



DIPARTIMENTO SSL E BO

GRAZIA MARIA DELICIO

Torino, 21 giugno 2024

LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE
PERSONE A LAVORO
TRA ORGANIZZAZIONE E INNOVAZIONE DELLA P.A.

LE ATTIVITA' DEL
DIPARTIMENTO SALUTE E
SICUREZZA DEL LAVORO E
BENESSERE
ORGANIZZATIVO

Attività con la Confederazione

- Partecipazione al Coordinamento SSL
- Contributi per rivista Sicurezza in rete
- Partecipazione a progetti confederali e interconfederali
- Partecipazione a convegni e seminari

Attività specifiche della Categoria

- Censimento e monitoraggio RLS
- Incontri informativi e formativi per RLS
- Incontri informativi a tema SSL e BO per le diverse figure/ruoli sindacali
- E mail dedicata a quesiti in materia di SSL e BO
- Partecipazione ad Assemblee a tema



[VISITA LA PAGINA DEL DIPARTIMENTO](#)



PERCHE' SIAMO QUI?

Trasmettere l'ambivalenza della funzione del sindacato nella PA

Trasmettere l'ambivalenza del concetto di benessere organizzativo/lavorativo

Ascoltare e trarre spunti di aderenza alle esigenze delle persone e mettere a fattor comune le esperienze

Trasmettere la consapevolezza che non si è soli ma si ha una struttura alle spalle

Ribadire la centralità della Persona (nel suo essere collettivo e individuale) al centro della nostra azione

Trasferire l'idea che la SSL e il BO sono grimaldelli per entrare nella organizzazione del lavoro e ambiti in cui deve esercitarsi l'azione sindacale

... AGGIUNGIAMO IN AULA

COSA CI ASPETTIAMO
DALL'INCONTRO?



... AGGIUNGIAMO IN AULA

...

PREMESSE GENERALI

LA TRASPARENZA, LA PERFORMANCE, LA COMPETITIVITÀ E L'INNOVAZIONE DELLA PA: NUMEROSE RIFORME CON SCARSI RISULTATI

Che perimetro di Stato si vuole? Quanto si è disposti ad investire per realizzarlo?

Le varie riforme della PA dall'efficienza alla competitività, passando per il benessere organizzativo

Perché nelle varie riforme succedutesi non si è realizzato il proposito di PP.AA più efficienti e competitive?

Lo sbilanciamento dell'asse, i tagli, i blocchi assunzionali, la scarsa formazione

Cosa intendiamo per Innovazione, l'ultima frontiera delle «riforme»?

Quanto si crede davvero che la PA si regga sulle Persone a lavoro e quanto si è disposti ad investire sulle risorse umane?

Fabbisogni, formazione, attrattività, retribuzione e flessibilità...

PREMESSE GENERALI

MODELLO IDEALE E MODELLO REALE: LO SCOLLAMENTO NELL'AGIRE DELLA PA

Modello normativo e regole di cornice (es. accesso, spese, regole di azione, mission, SSL, ecc)

Le norme che regolano l'azione, i principi della PA (le varie riforme anni '90 e le successive); le Direttive della Funzione pubblica) e la finalizzazione dell'attività, la performance collettiva, ecc

Le norme che regolano in cornice il lavoro all'interno della PA (D. Lgs 165/2021 e smi), rapporto di lavoro c.d. privatizzato, la performance indiv., ecc

Modello contrattuale (di I e II livello) come elemento di sintesi di due interessi apparentemente contrapposti

Ma che attuazione ha il modello normativo e contrattuale nel contesto reale, nelle Sedi di lavoro ?

I LIVELLI E GLI AMBITI DI AZIONE SINDACALE ALL'INTERNO DELLA PA

MODELLO IDEALE E MODELLO REALE:

LO SPAZIO PER IL SINDACATO NELL'AGIRE DELLA PA

la contrattazione collettiva di I livello: la visione di una PA che produce valore pubblico valorizzando le Persone a lavoro

la contrattazione di II livello: la visione delle specificità della singola P.A. , il modello organizzativo, gli obiettivi, gli organici e la regolamentazione interna degli istituti contrattuali, ecc

La tutela sindacale collettiva: lo stato di agitazione, lo sciopero ecc

la tutela sindacale collettiva territoriale: la vigilanza/attuazione dell'applicazione degli istituti contrattuali, degli obiettivi di produzione, ecc

la tutela sindacale individuale «nel luogo» di lavoro: la gestione della specifica esigenza del singolo rapporto di lavoro

la tutela collettiva (prima che individuale) della salute e sicurezza del lavoro e del benessere lavorativo/organizzativo

SIAMO CERTI CHE I DIVERSI
LIVELLI E AMBITI DI TUTELA
SINDACALE SIANO AMBITI
AUTONOMI?

IN COSA SI INTERCETTANO?

PROVIAMO A RISPONDERCI



... AGGIUNGIAMO IN AULA



COSA SIGNIFICA ESSERE UN SINDACATO DI CATEGORIA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PUBBLICI

IN PIU'ALL'INTERNO DI UN SINDACATO
CONFEDERALE?

PROVIAMO A RISPONDERCI

La Pubblica Amministrazione è il complesso di Uffici ai quali è affidata la «cura» dei diritti e degli interessi diffusi e collettivi, i quali (Uffici) concorrono all'esercizio e alle funzioni di gestione, direzione e coordinamento dello Stato

In estrema sintesi, è la «soggettività» attraverso la quale lo Stato realizza le sue funzioni di garanzia, tutela, fornitura (ecc) dei diritti e degli interessi pubblici e privati (fiscalità, sicurezza, salute, giustizia, scuola, lavoro, merci, strade, patrimonio culturale e ambientale, ecc)

La qualità della P.A. determina la qualità della vita, delle opportunità e delle garanzie dei consociati (cittadini, lavoratori, aziende, pensionati, bambini, soggetti di diritto in generale)

MA SE LA PA È LA «SOGGETTIVITÀ» ATTRAVERSO LA QUALE LO STATO REALIZZA LE SUE FUNZIONI

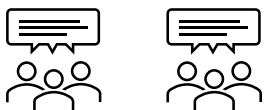
COME AGISCE LA PA?

Attraverso le Persone (con funzioni, ruoli e responsabilità), che operano nell'ambito di un quadro normativo e contrattuale finalizzati alla produzione del Bene/Servizio pubblico oggetto della Mission istituzionale

Quindi PERSONE che producono beni e servizi e garantiscono diritti e interessi a PERSONE (FISICHE E GIURIDICHE) nell'ambito di un sistema organizzato complesso in cui la PA è



Datore di lavoro per i lavoratori/produttori



garante/erogatore per i fruitori/destinatari





COSA SIGNIFICA ESSERE UN SINDACATO DI CATEGORIA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PUBBLICI

IN PIU' ALL'INTERNO DI UN SINDACATO
CONFEDERALE?

QUESTO SIGNIFICA CHE, ATTRAVERSO LA TUTELA DIRETTA DELLE PERSONE A LAVORO

tutela contrattuale (orario, retribuzione, lavoro flessibile, istituti vari...)

tutela organizzativa (modello organizzativo, fabbisogni, performance e valutazione collettiva, procedure, ruoli, responsabilita'...)

tutela professionale (valutazione apporto individuale, progressioni, incarichi, formazione, ...)

tutela della SSL (luoghi, strumenti, procedure, carichi, modalità esecuzione, stress l.c., differenze di genere età, tipologia contrattuale, ecc) e attenzione al raggiungimento del BO

... AGGIUNGIAMO IN AULA



COSA SIGNIFICA ESSERE UN SINDACATO DI CATEGORIA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI PUBBLICI

IN PIU' ALL'INTERNO DI UN SINDACATO
CONFEDERALE?

