

IL RUOLO DEL RLS: DAL PROFILO NORMATIVO AL FABBISOGNO FORMATIVO



*Avv. Maria Giovannone
Responsabile Ufficio Tutela della Salute e della Sicurezza nei luoghi di
lavoro ANMIL*

Bologna, 18 Ottobre 2018

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI ALLA SSL: CONTESTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

La nozione di «partecipazione»

Nozione ampia di partecipazione dei lavoratori in materia di SSL, in ambito internazionale ed europeo, che tiene conto dei diversi sistemi statali di relazioni industriali

Le indicazioni dell'O.I.L.

Convenzione n. 187/2006 «Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro» (Raccomandazione n. 197/2006)

Quadro *promozionale* per la salute e la sicurezza del lavoro che, in una prospettiva di miglioramento continuo, prevede *l'impegno per gli Stati ratificanti a promuovere, in consultazione con le parti sociali, una politica, un sistema ed un programma nazionali* in materia

LE INDICAZIONI EUROPEE:

- Consultazione
- Partecipazione equilibrata e indispensabile

Direttiva 89/391/CE

*11° considerando: “è indispensabile che essi [lavoratori e loro rappresentanti] siano in **grado di contribuire**, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali all’adozione delle necessarie misure di protezione”

*12° considerando: “è necessario sviluppare l’informazione, il dialogo e la partecipazione equilibrata in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o i loro rappresentanti grazie a **procedure e strumenti adeguati**, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali”

*14° considerando: “i **rappresentanti dei lavoratori**... esercitano funzioni di partecipazione nel quadro della presente direttiva, in modo da garantire un migliore livello di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori”

Art. 11 Direttiva «Consultazione e partecipazione dei lavoratori»

«I datori di lavoro consultano i lavoratori e / o i loro rappresentanti e permettono la partecipazione dei lavoratori e/ o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardano la sicurezza e la protezione della salute durante il lavoro.

Ciò comporta :

- la **consultazione** dei lavoratori;
- il diritto dei lavoratori e/ o dei loro rappresentanti di fare **proposte**;
- la **partecipazione equilibrata** conformemente alle legislazioni e/ o prassi nazionali»



Art. 11 Direttiva

«Consultazione e partecipazione dei lavoratori»

I lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori i quali hanno una **funzione specifica** in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori:

- **partecipano in modo equilibrato ... o sono consultati** preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla sicurezza e sulla salute;
- hanno il diritto di **chiedere al datore di lavoro di prendere misure** adeguate e di **presentargli proposte**
- hanno diritto a un **sufficiente esonero dal lavoro** senza perdita di retribuzione e a mezzi necessari per esercitare i diritti e le funzioni
- hanno il diritto di fare **ricorso all'autorità competente** ... e di presentare le **proprie osservazioni** in occasione delle visite e verifiche effettuate dall'autorità competente.



IL MODELLO ITALIANO DI PARTECIPAZIONE ALLA SSL

* **Art. 9 Statuto dei lavoratori L. 300/70**

* “I lavoratori, mediante le loro rappresentanze, hanno il 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 bene protetto come diritto della personalità (Collocazione nel Titolo I dello Statuto intitolato “Della libertà e dignità del lavoratore”)

* Quale rappresentanza? La *neutralità* della norma statutaria rispetto alla forma di rappresentanza ai fini della SSL

* Lavoratori come comunità di rischio

* Partecipazione come diritto soggettivo individuale ad esercizio collettivo

IL MODELLO ITALIANO DI PARTECIPAZIONE ALLA SSL

- * D.lgs. 626/94 = introduce la figura del RLS
- * T.U. 81/08 = consolida prospettiva partecipativa nella gestione della sicurezza



- * Dalla **neutralità** della forma rappresentativa della l. 300/70 alla scelta “**sindacale**” della rappresentanza del TU

LA PARTECIPAZIONE NEL TU 81/08 A LIVELLO AZIENDALE

- * “In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”
- * Fino a 15 dip. = di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato un RLSTerritoriale
- * Con 16 o più dip. = eletto o designato dai lavoratori nell’ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di rappresentanze è eletto dai lavoratori al loro interno
- * La contrattazione collettiva determina numero, modalità di designazione/elezione, tempo di lavoro retribuito e strumenti per esercizio delle funzioni

