - **Le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza**

- **Avviene attraverso**
 - **La richiesta di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori;**
 - **Il sollevare osservazioni in occasione di visite fatte dalle autorità competenti;**
 - **La partecipazione alla riunione periodica;**
 - **Il fare proposte in merito alla attività di prevenzione;**

RLS

VIGILANZA

- **Avviene attraverso:**
 - **Il mettere sull'avviso il responsabile della azienda dei rischi individuati durante l'attività di RLS o segnalati dai lavoratori**
 - **La possibilità di fare ricorso alle autorità competenti qualora l'RLS ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro**

RLS

LE AUTORITA'

- **Quali sono queste autorità?**
 - **L'organo di vigilanza dell'ASL**
 - **La Direzione Provinciale del Lavoro**
 - **I Vigili del Fuoco**
 - **La Protezione Civile**

RLS

QUANDO FARNE USO

- **Nell'attività di Controllo utilizzando tutte le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza**
- **Nell'attività di Promozione col fare osservazioni durante le visite delle autorità competenti**
- **In ambito di Vigilanza con la richiesta di intervento se le misure adottate dal datore di lavoro non siano ritenute idonee**

RLS

QUANDO FARNE USO

- **L'attività del RLS non può quindi essere impostata sull'uso dell'organo di vigilanza come strumento risolutivo dei problemi, ma è necessario passare da un percorso di collaborazione tra i vari soggetti**
- **Solo nel momento in cui il sistema aziendale della sicurezza non opera come un sistema relazionale a valenza positiva, il legislatore ha previsto, come ultima ratio, la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza**

RLS

QUANDO FARNE USO

- **L'attività del RLS non può quindi essere impostata sull'uso dell'organo di vigilanza come strumento risolutivo dei problemi, ma è necessario passare da un percorso di collaborazione tra i vari soggetti**
- **Solo nel momento in cui il sistema aziendale della sicurezza non opera come un sistema relazionale a valenza positiva, il legislatore ha previsto, come ultima ratio, la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza.**

RLS

QUANDO FARNE USO

- **Il ruolo dell'ASL/ATS può essere quello dell'assistenza, ovvero il RLS può rivolgersi per chiedere informazioni e ragguagli rispetto ai problemi riscontrati.**
- **Ottimo sarebbe avere un costante rapporto con gli operatori dei servizi di prevenzione delle ASL, e non solo al momento nel quale ci si imbatte in problemi, sia per avere suggerimento per una corretta applicazione della normativa, sia per avere indicazioni per operare un costante miglioramento della situazione.**
- **Se si crea una condizione di frequente scambio di opinioni, in quanto è anche interesse della ASL avere delle indicazioni sulle condizioni dentro le aziende, questo sistema di relazioni per RLS e Organi competenti**

RLS

Ricorso come extrema ratio

- **La segnalazione alla ASL fatta dal RLS essendo prevista da una norma di legge, ha una valenza superiore rispetto ad altre segnalazioni (per esempio del singolo lavoratore o del sindacato), anzi il mancato intervento della ASL, o di altro organo competente, potrebbe configurarsi come omissione di atti d'ufficio**
- **E' chiaro che la segnalazione va sempre fatta in forma scritta, evidenziando che è firmata da un RLS e che giunge dopo diversi interventi operati direttamente in azienda (dei quali si allegano le copie: richieste all'azienda, verbali di incontro e riunioni, comunicati, ecc.)**
- **Risulta evidente che l'atto di segnalazione all'organo competente è l'ultima cosa che si deve fare, quando tutti gli altri strumenti sono stati tentati, perché la filosofia della normativa è quella della partecipazione e del comune fine della salute per tutte le parti in gioco.**

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

V Sezione: la Comunicazione

- La comunicazione come strumento
- La comunicazione interattiva

LA COMUNICAZIONE

Comunicazione interattiva

Cosa vuol dire comunicare?

Comunicare significa comprendere lo stato psicologico in cui si trova l'altro

L'esito dei processi comunicativi dipende dalla capacità di percepire le sensazioni emotive dei nostri interlocutori

**SE VI RIVOLGETE A QUALCUNO
NEL MODO GIUSTO
POTETE OTTENERE QUALSIASI COSA**

(G.B. SHAW)

LA COMUNICAZIONE
Processo di comunicazione

Cosa accade durante il processo di comunicazione?



Se ciò che intendiamo dire
corrisponde a 100, quale
percentuale ricorderà il vostro
interlocutore, a vostro parere?

LA COMUNICAZIONE

Comunicazione come uno strumento

Cosa accade durante il **processo** di comunicazione?