SI PRODUCE UN EFFETTO DI TUTELA INDIRETTA DELLA VARIEGATA
COLLETTIVITÀ DESTINATARIA DEI BENI E SERVIZI DELLA PA

efficacia, efficienza, produttività ed economicità

qualità e tempestività

trasparenza e imparzialità

sostegno alla competitività dello Stato

tutela della concorrenza

... AGGIUNGIAMO IN AULA

RISULTA INTUITIVO GIUNGERE ALLA CONSIDERAZIONE CHE NELL'AMBITO DELL'ORGANIZZAZIONE COMPLESSA DELLA PA



SONO LEGATE INDISSOLUBILMENTE IN UNA DIALETTICA CIRCOLARE CHE SINTETIZZIAMO NEL CONCETTO
DI BENESSERE ORGANIZZATIVO, DI CUI LA SSL E' UNA PARTE IMPORTANTE E
IN CUI IL SINDACATO HA AMPIO SPAZIO DI AZIONE

ALLA MEDESIMA COSTATAZIONE SI GIUNGE COORDINANDO I PRINCIPI SOTTESI ALLE NORME POSTE DAL
“TESTO UNICO SICUREZZA” 81/2008 E SMI CON LE DISPOSIZIONI CONTENUTE NEL TESTO UNICO SUL
PUBBLICO IMPIEGO, D. LGS. 165/2001 E SMI

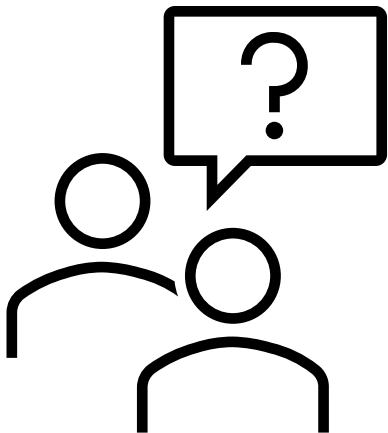
- ✓ l'idea fondamentale (di derivazione comunitaria) in tema di sicurezza è quella secondo la quale la salute dei lavoratori può essere assicurata solo attraverso la predisposizione da parte del datore di lavoro - e di quanti con lui collaborino - di **una razionale ed efficiente, oltre che affidabile, organizzazione del lavoro**
- ✓ l'organizzazione efficiente e razionale s'identifica pure con il modello delineato dal T.U. del pubblico impiego per il **perseguimento del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa**



VISTO COSI' IL BENESSERE ORGANIZZATIVO SARA' IL RISULTATO

della capacità dell'Organizzazione (e quindi del datore di lavoro e del suo staff, con la collaborazione dei lavoratori) di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli garantendo contestualmente elevati standard quali-quantitativi produttivi

Ecco come, il sistema manageriale di salute organizzativa e benessere organizzativo trova nella PA un collegamento logico necessario con il sistema di salute e sicurezza del lavoro



Cosa intendiamo per organizzazione come principale fonte/fattore di rischio per la salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori?

Cosa intendiamo per salute e sicurezza delle Persone a lavoro e come viene negativamente impattata da una non adeguata organizzazione del lavoro?

Chi è il dominus della struttura organizzata e quali obblighi/poteri ha in tema di SSL?

Chi sono i destinatari della tutela? Che diritti/doveri hanno

Quali sono gli strumenti di tutela e rappresentanza collettiva e individuale delle Persone a lavoro in tema di SSL e quale è il ruolo del Sindacato?

LA SALUTE E SICUREZZA DEL
LAVORO E IL BENESSERE
ORGANIZZATIVO NELLA PA:
L'ORGANIZZAZIONE COME
ELEMENTO CENTRALE

COSA INTENDIAMO PER ORGANIZZAZIONE COME PRINCIPALE FONTE/FATTORE DI RISCHIO PER LA SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI?

Intendiamo per organizzazione l'insieme di quegli elementi che attengono

- ✓ al contesto fisico, spaziale e strumentale
- ✓ al contesto dei ruoli, delle funzioni, delle responsabilità e delle soggettività
- ✓ all'insieme delle regole, delle modalità/tempo/carico della esecuzione della prestazione, dei processi e procedure di lavoro
- ✓ ad aspetti c.d. immateriali: sistema valoriale, condivisione, partecipazione, senso di appartenenza, circolazione informazioni, fiducia, ecc

In quanto tale, l'organizzazione costituisce anche la più immediata fonte di rischio

L'organizzazione (nel senso, appunto, anche di lavoro organizzato) assume una incidenza determinante rispetto alla salute e sicurezza (reale e percepita) delle Persone a lavoro

Pertanto, essa stessa deve caratterizzarsi per essere salubre e sicura: parliamo, infatti, di "salute organizzativa"

I RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE NELL'ORGANIZZAZIONE DI LAVORO

Da cosa è attentata la salute delle Persone a lavoro?

- ✓ Luoghi e strutture
- ✓ impianti e attrezzature
- ✓ sostanze e materiali
- ✓ Rumore
- ✓ Microclima
- ✓ pratiche lavorative e procedure di lavoro
- ✓ Soggettività con cui si entra in contatto
- ✓ Ambiente immateriale

Dalle fonti potenziali di pericolo

Quando la Persona entra in contatto con le fonti di pericolo, si realizza la c.d. "esposizione a rischio" tale per cui, al concretizzarsi di quel rischio, il lavoratore può riceverne un danno in termini di lesione psico-fisica (e, in parte, sociale)

N.B. l'atteggiarsi dei pericoli e rischi nelle «nuove» forme flessibili spazio/temporali/organizzative:
lavoro da remoto, lavoro agile, telelavoro

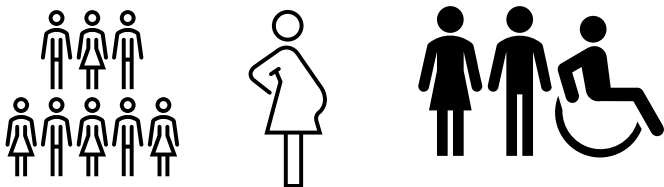
COSA INTENDIAMO PER SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE A LAVORO E COME VIENE NEGATIVAMENTE IMPATTATA DA UNA NON ADEGUATA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

La salute è definita come uno *“stato di benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o di infermità.”*

(D. Lgs 81/08 e smi, che recepisce una definizione OMS 1946)

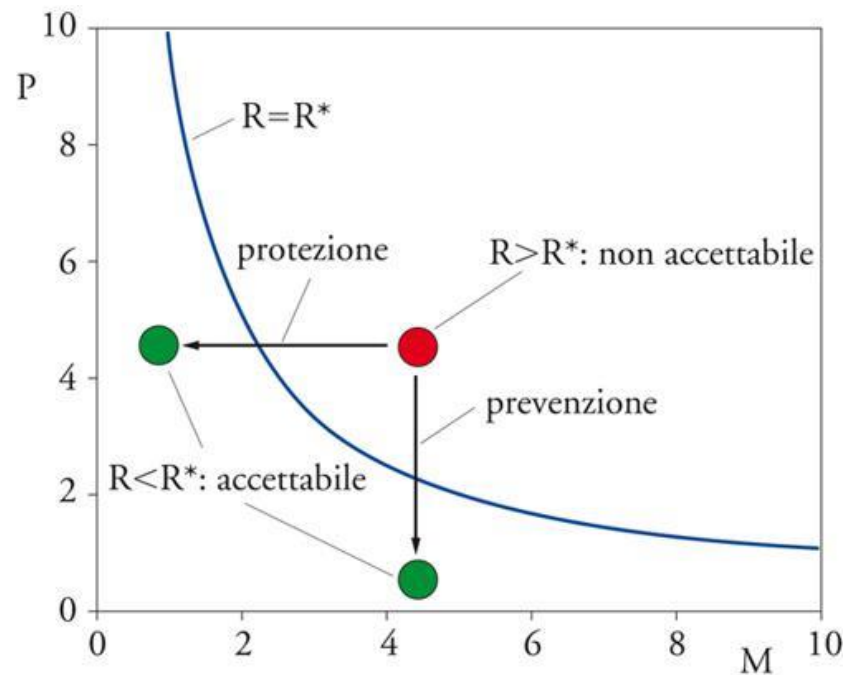
La sicurezza può definirsi come quella condizione di incolumità reale (e percepita), che consente alle Persone a lavoro di svolgere i propri compiti senza preoccupazioni, quindi senza doversi occupare (o pensare) di autotutelarsi da fattori esterni/interni, oggettivi e soggettivi che possano rappresentare pericoli o rischi per la stessa incolumità

LA c.d. PERSONALIZZAZIONE



- ✓ Organigramma e censimento della popolazione lavorativa e distinzione per gruppi omogenei
 - ✓ attenzione ai particolarmente a gruppi di esposti allo stress lavoro correlato e alle differenze apprezzabili genere, età, tipologia contrattuale, handicap, provenienza geografica

VALUTAZIONE E MISURAZIONE DEI RISCHI PER LA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE A LAVORO



Individuate le fonti potenziali di pericolo e le soggettività che vi possono entrare in contatto

- ✓ la concretizzazione del rischio diviene valutabile e misurabile
 - ✓ in termini di probabilità (p) di verifica
 - ✓ in termini di gravità (m) delle conseguenze dannose
- ✓ La misurazione dei rischi
 - ✓ non è il “fine” del processo di valutazione
 - ✓ è il presupposto in base al quale, poi, **costruire un sistema organizzato di SSL** in grado di incidere sulla stessa probabilità che il fatto i verifichi e (a fatto verificatosi) sulla gravità delle conseguenze dannose