IL MODELLO ITALIANO

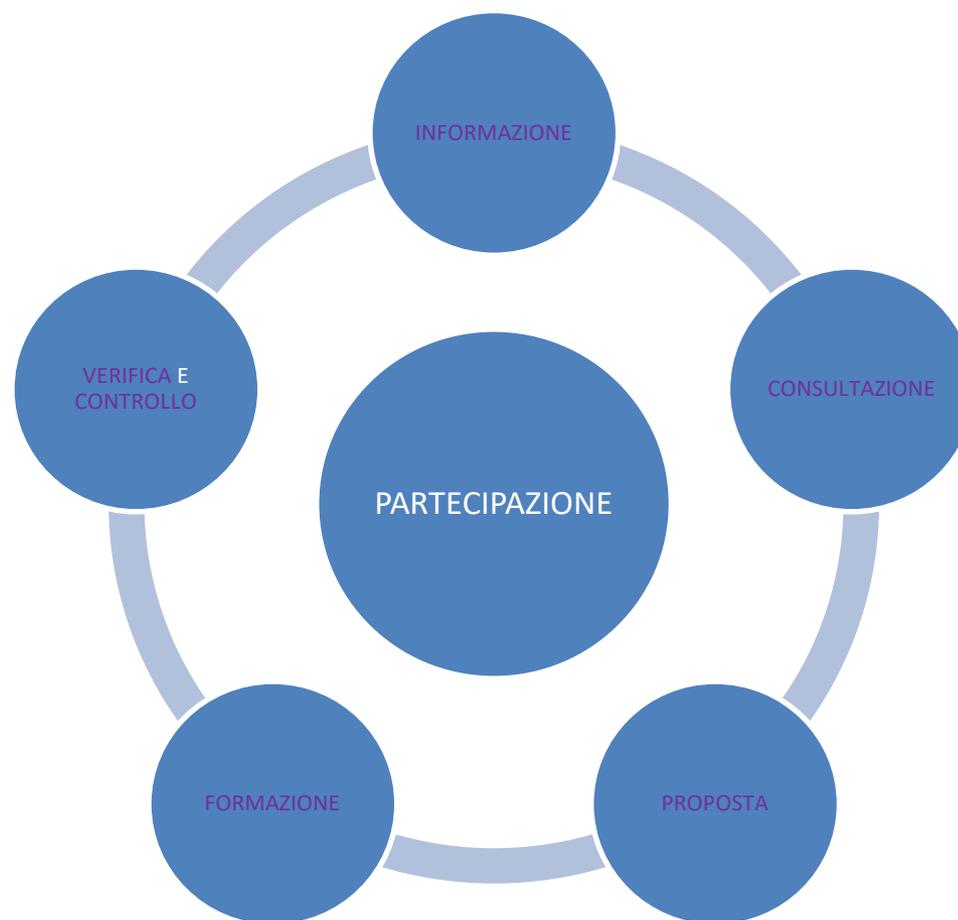
* **Alcune riflessioni:**

L'art. 9 dello Statuto dei lavoratori è norma ancora vigente o può ritenersi superato dal d. lgs. 81/2008?

Ci possono essere rappresentanti tecnici, oltre quelli sindacali, data la natura dei diritti tutelati?

Quali conseguenze legate alla scelta sindacale delle rappresentanze (accentuazione delle logiche conflittuali e negoziali)?

LE PREROGATIVE e LE ATTIVITA' DEL RLS



ATTIVITA' DEI RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

VERIFICA E CONTROLLO	INFORMAZIONE	FORMAZIONE	CONSULTAZIONE	PROPOSTA
<ul style="list-style-type: none">• accede ai luoghi di lavoro• formula osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti• avverte il datore dei rischi individuati• può fare ricorso alle autorità competenti per inidoneità misure prevenzione	<ul style="list-style-type: none">• riceve le informazioni su valutazione dei rischi e misure di prevenzione• riceve informazioni dai servizi vigilanza	<ul style="list-style-type: none">• riceve una formazione adeguata	<ul style="list-style-type: none">• consultato preventivamente e tempestivamente su valutazione dei rischi e prevenzione• consultato sulla designazione rspp, addetti al servizio di prevenzione, medico competente• consultato su organizzazione della formazione	<ul style="list-style-type: none">• promuove elaborazione individuazione e attuazione misure di prevenzione idonee• partecipa alla riunione periodica• fa proposte in merito alla prevenzione