Il pensiero = **100**

Le interferenze di vario genere che causano il deterioramento del messaggio

Interferenze di natura

TECNICA

Interferenze di natura

SOCIALE

Interferenze di natura

FISIOLOGICA

Quello che realmente si riesce a dire = **70**

Quello che l'interlocutore sente = **40**

Quello che l'interlocutore capisce = **20**

Quello che ricorderà = **10**

LA COMUNICAZIONE
Processo di comunicazione

COME comunichiamo
prevale sul
COSA comunichiamo



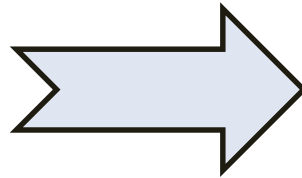
A vostro parere, se il messaggio da comunicare corrisponde a 100, in quale percentuale incidono: tono della voce, contenuto e gestualità?



Tono della voce	?%
Contenuto del messaggio (MESSAGGIO VERBALE)	?%
Gestualità (LINGUAGGIO DEL CORPO)	?%

LA COMUNICAZIONE
Processo di comunicazione

Le modalità di trasmissione influenzano il risultato più del contenuto del messaggio stesso



Tono della voce **30%**

Contenuto del messaggio **10%**
(MESSAGGIO VERBALE)

Gestualità **60%**
(LINGUAGGIO DEL CORPO)

LA COMUNICAZIONE
Comunicazione Interattiva

Il tempo e la comunicazione

In media si impiegano pochi istanti per stabilire se l'incontro/relazione possa continuare o meno

Tutte le parole, i gesti, il tono, i messaggi trasmessi nei primi minuti hanno un significato particolare.

In pochi minuti infatti si creano:

la **percezione** delle altre persone

le **caratteristiche** della futura comunicazione

LA COMUNICAZIONE
Processo di comunicazione

Il **tempo** in relazione al servizio

Gestire con efficacia i primi minuti significa ridurre rapidamente la **tensione di relazione** e accrescere la **tensione sui contenuti**

Vediamo in dettaglio cosa vuol dire...

La tensione di relazione è lo stato di disagio o addirittura di ansietà, che inevitabilmente proviamo nei confronti di altre persone quando entriamo in contatto con loro

La tensione sui contenuti è il livello di interesse e di coinvolgimento che le persone provano nei confronti di ciò di cui stanno parlando

LA COMUNICAZIONE
Comunicazione Interattiva

STILI DI COMUNICAZIONE

ASSERTIVO

SPIEGA

PIANIFICA

OFFRE

APPREZZA

RICHIEDE

AGGRESSIVO

CONFUTA

CONDIZIONA

MANIPOLA

NEGA

PRETENDE

PASSIVO

GIUSTIFICA

DIPENDE

PRODIGA

ACCETTA

SUBISCE

COS'È L'ASSERTIVITÀ?

IL termine assertività deriva dal latino “adserere”, da cui derivano i verbi asserire, affermare, sostenere.

Aggressivo

Assertivo

Passivo

Il comportamento assertivo ha come obiettivo la riduzione dei conflitti generati da una relazione non paritaria, e si concretizza in un atteggiamento di relazione sociale positivo

LA COMUNICAZIONE

Tecniche di ascolto



***Quale è, a vostro parere, la
differenza tra SENTIRE e
ASCOLTARE?***

> ASCOLTO ATTIVO

Sentire



Atto passivo e involontario

Ascoltare



***Atto attivo e volontario che
richiede concentrazione e
attenzione***

Suggerimenti di ascolto attivo

- Ascoltare anche con gli occhi, osservare il **linguaggio non verbale**
- Manifestare interesse dando **segni di approvazione**
- Fare attenzione al **significato** dell'intera frase
- Non interrompere e **non saltare alle conclusioni**
- Non **pensare** alle possibili **risposte** per evitare distrazioni
- Parafrasare: **reformulare e sintetizzare** l'argomento trattato

Corso Aggiornamento RLS

D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, art. 37 e D.M. 16.01.1997, art. 1

VI Sezione: Giochi di ruolo

- Primo caso: muoviamo dei passi
- Secondo caso: assumiamo un ruolo

Un caso

Un lavoratore, molto arrabbiato, ci interpella insistentemente per lamentare un *discomfort* microclimatico in ufficio che perdura da tempo.

Muoviamo I primi passi.....

Come mi pongo nei confronti del lavoratore?

Chi interpello?

Quali attività intraprendo?

Cosa devo sapere?

Ipotizzo degli scenari:

Vs il datore di lavoro?

Vs il collega?

Vs?

UN CASO: FASE UNO, LA PREPARAZIONE

PREMESSA

L'Azienda ALFA è una tipica azienda metalmeccanica, con uno spirito di conduzione quasi familiare, che occupa circa 200 lavoratori.

L'età media dei lavoratori è piuttosto alta: il DL di lavoro da anni ribadisce l'intenzione di voler assumere nuove leve.