VEDIAMO LE CARATTERISTICHE CHE DEVE POSSEDERE IL SISTEMA DI SSL AZIENDALE NELL'AMBITO DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

AUTOREGOLAMENTATO

METODOLOGICO

GLOBALE

INFORMATO

PARTECIPATO

PROGRAMMATO

DINAMICO

Finalizzato alla eliminazione o riduzione al minimo e gestione di tutti i rischi per la SSL, secondo un modello a tendere di costante miglioramento

Previsione (valutazione dei rischi)

Prevenzione (riduce frequenza accadimento)

Protezione (riduce entità delle conseguenze)

Attraverso misure adeguate ai rischi valutati e coerente con la scienza, tecnica ed esperienza del momento

Misure generali e specifiche di tutela che il DL è tenuto ad adottare dando

preferenza delle misure di prevenzione su quelle di protezione (azione sinergica enfaticizzante)

preferenza per misure di protezione collettiva su quelle di protezione individuale (azione sinergica anticipata)

Il bene tutelato è l'integrità e dignità della Persona nel suo stato di «salute» da realizzarsi in un sistema di organizzazione di lavoro salubre

COME SI ATTEGGIA IL CONCETTO
DI SALUTE E SICUREZZA RISPETTO
ALLA ORGANIZZAZIONE DEL
LAVORO?

QUALI RISCHI DA
ORGANIZZAZIONE PER LA SALUTE
E SICUREZZA?

PROVIAMO A RISPONDERCI



... AGGIUNGIAMO IN AULA

I PRINCIPALI FATTORI DI PERICOLO E RISCHIO

- ✓ Luoghi non idonei
- ✓ Strumenti non sempre attuali e idonei
- ✓ Carichi di lavoro
- ✓ Mancata formazione
- ✓ Poca chiarezza e comunicazione interna
- ✓ Scarsa imparzialità interna
- ✓ Scarsa assunzione responsabilità
- ✓ Scarsa organizzazione
- ✓ Carenza personale

SALUTE E SICUREZZA

- ✓ Rischio infortuni
- ✓ Stress lavoro correlato
- ✓ Idem
- ✓ Impossibilità svolgere la funzione secondo le attese come fonte di stress
- ✓ disaffezione, allontanamento, estraneità al contesto
- ✓ Conflittualità interna
- ✓ Aggressioni utenza

LA SALUTE E SICUREZZA DEL
LAVORO E IL BENESSERE
ORGANIZZATIVO NELLA PA:
L'ORGANIZZAZIONE COME
ELEMENTO CENTRALE

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO

Il **datore di lavoro**: soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che ha la **responsabilità dell'organizzazione** o dell'unità produttiva, in quanto esercita in concreto i **poteri decisionali e di spesa**.

Nelle pubbliche amministrazioni, è il dirigente oppure il funzionario (nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale) individuati dall'Organo di Vertice, fermo restando il potere decisionale e di spesa

Definitivo
passaggio

da una concezione formalistica della qualifica di datore di lavoro, incentrata sul profilo (di stampo civilistico) della titolarità del rapporto di lavoro

ad una sostanziale, fondata sull'effettività dei poteri decisionali e di spesa attribuiti al soggetto investito della responsabilità della gestione dell'ente o di una sua autonoma unità funzionale

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO

Il limitato potere di spesa, però, non è un perenne e comodo alibi per il DL pubblico

I “datori di lavoro” individuati (dirigenti o funzionari), per propria parte, non potranno “liberarsi” semplicemente adducendo la assenza di reale ed effettivo potere di spesa.

Questa circostanza impone:

che rivendichino adeguatamente (per tempo e con ogni strumento a disposizione) l'esercizio del proprio ruolo e che non accettino “nomine vuote

che esercitino il proprio dovere di impulso nei confronti dell'organo di vertice per “recuperare” il budget a disposizione ed il relativo potere di spesa

che esercitino un potere/dovere di segnalazione e immediata attivazione per quanto possibile

che reiterino ogni attività sino alla effettiva e reale presa in carico della situazione da parte di chi, effettivamente, quel potere decisionale e di spesa ha

Quando non disponga dei mezzi finanziari , quindi, il dirigente/ funzionario ha comunque l'obbligo di attivarsi per segnalare tempestivamente le necessità agli organi di vertice, adottando al contempo misure prudenziali, quali anche la sospensione delle attività a rischio, laddove le circostanze rendano necessaria tale decisione

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO

- ✓ Il DL ha obbligo generale di **impedimento dell'evento lesivo** per la salute e sicurezza e il benessere dei lavoratori (funzione di garanzia)
 - ✓ Il DL pubblico ha ulteriore obbligo di **promuovere e garantire benessere** organizzativo nella sua funzione ambivalente

Sicchè nella gestione del sistema di SSL all'interno della PA dobbiamo considerare che i doveri datoriali e in primis il processo di valutazione di tutti i rischi (specie quello inerente allo stress lavoro-correlato)

- ✓ si inserisce nell'ambito della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (e, in tal senso, è inderogabile)
- ✓ anche con l'obiettivo di sensibilizzare il management pubblico alla considerazione che - a prescindere dalla dotazione che hanno da gestire - le risorse tutte a disposizione vanno in ogni caso "ottimizzate" per ottenere
 - ✓ da un lato l'incremento del welfare organizzativo all'interno
 - ✓ dall'altro l'efficienza della PA all'esterno verso la collettività

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO

LE TRE MACROAREE DEI DOVERI

un dovere di prevenzione tecnica ed organizzativa, che gli impone di predisporre un sistema globale di previsione e di gestione delle misure prevenzionali all'interno dell'azienda e di fornire al lavoratore macchine, strumenti, DPI e organizzazione del lavoro a minimo rischio possibile, alla luce della migliore scienza, tecnica e d esperienza (da intendersi in senso dinamico)

un dovere di prevenzione informativa e formativa, consistente nell'obbligo di rendere edotti i lavoratori dei rischi che possono scaturire dalle pratiche e procedure di lavoro e dei pericoli dall'uso scorretto delle macchine o degli strumenti di lavoro pretendendo, al contempo, che i lavoratori medesimi siano consapevoli del dovere, tanto nei propri confronti quanto nei confronti della collettività, di rispettare le norme prevenzionali

un dovere di controllare e vigilare, in maniera assidua ed ininterrotta (non necessariamente direttamente), che le norme prevenzionali vengano scrupolosamente osservate, dovendo proteggere il lavoratore persino da sé stesso e anche contro la sua stessa volontà

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO E MISURE GENERALI DI TUTELA

L'art. 2087 del Codice civile pone in capo al datore di lavoro, come obbligo generale, il dovere di adottare nell'esercizio dell'impresa, le misure (generali di tutela) che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori

- in un primo periodo fu “utilizzata” soprattutto in sede risarcitoria (quindi a eventi dannosi verificatisi sulla persona del lavoratore);
- in un secondo periodo, assunta ormai una veste “prevenzionale”, si connotò per la messa in sicurezza e di igiene del luogo di lavoro, in piena coerenza con la visione soprattutto oggettiva della prevenzione: messa a norma dei luoghi, delle macchine, delle attrezzature
- con l’evolversi della normativa, europea e nazionale, in tema di prevenzione e con il passaggio definitivo a un concetto di prevenzione dinamico, integrato e globale, vertente anche e soprattutto su aspetti gestionali della sicurezza, l’art. 2087 c.c. è giunto ad investire questioni di carattere organizzativo e di gestione del rapporto di lavoro

Si arricchisce di contenuto con:

- le disposizioni del “Testo Unico” 81/2008 e smi
- Le norme speciali (tendenzialmente afferenti a rischi specifici)
- ogni altro elemento individuabile secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica del momento

CHI E' IL DOMINUS DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO?

IL DATORE DI LAVORO E MISURE GENERALI DI TUTELA

Il D.Lgs. n. 81/2008, all'art. 15, prevede un elenco di misure generali di tutela che il datore è tenuto ad adottare in tutti i settori di attività privati e pubblici e che devono essere garantite a tutti i lavoratori, a prescindere dal rischio particolare al quale possono essere esposti nello svolgimento della prestazione lavorativa.

SINTESI DELLE PRINCIPALI

- la **valutazione** di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la **programmazione** delle misure preventive in funzione delle specificità aziendali e dell'ambiente di lavoro;
- l'**eliminazione** dei rischi o, ove non possibile, la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione;
- la **sostituzione** di ciò che è pericoloso;
- la **limitazione** al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici;
- la **priorità** delle misure di protezione collettiva rispetto a quella individuale;
- il **controllo sanitario** dei lavoratori;
- l'**allontanamento** del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'**informazione e formazione** adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, per i preposti e per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la **partecipazione e consultazione** dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il **miglioramento** nel tempo dei livelli di sicurezza;
- le misure di **emergenza** da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- la **manutenzione** di ambienti, attrezzature e impianti.