ATTIVITA' DEI RAPPRESENTATI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA: LE PRINCIPALI CRITICITA'

VERIFICA E CONTROLLO	INFORMAZIONE	FORMAZIONE	CONSULTAZIONE	PROPOSTA
<ul style="list-style-type: none">• scarsa propensione ricorso alle autorità ispettive;• necessità di conoscenze tecniche maggiori per: analizzare situazioni di lavoro, individuare i rischi ad essi associati e programmare le azioni coerenti per la loro rimozione e/o controllo;• necessità di ricorso a consulenti esterni (es. in altri Paesi UE i RLS possono interrompere le attività o chiedere il supporto di consulenti pagati dal DL).	<ul style="list-style-type: none">• informazione <i>ex post</i> su infortuni sul lavoro, malattie professionali e misure di prevenzione adottate;• informazione non sempre funzionale ad un coinvolgimento attivo del RLS nelle attività concrete di prevenzione	<ul style="list-style-type: none">• Richiesta di incremento quantità e tempestività della formazione• esigenza di formazione adeguata in termini di qualità dei contenuti formativi e modalità di trasmissione• esigenza di formazione su analisi dei rischi ed organizzazione del lavoro• necessità di formazione per rafforzare professionalità	<ul style="list-style-type: none">• Raramente il management ricorre al RLS attraverso la preventiva consultazione in merito a valutazione dei rischi, la programmazione delle misure di prevenzione, l'organizzazione della formazione dei lavoratori• La consultazione del RLS su valutazione rischi, designazione RSPP, medico competente ed organizzazione formazione dei lavoratori non è sempre puntuale	<ul style="list-style-type: none">• Scarsa considerazione da parte dei RLS verso gli "strumenti partecipativi per eccellenza":• riunione periodica,• formulazione proposte al <i>management</i>, contributo, attività di analisi e valutazione dei rischi.

GLI STRUMENTI E LE TUTELE DEL RLS

MEZZI E STRUMENTI

- tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita della retribuzione (CCNL)
- Permessi retribuiti
- Tempo di lavoro e di non lavoro
- mezzi e spazi necessari per l'esercizio delle funzioni
- accesso ai dati statistici degli infortuni sul lavoro tramessi dal datore all'INAIL