IL RSPP è un collaboratore storico dell'Azienda, interno alla stessa, esperto ex vigile del fuoco.

Il Medico Competente ha l'incarico da anni e si occupa di gestire le visite mediche.

Gli operai hanno esperienza tale da poter permettere loro di potersi quasi autogestire nelle attività lavorative.

L'azienda dichiara di attenersi scrupolosamente alle regole della legge 81: i lavoratori vengono formati, addestrati, hanno eletto ben tre RLS che partecipano alla riunione periodica annual e si interfaccia con il management aziendale.

Nei periodi di grande lavoro, a seguito di importanti commesse da soddisfare, il DL incentive i lavoratori ad essere più rapidi possibili.

Quindi, è prassi abituale e ben tollerata quella di asportare le protezioni, se non sollecitata, di rimuovere le protezioni delle macchine.

UN CASO: FASE UNO, LA PREPARAZIONE

L'INFORTUNIO

Il lavoratore Tizio, con esperienza ventennale, nel regolare una parte del tornio, mentre risistemava la lamiera di protezione che aveva rimosso: nel farlo, si spinge in zona lavorazione della macchina, perde equilibrio, cercando di tenersi al telaio della macchina, riattiva con la mano il tasto di avvio sul pannello comandi.....viene coinvolto in un grave infortunio che lo costringe a diverse settimane di assenza, con operazioni e periodo riabilitativo.

A seguire, una visita ispettiva del servizio Prevenzione dell'ASL competente procede ad accertare responsabilità.

UN CASO: FASE UNO, QUESITI

L'INFORTUNIO

Dopo l'accaduto i sindacati e gli RLS chiedono un incontro al Datore di Lavoro.

Quest'ultimo si confronta con il Responsabile del Servizio Prevenzione:

QUESITO

Esiste obbligo giuridico di convocare un incontro?

Gli RLS possono indire una riunione periodica?

UN CASO: FASE DUE, I RUOLI

ASSUMIAMO UN RUOLO

IL DATORE DI LAVORO

IL DL TEME DI ESSERE SANZIONATO E CHE L'INFORTUNIO CREI UN DANNO DI IMMAGINE IN UN PERIODO DI FORTE CRESCITA DELL'AZIENDA

RSPP

IL RSPP TEME CHE EMERGANO GLI INFORTUNI MANCATI IN AZIENDA E CHE IL SUO RUOLO VENGA MESSO IN DISCUSSIONE

RLS

CHIEDE LA RIUNIONE PERIODICA, AMAREGGIATO PER INFORTUNIO GRAVE CHE HA COLPITO COLLEGA, PADRE DI FAMIGLIA, PER FARE EMERGERE CHE TUTTI SAPEVANO LA PRESSIONE CUI ERANO SOTTOPOSTI E PER FARE IN FRETTA LA MANUTENZIONE VENIVA SVOLTA SENZA APPLICARE I LUCCHETTI E PROCEDERE CON LA DISCONNESSIONE DELLA MACCHINA

**QUALI OBIETTIVI
POSSONO CELARE?**

UN CASO: FASE TRE-DE-BRIEFING

IL DL

- IL DATORE DI LAVORO**
- ✓ L'OPERAIO HA PROCEDUTO CON UNA MANOVRA SCONSIDERATA
 - ✓ VA TUTTO BENE IN AZIENDA, DIMOSTRANDO QUANTO FATTO ALL'ASL
 - ✓ EVITARE DI ASSUMER ALTRI COSTI PER L'AZIENDA

IL RSPP

- IL RSPP**
- RICONFERMA DEL RUOLO
 - RASSICURARE GLI RLS
 - FARE IN MODO CHE LA RIUNIONE PERIODICA SANCISCA UN PIANO DI INTERVENTI MIGLIORATIVI

IL RLS

- RLS**
- ✓ AFFERMARE CHE INFORTUNIO ERA PREVEDIBILE
 - ✓ FARE EMERGERE RESPONSABILITA' DELL'INFORTUNIO
 - ✓ VERBALIZZARE LA SITUAZIONE INACCETTABILE E L'IMPEGNO PER MIGLIORARLA

DIAMO UNA RISPOSTA AI QUESITI...

- ❖ Esiste obbligo giuridico di convocare un incontro?
- ❖ Gli RLS possono indire una riunione periodica?

QUALI SUGGERIMENTI DARE NELLA RIUNIONE PERIODICA?

- **Ex: provvedere ad introdurre un sistema di monitoraggio quasi-infortuni**
- **Formare i preposti rispetto alle responsabilità derivanti dal loro ruolo**
- **Comunicare ai lavoratori le corrette procedure di lavoro da rispettare per le manutenzioni**
- **E se DL desse corso ad un piano di assunzioni per coprire il picco lavorativo.....**

THE END
Grazie per l'attenzione