LA LINEA OPERATIVA DEL DATORE NELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL SISTEMA DI SSL

LINEA OPERATIVA

- ✓ il **dirigente**: soggetto che attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa
- ✓ il **preposto**: soggetto che sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa (N.B. Ruolo è stato particolarmente rafforzato con l. 215/2021)
- ✓ In questo senso, è innegabile che il preposto rivesta il ruolo di estensione soggettiva del datore di lavoro, non sempre e necessariamente successiva a quella del dirigente (che in alcune realtà lavorative potrebbe non esserci) da cui consegue:
 - ✓ dovere di verifica e controllo della rispondenza dei luoghi di lavoro alle prescrizioni prevenzionali
 - ✓ dovere di segnalazione
 - ✓ dovere di attivazione nel compiere tutto quanto sia nella sua possibilità per rimuovere o gestire eventuali situazioni rischiose per la sicurezza dei lavoratori riscontrate nello svolgimento di quelle attività sottoposte al suo controllo e sovrintendenza; giunge al potere di ordine di sospensione della attività rischiosa, come extrema ratio
- ✓ il **lavoratore**: Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge una attività lavorativa **nell'ambito della organizzazione** di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un'arte o una professione

LA LINEA OPERATIVA DEL DATORE NELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL SISTEMA DI SSL

IL/LA LAVORATORE/TRICE

Nell'attuale impianto normativo il **lavoratore** non è soltanto destinatario delle tutele, ma ha precise **responsabilità** e riveste un **ruolo attivo**, partecipando direttamente o tramite i propri rappresentanti alla realizzazione del sistema di sicurezza aziendale. In tal senso, si prevede infatti che ogni lavoratore - in via generale - deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro sulle quali ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro (art. 20, comma 1).

LE MACROAREE DEGLI OBBLIGHI

contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dai soggetti preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo;

non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;

partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal Decreto o, comunque, disposti dal medico competente.

LA LINEA OPERATIVA DEL DATORE NELLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL SISTEMA DI SSL

IL/LA LAVORATORE/TRICE E L'ESERCIZIO DELL'AUTOTUTELA

Il/la lavoratore/trice - in presenza di un inadempimento del datore di lavoro - ha il diritto di sottrarsi a situazioni di rischio

- ✓ negando la prestazione lavorativa, per la salvaguardia della propria e altrui incolumità, facendo valere (in autotutela) la cd. eccezione di inadempimento, ex art. 1460 c.c., rifiutando di eseguire la prestazione lavorativa rischiosa
 - ✓ non si riferisce esclusivamente alle situazioni di emergenza e di pericolo grave, immediato ed inevitabile, ma va posto in essere ogni qualvolta in lavoratore si trovi nella condizione di dover, altrimenti, porre in atto modalità rischiose di lavoro
- n.b. azione contrattuale, ergo potenziale rischio esercizio potere disciplinare del DL
- ✓ esercitando il diritto previsto dall'art. 44, 1° comma, D. Lgs. 81/2008, di allontanarsi dal posto di lavoro ovvero da una zona pericolosa «*in caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato*», senza subire pregiudizio alcuno e dovendo essere protetto «*da qualsiasi conseguenza dannosa*»
 - ✓ la norma va intesa in modo protettivo e, dunque, il lavoratore dovrà andare esente da conseguenze sia disciplinari che economiche
 - ✓ In ciò rintracciamo una portata ulteriore rispetto a quella dell'art. 2087 c.c., dal momento che sono compresi non solo i pericoli strettamente originati dall'attività lavorativa e riconducibili alla sfera d'azione del datore di lavoro, ma anche quelli ulteriori a quelli connessi

L'AUTOTUTELA E' DA CONSIDERARSI UNA EXTREMA RATIO – IL SINDACATO DEVE FARSI CARICO DELLA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE PREVENTIVA

LA TUTELA COLLETTIVA DELLA SALUTE E SICUREZZA DELLE PERSONE A LAVORO

PREMESSA STORICO -SINDACALE

- ✓ A fine anni sessanta, era in atto nel sindacato e tra i lavoratori un cambiamento di visione:
 - ✓ il rifiuto della monetizzazione della salute
 - ✓ il principio della non delega ai tecnici (*rectius* allo Stato e al suo apparato) della soluzione dei problemi di nocività di alcune lavorazioni
 - ✓ quello della cosiddetta “validazione consensuale”, nell’ambito di una strategia che riconosceva ai lavoratori un ruolo attivo nell’attacco all’ideologia capitalista
- ✓ La consapevolezza che uno degli obiettivi della contrattazione collettiva, dovesse essere quello della creazione di un ambiente in cui il lavoratore potesse svolgere il suo lavoro in condizioni di benessere fisico, mentale e sociale

PREMESSA STORICO -SINDACALE

L'ART. 9 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

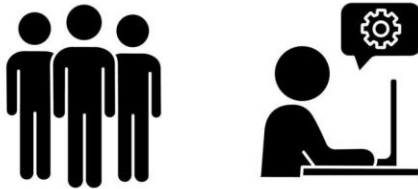
Art. 9 L. 300/70

«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.»

- ✓ Consentì una forma di intervento diretto dei lavoratori nella gestione della salute
 - ✓ In base alla quale il rapporto datore di lavoro-lavoratore, per definizione individuale (contrattuale e, quindi privatistico), non costituiva più l'esclusivo ambito di rilevanza della sicurezza sul lavoro, poiché ad esso si affiancava ora l'interesse collettivo e, dunque, pubblicistico
- ✓ Il diritto alla salute nell'ambiente di lavoro
 - ✓ Continuava a connotarsi essenzialmente per il suo carattere individuale (incideva e incide sempre e comunque sulla persona del lavoratore che subiva il danno)
 - ✓ Ma si avviò verso una gestione collettiva (che si affiancava a quella individuale)
 - ✓ tanto all'interno dell'azienda
 - ✓ nell'ambito della politica del diritto e delle relazioni industriali/sindacali

PREMESSA STORICO -SINDACALE

L'ART. 9 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI



POTERI GENERALI NON
TRASFERITI AL RLS DALLE
NORME ANNI 90

Ne derivò un **diritto di controllo** sull'applicazione delle misure prevenzionistiche

- **Potere di indagine** che si declinava in facoltà di accesso in tutti i locali dell'azienda anche con l'esclusione della presenza del DL o dei suoi delegati in caso di impedimento alle operazioni
- **Potere della contrattazione collettiva** (nazionale) di prevedere ulteriori modalità di accesso
- **Potere di promuovere** la «ricerca, elaborazione e attuazione» di nuove regolamentazioni in ambito prevenzionistico, ulteriori rispetto a quelle previste dalla norma

Si delineò una forma di controllo - preventivo (dalla dimensione collettiva), più incisivo ed efficace di quello individuale - sulla legalità dei comportamenti datoriali concernenti la salute sui luoghi di lavoro

PREMESSA STORICO -SINDACALE

L'ART. 9 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI



**NELLA SINERGIA TRA I DIVERSI
LIVELLI E FIGURE SINDACALI
LA RISPOSTA EFFICACE**

Il dato letterale “generico” dell’art. 9 Stat. lav. ha fatto sorgere il problema della natura delle rappresentanze ivi richiamate. Si ritiene debba darsi un’interpretazione ampia, ritenendo legittimati

- ✓ insieme alle nascenti rappresentanze sindacali aziendali di cui all’art. 19 L. 300/70
- ✓ molti altri tipi di organismi rappresentativi, anche di origine contrattuale, nonché soggetti esterni all’impresa “rappresentanti” i lavoratori

Con l’emanazione del D. Lgs. 626/94 (poi 81/2008 e smi), introduttiva del RLS, da parte di autorevole dottrina si è ritenuto che questo dovesse sostituire le rappresentanze di cui all’art. 9 dello Stat. Lav.