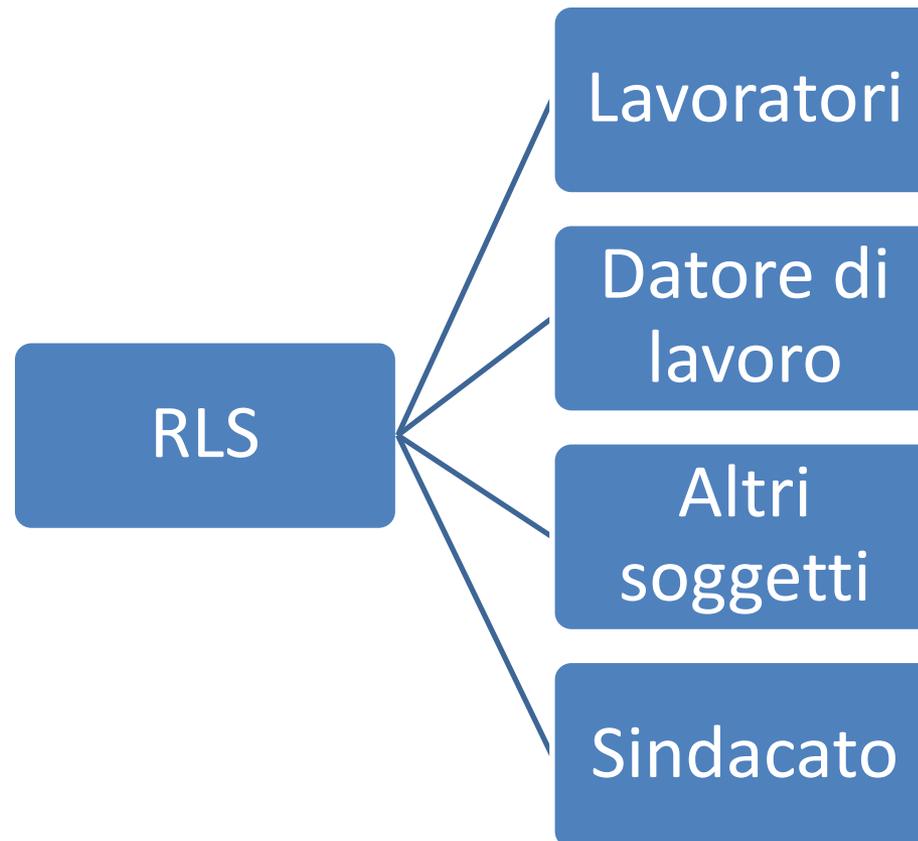
TUTELE

- non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività
- nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali

- * Principali criticità:
- * Scarsità di tempo a disposizione (specie in grandi aziende)
- * Necessità di tenere distinti ruolo RLS e ruolo sindacale

RELAZIONI E COMUNICAZIONI

RLS / LAVORATORI / DATORE DI LAVORO / ALTRI SOGGETTI



Alcuni spunti di riflessione sulle potenzialità e criticità del quadro normativo vigente

criticità

- Ambiguità dimensione individuale/collettiva del diritto alla partecipazione
- Rapporto non sempre semplice dei Rls con i soggetti sindacali
- Matrice sindacale predispone alla conflittualità nelle relazioni con i vertici aziendali
- Deficit di competenze specialistiche tecniche e funzionali al ruolo
- Partecipazione non sempre propositiva e prevalenza interventi ex post

opportunità

- Formazione e maggiore qualificazione delle rappresentanze
- Potenziamento del coinvolgimento propositivo dei RLS
- Valorizzazione della riunione periodica
- Distinzione tematiche sindacali classiche da quelle della sicurezza
 - Graduazione dei mezzi/tempi/strumenti a disposizione del RLS in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'azienda
- Ruolo del CCNL



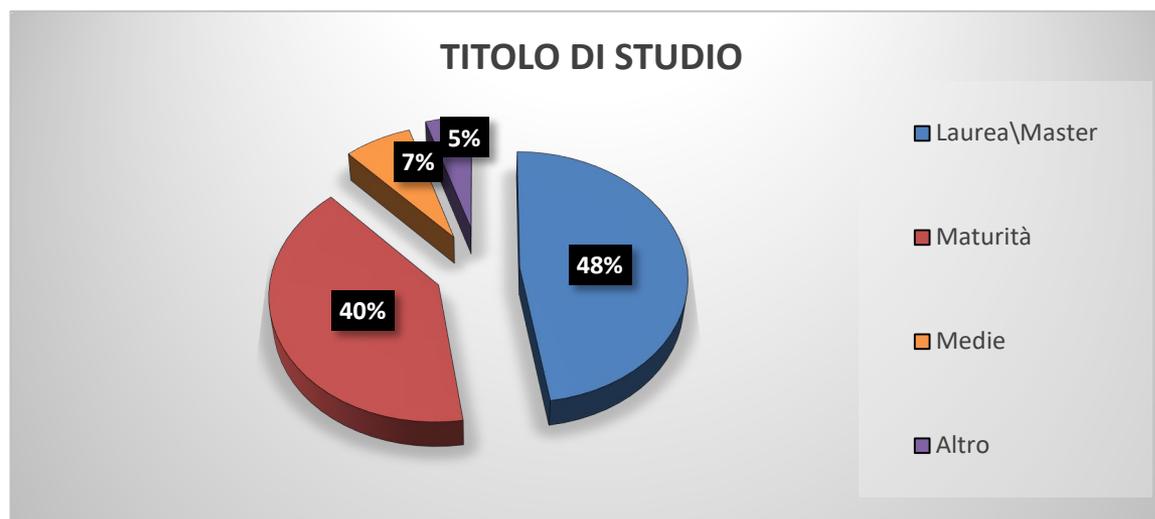
RISULTATI
EMERSI DAI
QUESTIONARI
DISTRIBUITI AI
RLS