- ✓ C’è chi ha ritenuto che l’art. 9 St.Lav. , conseguentemente, fosse stato tacitamente abrogato
- ✓ Noi riteniamo sia compatibile, poiché ha una funzione prevalentemente di sostegno contrattuale e di contrattazione, data la natura programmatica della norma, che necessita di essere attuata anche tramite la contrattazione collettiva e non solo tramite l’applicazione intra-aziendale delle misure idonee a garantire la sicurezza

LA TUTELA COLLETTIVA E CONDELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVCORO

la dimensione collettiva della salute e sicurezza del lavoro oggi, non può riferirsi più solo alle questioni attinenti alla rappresentanza dei lavoratori in azienda va realizzata una rappresentanza collettiva per la tutela del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, diversa e ulteriore da quella intra sede di lavoro, che può anticipare la tutela sui luoghi di lavoro

Vanno considerati
due ambiti di
incidenza della
contrattazione sulla
salute e sicurezza del
lavoro:

gli ambiti direttamente ricadenti nelle
questioni regolamentate dalla
disciplina prevenzionale

la pianificazione concordata, soprattutto a livello aziendale, di investimenti in prevenzione, oppure la definizione di protocolli, di modalità e strumenti per affrontare e gestire al meglio rischi e patologie nuove, come lo stress lavoro correlato; oppure, ancora, l'elaborazione di modalità e percorsi mirati di inserimento e/o di supporto per alcune categorie di lavoratori particolarmente a rischio

gli ambiti che - seppur “estranei” alla
prevenzione intesa in senso tecnico -
su quella incidono inevitabilmente

tematiche legate all'organizzazione del lavoro, alla regolamentazione dell'orario, alla mobilità del personale, alle forme flessibili e/o dislocate di prestazione per la conciliazione lavoro vita privata, alle previsioni in materia di progressioni di carriera, alla valutazione delle performances individuali, ai piani di formazione dei lavoratori

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

RLS



Il D. Lgs. 626/1994, art. 18 (81/2008 e smi, art. 47) recependo la direttiva n. 89/391/CEE, aveva tentato di realizzare concretamente una partecipazione equilibrata dei lavoratori alla programmazione della sicurezza aziendale

- ✓ configurando il RLS quasi alla stregua di un “consulente” del datore di lavoro
- ✓ Il D. Lgs. 81/2008, in attuazione dei criteri della legge delega (L. 123/2007), ha anche ridisegnato tale figura (disciplinata all’art. 47), introducendo peraltro due varianti (in termini di estrazione):
 - ✓ il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - RLST - (art. 48)
 - ✓ il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza di sito produttivo - RLSP - (art. 49)

Per attenuare la portata meramente partecipativa di questa figura, già con il D. Lgs 626/94 (forse per la consapevolezza che potessero determinarsi contrasti), era già stata introdotta la previsione che il RLS non potesse subire alcun pregiudizio per lo svolgimento del proprio incarico.

Inoltre, il RLS era stato dotato - oltre che delle agibilità di tempo necessario allo svolgimento della funzione - anche di uno di uno strumento di “contrasto”: la segnalazione agli organi di vigilanza in caso di carenze del sistema

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Si può ritenere che la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (a prescindere che sia RLS, RLST o RLSSP) abbia una doppia dimensione:

Nel caso di organizzazione aziendale della PA, unica figura significativa - allo stato - è quella di RLS a livello di realtà di Ente

- la situazione è quella già delineata e consolidatasi in seguito al D. Lgs. 626/94 e disciplinata, poi, con CCNQ del 10 luglio 1996

Allo stato attuale le due fonti normative cui fare riferimento sono

- il “Testo Unico” 81/2008 e smi (principalmente gli artt. 47 e 50, ma anche tutte le disposizioni in cui vi sia il riferimento al RLS), norma costituente «minimo di tutela»
- il CCNQ del 10 luglio 1996 in quanto e per quanto compatibile, per il rinvio alla volontà delle parti del TU

- ✓ quella pubblicistico-obbligatoria per quanto attiene alla sua stessa presenza ed alle funzioni che esercita e, quindi alle sue relazioni con il datore di lavoro, con gli altri protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, nonché con i soggetti del sistema istituzionale (organismi di vigilanza)
- ✓ quella privatistico-volontaristica, invece, sembra permanere per quanto attiene alle modalità delle sue relazioni
 - ✓ con i soggetti (i lavoratori) che necessariamente rappresenta
 - ✓ con i soggetti (es. organizzazioni sindacali, organismi paritetici, ma anche altri RLS) con cui è opportuno che si rapporti per lo svolgimento della propria attività

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

il “Testo Unico” 81/2008 parla di “Aziende o unità produttive

Il CCNQ 1996 parla di “Amministrazioni o unità lavorative”

TRE CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

- le due distinte dimensioni spaziali (Amministrazione-Azienda / unità lavorativa-prod) sono alternative ma non facoltative nella scelta: seguendo lo spirito del “Testo Unico” 81/2008, che privilegia la adeguatezza e l’effettività della tutela (e dunque la dimensione organizzativa più semplice/meno complessa), nel caso di organizzazioni complesse (quali sono la maggior parte delle PP.AA, con articolazioni e dislocazioni territoriali) va privilegiata la dimensione della unità lavorativa/produttiva a quella della Amministrazione/Azienda
- Dobbiamo ritenere le “unità lavorative” alla stregua delle “unità produttive” di cui al D.Lgs. 81/2008, come identificate e declinate (n.b. autonomia tecnico-funzionale e indici rivelatori)
- la prassi applicativa prevalsa vede la frequente estrazione RSU del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: la sede elezione/designazione RLS NON NECESSARIAMENTE (e comunque non sempre) coincide con la sede elezione e costituzione RSU
 - per tale ragione, non possiamo ritenere i due aspetti sempre e strettamente collegati tra loro tanto da far coincidere i due ambiti spaziali
 - Nb: questo aspetto è rilevante soprattutto per quanto attiene al numero minimo

LA SEDE DI
ELEZIONE/
DESIGNAZIONE
DEL RLS

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LA «PRESENZA» DEL RLS NELLA SEDE DI ELEZIONE/ DESIGNAZIONE

un criterio fissato nella legge delega (art. 1, lett. g), Legge n. 123 del 2007), è volto ad assicurare **la presenza del RLS “in ogni luogo di lavoro”** in base a principi inderogabili di legge e per mezzo di un ampio rinvio alla regolamentazione contrattuale.

- Questo criterio, potrebbe far sorgere il dubbio che, nei casi di unità produttive complesse (vale a dire che comprendano più sedi di lavoro anche dislocate territorialmente), si debba provvedere necessariamente a garantire la “presenza” del RLS su tutte
- In realtà una interpretazione più corretta dovrebbe suggerire che i RLS vengano eletti/designati per unità lavorativa/produttiva e **svolgano le proprie funzioni “per” e “in” tutte le sedi di quella unità produttiva** senza la necessità che ci sia una “presenza” fisica costante (e dunque senza che quel RLS sia necessariamente in forza in quella sede) in quel luogo di lavoro

Infatti e per questo:

- per la verifica dei luoghi, per il raccordo con i lavoratori, ecc ci sono i permessi
- la riunione periodica è unica
- il datore di lavoro è unico
- il DVR è unico

Resta inteso che, laddove i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza siano più di uno, nei limiti del possibile, e secondo le particolari esigenze della realtà, si cercherà di “individuarli” (all’atto di designazione/elezione) dislocati per sede o per gruppi di sedi - nell’ambito della stessa unità produttiva - vicine o omogenee

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

QUANTO AL NUMERO

perché il sistema di sicurezza sia considerato adeguato e non manchi del numero minimo inderogabile di rappresentanti dei lavoratori, dovremo ragionare così:

- per le Amministrazioni con una sola unità produttiva, il numero dei rappresentanti dei lavoratori dipenderà dal numero dei lavoratori di quella Amministrazione
- per le Amministrazioni con più unità lavorative/produktive, il numero dei rappresentanti dei lavoratori si calcolerà per ogni singola unità lavorativa/produktiva, con la conseguenza che il totale RLS sarà pari alla somma del numero RLS di ciascuna unità lavorativa/produktiva

Il “Testo Unico” 81/2008, all’art. 47, comma 5, statuisce che: “ **Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l’espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione;**” al comma 7, statuisce un numero minimo inderogabile dalla contrattazione collettiva: “*In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva;*”

Il CCNQ 1996, prevede:

- **1 RLS nelle Amministrazioni o unità lavorative/produktive fino a 15 dipendenti/lavoratori;**
- **1 RLS nelle Amministrazioni o unità lavorative/produktive da 16 a 200 dipendenti/lavoratori;**
- **3 RLS nelle Amministrazioni o unità lavorative/produktive da 201 a 1000 dipendenti/lavoratori**
- **6 RLS nelle Amministrazioni o unità lavorative/produktive con più di 1000 dipendenti/lavoratori**

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il “Testo Unico” 81/2008, all’art. 47, comma 5, statuisce che: “ *Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l’espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione;*

IL TEMPO DI ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI

Il CCNQ 1996, distingue a seconda della dimensione:

- Nelle amministrazioni o unità lavorative che occupano **piu' di 15 dipendenti 40 ore annue** (di apposito permesso retribuito) per ogni rappresentante
- Nelle Amministrazioni o unità lavorative/produttive **sino a 15 dipendenti:**
- ***12 ore annue nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano fino a 6 dipendenti***
- ***30 ore annue nelle amministrazioni o unita' lavorative che occupano da 7 a 15 dipendenti***

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

IL TEMPO DI ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI

per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50**, D. Lgs. 81/2008, lett. b), c), d), g), i), l)
“non viene utilizzato il predetto monte ore e l'attività è considerata tempo di lavoro”

- *Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*
 - *b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;*
 - *c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*
 - *d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
 - *g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*
 - *i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;*
 - *l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*

**** Il riferimento dell'accordo
è all'articolo 19 D. Lgs. 626/94
lettere b), c), d), g), i) ed l)**

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ELEZIONE/NOMINA U.P. FINO A 15

Per le Amministrazioni o unità lavorative/produttive sino a 15 lavoratori, l'elezione del RLS non pone particolari problemi interpretativi, essendo le norme del CCNQ 1996 e quelle del "Testo Unico" 81/2008, quasi completamente coincidenti

- secondo l'art. 47, comma 3, del D. Lgs. 81/2008, *"Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48"*
- secondo il CCNQ del 10 luglio 1996, (Parte prima, cap. II, *Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti*) in queste realtà, il rappresentante per la sicurezza **è eletto dai lavoratori al loro interno**, con elezione a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti.
 - La disposizione prevede anche le formalità in merito al seggio, allo spoglio, ecc.
 - In ogni caso è previsto che il verbale di elezione venga comunicato senza ritardo al datore di lavoro, da intendersi quello di riferimento rispetto alla sede elezione RLS, che sarà:
 - quello di sede unica (se la base è l'Amministrazione)
 - quelli di unità lavorative/produttive, cosa più probabile, se vi sono, più sedi di elezione RLS CCNQ 10 luglio 1996, Parte I, **"II. Amministrazioni o unità lavorative fino a quindici dipendenti"**

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ELEZIONE/NOMINA U.P. OLTRE 15

L'art. 47, D. Lgs. 81/2008, al comma 4 prevede che *“....il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.”*

Nel CCNQ del 1996, Parte I, punto “V. Procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza” le modalità di elezione o designazione del RLS sono più complesse e meritano un minimo di approfondimento

- Il CCNQ del 1996, sembra suggerire che le parti abbiano inteso privilegiare la matrice di “rappresentanza sindacale” del RLS, rispetto alla estrazione tra i “semplici” lavoratori (nel senso, senza ruolo sindacale)
- nell'Accordo, parte I, punto III, ultimo capoverso, leggiamo testualmente: *“I rappresentanti per la sicurezza sono eletti o designati nell'ambito delle **rappresentanze sindacali presenti***
- Estrazione di “rappresentanza sindacale”, come detto, privilegiata anche dal “Testo Unico” 81/2008, all'art. 47, comma 4 *“Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle **rappresentanze sindacali in azienda**. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.”*

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ELEZIONE/NOMINA
U.P. OLTRE 15

CCNQ 10 luglio
1996 lett. a)

“a) All'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU

- Questa procedura non sembra essere stata utilizzata nella prassi applicativa. Pertanto, potremmo definirla caduta in desuetudine
- Sconsigliavano questa modalità tanto le varie linee guida e i vademecum dei sindacati di categoria, quanto la stessa ARAN
 - V. circolare ARAN n. 1/2015
- Si sarebbe trattato di una c.d. DOPPIA ELEZIONE: in un unico momento elettorale sarebbero state elette le RSU e - tra loro - i RLS

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ELEZIONE/NOMINA
U.P. OLTRE 15

CCNQ 10 luglio
1996 lett. b)

*“b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue: **entro trenta giorni dalla data del presente accordo** il/i rappresentante/i per la sicurezza e/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno; tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori; nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea, si procederà a una nuova designazione sempre all'interno della R.S.U; nel caso di dimissioni della RSU, il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre sessanta giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.”*

- questa prassi applicativa è stata largamente utilizzata, dopo le varie tornate elettorali RSU che si sono succedute, sino all'ultima

Per tale ragione, avendo visto molti e diversi momenti applicativi nel tacito (e rinnovato) “accordo” delle parti, non possiamo rigidamente definirla “eccezionale” e, dunque, non utilizzabile, in quanto (secondo una interpretazione strettamente letterale) temporalmente destinata solo al primo momento applicativo

- Nonostante l'apposizione del termine dei 30 giorni (“...entro trenta giorni dalla data del presente accordo...”) potrebbe suggerire che potesse trattarsi (nell'intenzione delle parti di allora) di una modalità utilizzabile solo in fase di prima applicazione e in “sedi” con RSU già costituita
- Al contrario, per conservare l'Accordo (come consolidatori nella successiva prassi applicativa) coerentemente con le regole e i principi del D. Lgs. 81/2008 e per evitare un vuoto di tutela per i lavoratori (che sarebbe contrario ai principi e alle disposizioni della attuale normativa), oltre che per conservare gli effetti giuridici prodottisi (non in contrasto con le norme inderogabili del D. Lgs. 81/2008) dobbiamo darne una interpretazione sistemica e ritenerla perciò utilizzabile, non enfatizzando l'apposizione del termine dei 30 giorni ma, al contrario, riservando a questo la sola funzione - in sede di prima applicazione - di impulso per la “messa a norma” delle “sedi” della PA sprovviste della figura del RLS

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

questa interpretazione può valere solo per le “modalità” di elezione/designazione (visto che il “Testo Unico” le demanda alla contrattazione collettiva), non anche per il numero e per l’ambito “spaziale”, essendo questi elementi dei minimi inderogabili stabiliti dall’art. 47 del D. Lgs. 81/2008

- Sicché, laddove questa modalità di elezione/designazione abbia comportato un mancato rispetto dei limiti minimi inderogabili del numero e della presenza dei RLS per Amministrazione o unità lavorativa/produttiva

ELEZIONE/NOMINA
U.P. OLTRE 15

◦ È necessario procedere (nel più breve tempo possibile) alla elezione/designazione in quelle/a specifiche/a amministrazioni/e o unità lavorative/produttive, del numero minimo previsto, anche secondo altre modalità elettive

CCNQ 10 luglio
1996 lett. b)
segue

- ✓ In seguito alle elezioni, la RSU (che sappiamo essere un organo collegiale) **si insedia** senza alcuna formalità, decorsi 5 gg (senza presentazione di ricorsi) dalla affissione dei risultati elettorali all’albo dell’Amministrazione
- ✓ **si autoconvoca** in una prima riunione (di cui redige verbale) e **individua** al proprio interno il/membro/i che ritiene debba svolgere le funzioni di RLS
- ✓ essendo necessaria la ratifica da parte dei lavoratori, la RSU **convoca assemblea** e **sottopone** il/i nominativo/i ai lavoratori, i quali potranno **ratificare** o meno
 - ✓ In caso di **mancata ratifica** si procederà nuova designazione con medesime modalità.
- ✓ La ratifica da parte dell’assemblea dei lavoratori costituisce l’atto di designazione/elezione.
- ✓ Il verbale di assemblea, contenente i nominativi (o il nominativo) dei rappresentanti per la sicurezza, viene comunicato al datore di lavoro

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

ELEZIONE/NOMINA
U.P. OLTRE 15

CCNQ 10 luglio
1996 lett. c)

*“c) Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita - **e fino a tale evento** - e nelle amministrazioni o nelle unità lavorative operino esclusivamente le RSA costituite ai sensi del vigente art. 19 della legge n. 300/70 il/i rappresentante/i per la sicurezza e'/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le amministrazioni o unità lavorative con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.”*

- **NON utilizzata, posto che la prassi applicativa prevalsa è quella della lettera b) del CCNQ 1996**
 - sembra tuttavia che questa modalità riguardasse casi in cui non fosse ancora costituita la RSU e, dunque, realtà con sole RSA
 - in siffatte situazioni, era prevista l'elezione diretta a suffragio universale e diretto, quale quella prevista per le unità lavorative/produttive fino a 15 lavoratori, con indicazione da parte delle organizzazioni sindacali (le RSA uniche presenti)
- Non vanno sottovalutati i due distinti Accordi del 7 agosto 1998, quindi successivi all'Accordo sul RSL del 1996: l'Accordo quadro costituzione RSU comparti e il CCNQ sulle prerogative sindacali.