IL QUESTIONARIO

- Questionario a **modello unico**, compilabile online da un campione di RLS selezionati dalle Aziende ospedaliere coinvolte nel progetto
- Domande a risposta **chiusa**, con metodologia **deduttiva** (dal generale al particolare)
- Ripartizione delle domande in **quattro sezioni**:
 1. Informazioni sul profilo soggettivo e professionale
 2. Informazioni sulle caratteristiche delle Aziende Sanitarie
 3. Pratiche di informazione/formazione e relazione/comunicazione
 4. Prospettive di miglioramento degli strumenti di comunicazione per il RLS
- Possibilità di compilare **nominalmente** o in maniera del tutto **anonima** il questionario

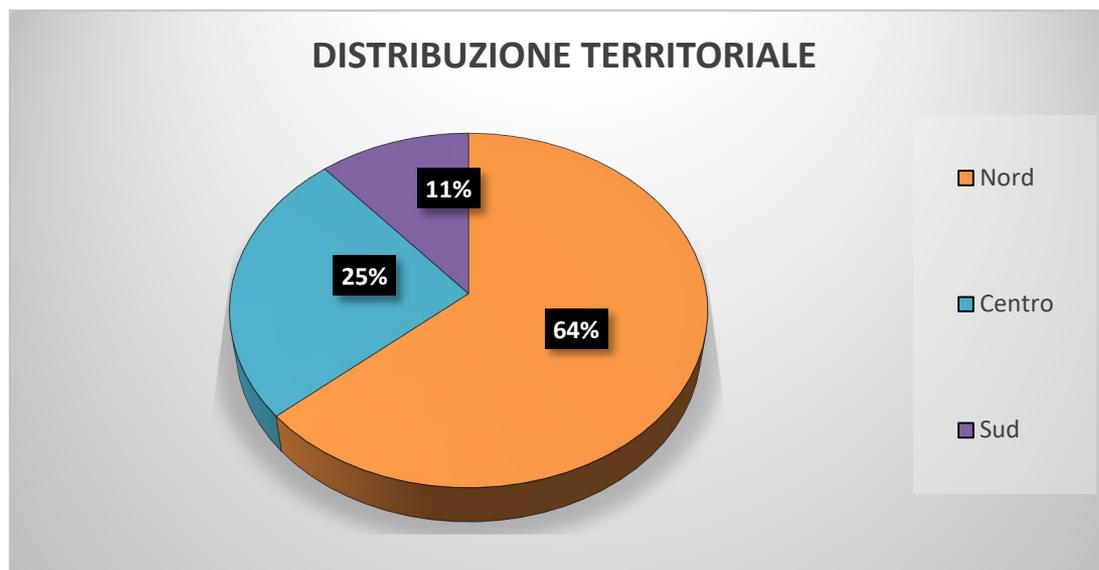
I DATI ANAGRAFICI E PROFESSIONALI

- La maggioranza dei rispondenti è di **sexso maschile**, avente superato la soglia dei **50 anni**, con un buon livello d'**istruzione** e grande **esperienza** nello svolgimento del proprio ruolo
- Meno del 10% dei rispondenti sono risultati **medici**, a fronte di un'abbondanza di infermieri e tecnici
- Quasi netta divisione tra RLS svolgenti parimenti il ruolo di **RSU** e non