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

“d) Nelle amministrazioni o unità lavorative in cui vi sia compresenza di RSU e RSA la individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto. L'elettorato passivo e' riservato ai componenti della RSU e delle RSA.”

ELEZIONE/NOMINA

U.P. OLTRE 15

CCNQ 10 luglio
1996 lett. d)

- Questa procedura, utilizzabile nelle sedi (amministrazione o unità lavorativa/produttiva) in cui vi sia compresenza di RSU ed RSA, sembra essere
 - quella più confacente alle attuali disposizioni del “Testo Unico” e alla intenzione delle parti di avere RLS eletto o designato nell’ambito delle “rappresentanze sindacali” presenti, ma non necessariamente e in tutto coincidenti con le sole RSU
- La procedura da seguire è quella prevista e disciplinata dallo stesso Accordo in caso di unità lavorative/produttive con meno di 15 dipendenti
 - con la sostanziale differenza che l’elettorato passivo è riservato solo alle rappresentanze sindacali

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

“e) In assenza di rappresentanze sindacali, il rappresentante per la sicurezza e' eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle amministrazioni con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.”

ELEZIONE/NOMINA
U.P. OLTRE 15

CCNQ 10 luglio
1996 lett. e)

- L’inserimento di questa modalità, sembra in grado - almeno in astratto - di raggiungere lo scopo della “necessarietà” della figura del RLS
- L’incipit *“In assenza di rappresentanze sindacali”*, sembra suggerire una assenza assoluta, tanto è vero che l’iniziativa è ad opera delle *organizzazioni sindacali*
 - C’è da chiedersi, se questo punto possa essere interpretato anche in modo estensivo, sino a ricomprendere le ipotesi di “assenza” - in senso lato - di rappresentanze “disposte” ad assolvere al ruolo di RLS
 - Lo scopo di questa interpretazione sarebbe quello di garantire - in ogni caso - la presenza della figura nel sistema della PA dove - ad oggi - non è praticabile la nomina del RLST, con la conseguenza che, in caso di stallo, una data “sede” non sarebbe coperta (con ciò violando i principi della legge delega e le regole dello stesso “Testo Unico” 81/2008) e non avrebbe strumenti normativi per uscirne
 - Allo stato non sembrano essersi registrate siffatte situazioni

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

La figura del RLS, in un contesto lavorativo “sano”, diviene indispensabile per il raggiungimento di elevati standard di sicurezza

- Va accentuato il ruolo propositivo, interlocutorio, partecipativo
- Non va costretto a quello conflittuale

LE PREROGATIVE

tra le prerogative del RLS vi sono le attività di c.d. “vigilanza”

- rientra tra i suoi doveri accertarsi che la gestione della sicurezza non sia utile solo dal punto di vista “burocratico” alla “messa a norma” su carta

in ragione dei principi di effettività e adeguatezza

- il RLS deve assicurarsi che il sistema di sicurezza “su carta” (quello contenuto nel DVR, per intenderci) si trasferisca nella realtà lavorativa con efficacia ed efficienza, che sia cioè “efficacemente attuato”

La realizzazione di quest’ultimo importantissimo passo è strettamente connessa alla necessità che tutte le prerogative e agibilità del RLS vengano a) rispettate dal datore di lavoro e b) esercitate - con diligenza e adeguatezza - dallo stesso rappresentante

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: L'accesso ai luoghi di lavoro

Il RLS "...a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;..."

relativo sia a quei luoghi in cui si svolgano le attività svolte dai lavoratori, sia a quei luoghi di passaggio o, comunque, promiscui, in cui i lavoratori possono trovarsi ad accedere o dai quali i lavoratori possano trarre nocumento

l'Accordo del '96 prevede che le visite che il RLS intenda svolgere debbano essere preventivamente segnalate al datore di lavoro e che le stesse visite possano svolgersi anche alla presenza del RSPP

- La disposizione, certamente non può intendersi nel senso che il datore di lavoro abbia potere autorizzativo (e dunque potenzialmente impeditivo), ma va intesa semplicemente in termini di leale cooperazione e coordinamento.

Un particolare accenno merita il diritto di accesso in caso di presenza di lavoratori subordinati a distanza mediante collegamento informatico o telematico (telelavoro)

- il luogo di lavoro coincide - generalmente - con il domicilio.
- L'art. 3 comma 10 del D. Lgs. 81/2008 appresta una tutela specifica per la quale - poiché il datore di lavoro deve fornire attrezzature conformi alle disposizioni del Titolo III, e deve informare i lavoratori circa le politiche organizzative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali - i lavoratori, a loro volta, oltre ad applicare correttamente le direttive aziendali di sicurezza, devono consentire al datore di lavoro (che mantiene in ogni caso il dovere di vigilanza), alle rappresentanze dei lavoratori ed alle autorità di vigilanza la verifica della corretta attuazione della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: La consultazione preventiva e tempestiva

- 1.Valutazione dei rischi
- 2.Individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività preventiva
- 3.Designazione del responsabile e degli addetti al S.P.P. o dell'intenzione del datore di svolgere in proprio le funzioni
- 4.Designazione del M.C.
- 5.Designazione addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi
- 6.Organizzazione formazione
- 7.Programma della formazione e dell'informazione
- 8.Operazioni lavorative particolari

Il RLS "...b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;..."

il "Testo Unico" **non dispone dei termini perentori**, perciò è da ritenersi che la consultazione debba rispondere a criteri di adeguatezza ed effettività in ragione della prerogativa successiva che, di volta in volta, il RLS potrebbe esercitare

- *In questo senso depone anche la lettera dell'Accordo '96, laddove dispone che "questa (la consultazione) "si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività".*

Tra le facoltà esercitabili dal RLS dopo la consultazione, è da **escludersi che questa figura abbia poteri di veto sulle decisioni datoriali**

- *Secondo l'Accordo '96, "...Il rappresentante, in occasione della consultazione ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza."*

*Vige la **libertà della forma** della consultazione, sebbene **l'avvenuta consultazione deve essere dimostrabile da parte del datore di lavoro***

- sia per la necessaria documentabilità di ogni aspetto prevenzionale presupposta dal "testo Unico" 81/2008
- sia per previsione dell'Accordo '96, *"...l'avvenuta consultazione dovrà risultare da un verbale ed essere attestata dalla firma apposta sullo stesso verbale da parte del RLS."*

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: Le informazioni e la documentazione aziendale

Nella prassi applicativa si registra la presenza della firma del RLS in calce al DVR (e DUVRI):

non può trattarsi di una firma di “co-paternità” del documento (posto che la valutazione documentata di tutti i rischi è obbligo precipuo del datore di lavoro, addirittura neanche delegabile)

dobbiamo ritenere che la firma semplicemente apposta attesti la conoscenza da parte del RLS dei contenuti del DVR (e del DUVRI), anche in assenza di richiesta e ricezione copia

la firma non può implicitamente tradursi in una attestazione di consultazione, invece, visto che in questo caso la consultazione deve essere “preventiva” alla valutazione dei rischi (art. 50, comma 1, lett. b) e non “successiva” alla redazione del DVR (e DUVRI)

Laddove il RLS richieda e ottenga copia, apporrà firma per ricevuta o sottoscriverà apposito modulo di ricevuta predisposto dal datore di lavoro

Il RLS “... e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;...”

- poiché il CCNQ 1996, rispetto al “Testo Unico” 81/2008 è limitativo (parla di consultazione e non consegna) - vanno ritenute prevalenti le ultime disposizioni, posto che sono strumentali ad un più puntuale e completo esercizio del ruolo di rappresentanza e tutela dei lavoratori
- **Pertanto, facendone richiesta, il RLS (anche in ambito PA) deve ricevere copia del DVR dell’Amministrazione o unità lavorativa/produttiva per cui è stato eletto/designato**

Alla prerogativa di ricevere la documentazione aziendale e in particolare il DVR, corrisponde l’obbligo del datore di lavoro di cui all’art. 18 lett. o e p del “Testo Unico” 81/2008 di:

- Consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l’espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi (DVR), anche su supporto informatico. Il documento deve essere consultato esclusivamente in sede
- Elaborare il DUVRI, anche su supporto informatico, consegnandone tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento deve essere consultato esclusivamente in sede

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: La formazione

Il RLS, ai sensi dell'art. 50 del "Testo Unico" 81/2008, "...g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;..." . Posto che il CCNQ 1996, contiene la previsione delle 32 ore per la prima formazione, ma non anche quella per l'aggiornamento periodico e posto che richiama contenuti minimi solo in parte coincidenti con quelli del "Testo Unico", possiamo ritenere di applicare la disciplina dell'art. 37, che prevede contenuti minimi e minimo inderogabile di ore per l'aggiornamento periodico

L'art. 37, al comma 11, dispone che: *"Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori."*

Al comma 12, dispone che *"La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori."*

- E' appena il caso di sottolineare che formazione iniziale e aggiornamento sono a totale carico del datore di lavoro e devono svolgersi fuori dalle ore di agibilità e durante l'orario di lavoro (l'Accordo '96 parla genericamente di *"permessi retribuiti aggiuntivi"*)
- L'Accordo del '96, in tema di aggiornamento (Parte I, punto X), lascia alla facoltà del datore di lavoro la formazione: *" Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione."*

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: La facoltà di richiedere la riunione periodica

*Al secondo periodo, il comma 4 dell'art. 35, statuendo la facoltà del rappresentante dei lavoratori di richiedere la riunione e, precisamente, nelle "ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è **facoltà** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **chiedere la convocazione** di un'apposita riunione"*

tale facoltà del RLS riguarda

- non soltanto le ipotesi di "eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori" (che, teoricamente, potrebbero anche non determinarsi)
- ma anche le ipotesi riconducibili ai contenuti del comma 2, e cioè all'esame della valutazione dei rischi, dell'andamento degli infortuni, delle M.P. e della sorveglianza sanitaria, dei criteri di scelta ed efficacia dei DPI, dei programmi di informazione e formazione. In quest'ultimo caso, trattandosi comunque di aziende con meno di 15 lavoratori (senza obbligo di indagine almeno annuale), la riunione periodica non conoscerà necessariamente la cadenza annuale ma quella motivatamente ritenuta necessaria dal RLS (o dal RLST)

Se alla richiesta motivata del RLS non dovesse seguire la convocazione

- questi potrà sulla base dell'art. 50, c. 1, lett. o) "fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro."

Conseguenza è che l'organo di vigilanza (anche tramite la Procura della Repubblica), portato a conoscenza di un possibile reato (in relazione all'art. 35, c. 4, secondo periodo) sarà chiamato all'intervento ispettivo e, verificato il mancato adempimento, emetterà una prescrizione ad adempiere, secondo la previsione dell'art. 301 del D.Lgs. 81/08 e secondo le modalità estintive del reato di cui all'art. 20 e seguenti del D.Lgs. 758/94 "Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro"

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il RLS ai sensi dell'art. 50 del "Testo Unico" 81/2008 "... h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35; m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;..."

LE PREROGATIVE:

Attività di
promozione e
impulso

- nelle intenzioni del legislatore, il RLS deve recepire e raccogliere direttamente le esperienze e le indicazioni di chi opera "in prima linea" (i lavoratori), per farle proprie nella misura in cui possano essere correttamente trasferite all'interno di un progetto, di una proposta al datore di lavoro
- al RLS è richiesto un forte impegno in termini di promozione dei temi della salute e di proposta attiva rispetto alle misure di tutela, tutto ciò mantenendo una costante comunicazione oltre che con i lavoratori, anche con le altre figure del sistema
 - arrivando, se necessario, non solo a richiamare i responsabili ai loro obblighi, ma anche a segnalare agli organi di controllo atteggiamenti contrari ai principi ed alle norme di igiene e sicurezza del lavoro

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Il RLS ai sensi dell'art. 50 del "Testo Unico" 81/2008 "...n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;...") può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro."

LE PREROGATIVE: La vigilanza e segnalazione

La norma non prevede modalità o una forma specifica (principio adeguatezza)

- trattandosi di segnalazioni o richieste riguardanti situazioni di rischio lavorativo, sarebbe opportuno adoperare la forma scritta (es. mail, dichiarazioni a verbale, note scritte consegnate a mani)
- tarare la forma utilizzata rispetto alla "sensibilità" al tema del datore di lavoro ricevente, alle eventuali reiterazioni delle segnalazioni inascoltate, alla gravità della situazione di pericolo o di rischio per i lavoratori
- questo non significa che, se scrive e segnala, il RLS è automaticamente "esonerato" da ogni compito e da ogni responsabilità
 - il compito di segnalazione del RLS deve "raggiungere lo scopo": finisce laddove l'oggetto della segnalazione venga "preso in carico" dal ricevente la segnalazione
 - da questo momento, l'obbligo di segnalazione si tramuterà in dovere di controllo che la presa in carico produca l'effetto e, in caso contrario, in dovere di segnalazione alle autorità di vigilanza competenti
 - Tema recente sentenza in merito e funzioni di garanzia

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

l'attività del RLS non può essere impostata sull'uso dell'organo di vigilanza come strumento risolutivo dei problemi, poiché se così fosse verrebbe meno la sua stessa funzione partecipativa e consultiva

LE PREROGATIVE: La vigilanza e segnalazione

- Il RLS non è un semplice verificatore, controllore della situazione ma è anche un promotore che - in ogni caso - deve esercitare il ruolo fisiologicamente, cioè iniziando sempre da un percorso di collaborazione con i vari soggetti
- a chiusura e garanzia massima del bene tutelato, nel momento in cui il sistema aziendale della sicurezza non operi come un sistema relazionale a valenza positiva, il legislatore ha previsto, come ultima *ratio*, la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza
- non è prescritta alcuna formalità
 - dobbiamo ritenere tuttavia che vada utilizzata la forma scritta, in caso di segnalazione fuori da un contesto di verifica ispettiva
 - nel caso di segnalazione nel corso di una visita ispettiva, possiamo ritenere sufficienti le forme di dichiarazione o osservazioni a verbale

LA TUTELA COLLETTIVA E INDIVIDUALE «SUL» LAVORO DI LAVORO IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

LE PREROGATIVE: Gli Organi di Vigilanza

Stralcio dell'Articolo 13 D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., Vigilanza, come modificato dal DL 146/2021 (le parti in grassetto sono quelle variate).

*1. La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, **dall'Ispettorato nazionale del lavoro** e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché per il settore minerario, fino all'effettiva attuazione del trasferimento di competenze da adottarsi ai sensi del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, dal Ministero dello sviluppo economico, e per le industrie estrattive di seconda categoria e le acque minerali e termali dalle Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano. Le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente articolo, nell'ambito delle proprie competenze, secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti.*

1-bis. Nei luoghi di lavoro delle Forze armate, delle Forze di polizia e dei vigili del fuoco la vigilanza sulla applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è svolta esclusivamente dai servizi sanitari e tecnici istituiti presso le predette amministrazioni.

*(è abrogato il comma 2 che indicava le competenze in materia di vigilanza attribuite dalla legislazione vigente al personale ispettivo)
(...)*

4. La vigilanza di cui al presente articolo è esercitata nel rispetto del coordinamento di cui agli articoli 5 e 7. A livello provinciale, nell'ambito della programmazione regionale realizzata ai sensi dell'articolo 7, le aziende sanitarie locali e l'Ispettorato nazionale del lavoro promuovono e coordinano sul piano operativo l'attività di vigilanza esercitata da tutti gli organi di cui al presente articolo. Sono adottate le conseguenti modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 dicembre 2007

LA TUTELA IN GIUDIZIO IN MATERIA DI SSL

Per la salvaguardia dell'interesse sostanziale alla sicurezza ci si può infine avvalere, sia sul piano individuale che collettivo, del procedimento di cui all'art. 700 del codice di procedura civile, che consente, in via cautelare, in caso di pregiudizio imminente e irreparabile, alquanto probabile nella materia in esame, di chiedere al giudice i provvedimenti d'urgenza che appaiono più idonei a tal fine

Esercitabile anche da RLS

Può essere ricompresa altresì la facoltà di agire ai sensi dell'art. 28 Stat. lav. (in caso di comportamenti del datore riconducibili a tale fattispecie pur se sul particolare versante delle prerogative attribuite in materia)

Esercitabile anche da RLS

Di particolare rilievo è la questione della ammissibilità o meno della costituzione di parte civile del sindacato (e/o delle rappresentanze per la sicurezza) nell'ambito di procedimenti penali in danno di lavoratori a seguito di infortuni sul lavoro o malattie professionali. La Cassazione ha affermato tale possibilità. Al riguardo l' art. 61, 2° comma, del d.lgs. n. 81/2008, riconosce alle organizzazioni sindacali ed alle associazioni dei familiari delle vittime di infortuni sul lavoro la «facoltà di esercitare i diritti e le facoltà della persona offesa di cui agli articoli 91 e 92 del codice di procedura penale, con riferimento ai reati commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale»

Non esercitabile da RLS



Grazie alla UILPA Torino e Piemonte

e grazie a Tutte e Tutti Voi
per la partecipazione!