LA DISTRIBUZIONE TERRITORIALE E AZIENDALE

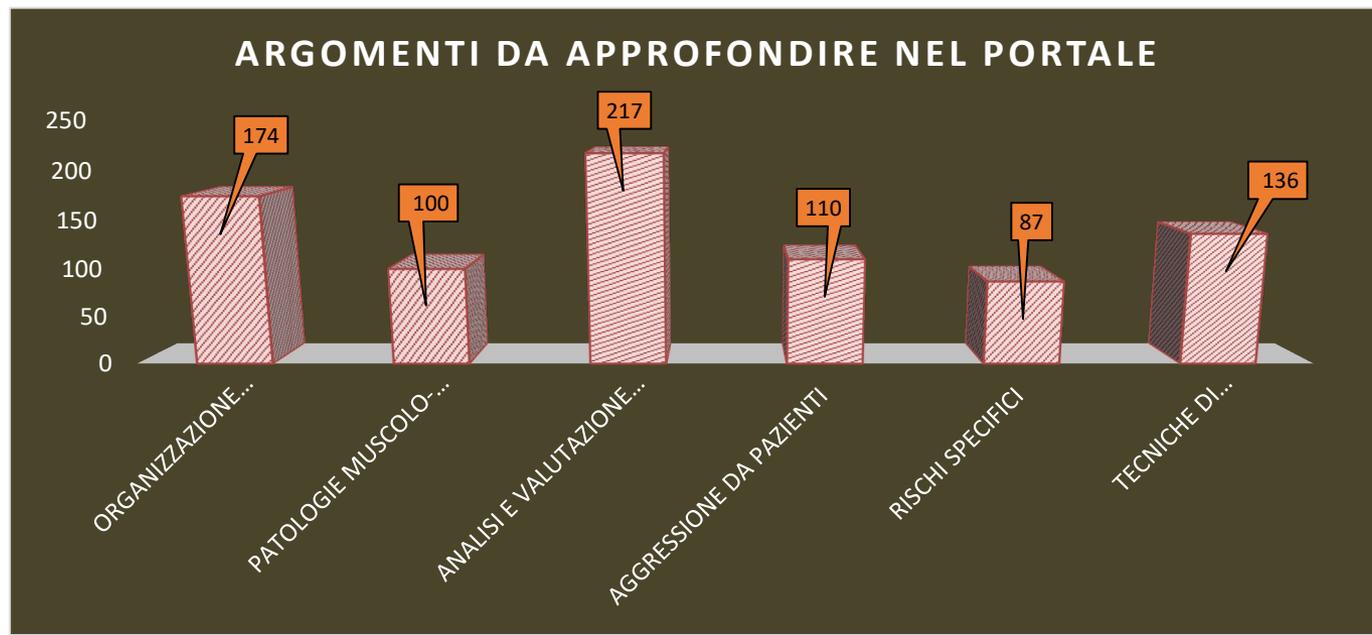
- Rispondenti divisi tra **aziende ospedaliere** ed **ASL\ASUR\ATS**, aventi in maggioranza al loro interno **più di 2000 occupati**
- Distribuzione territoriale fortemente decentrata verso **Nord**, con regioni fortemente trainanti quali **Lombardia e Piemonte**
- La quasi totalità dei RLS ha deciso di compilare **nominalmente** il questionario



- Buon uso dei **mezzi tecnologici** (verso i quali la quasi totalità dei rispondenti ha affermato di voler ricevere ulteriore formazione) a scopo formativo, mentre ancora poco sviluppato per la **comunicazione** con i lavoratori, per la quale l'**incontro personale** resta il più gettonato
- La maggior parte dei rispondenti si è detta in contatto costante con **meno del 30% degli occupati** della propria azienda di riferimento
- Quasi tutti hanno indicato nel **RSPP\ASPP** la figura professionale con cui poter maggiormente instaurare un rapporto collaborativo, a discapito di datore o dirigenti



- La maggioranza dei rispondenti ha richiesto di incentrare la futura formazione sulla propria **capacità di attivazione di feedback** dei lavoratori
- Lo **strumento verbale** è stato il più indicato per il miglioramento della comunicazione della SSL, con a seguire i mezzi tecnologici
- La creazione di un **portale web** è stata ben vista dalla quasi totalità dei rispondenti, così come l'uso di **best practices** internazionali
- Tra gli argomenti da approfondire nel portale, ha prevalso l'**analisi e valutazione dei rischi**, con al seguito l'aspetto organizzativo del lavoro e l'indottrinamento circa diverse tecniche comunicative



CONSIDERAZIONI FINALI

- La **comunicazione verbale** prevale ancora su quella computerizzata, benché i rispondenti abbiano manifestato non un rifiuto, bensì un interesse verso l'accrescimento delle proprie competenze tecnologiche
- La predilezione del dialogo personale può essere una delle cause in grado di rendere complesso, per i RLS, il mantenimento di **interazioni costanti** con un'ampia percentuale di lavoratori. Ecco emergere anche qui la necessità di affiancare a quella dialogica una forma di comunicazione più rapida e concisa, quale quella offerta dalla tecnologia
- Predominanza del **rapporto collaborativo** RLS – lavoratore, rispetto allo **scontro sindacale** RLS – datore\dirigenti, individuabile nella preferenza di ottenere feedback piuttosto che accrescere la propria abilità negoziale
- L'**empatia** rimane un elemento imprescindibile: ricevere testimonianze dirette di infortunati, al pari del dialogo diretto, rappresenta una marcia in più di cui il rapporto personale, a discapito della più fredda tecnologia, può beneficiare