

LE RELAZIONI TRA RLS E RSPP: QUALI LE CRITICITA'

Modalità corrette di
approccio e di
intervento da parte
del RLS



- La mia relazione riprende il filo del discorso tracciato con la prima relazione che si soffermava sulle criticità evidenziate dagli RLS nei confronti del loro RSPP.
- Con essa si dovrebbe chiudere il cerchio: dalle criticità riportate alle possibili azioni da intraprendere per cercare di affrontarle e possibilmente risolverle.
- Vale comunque la pena sottolineare che non sempre la criticità è legata alla figura del RSPP, ma possono esserci situazioni in cui queste possono dipendere anche dal comportamento del RLS

PREMESSA

- Attribuzioni del RLS che necessitano dell'interazione con l'RSPP (ex art. 50)
 - è consultato preventivamente e tempestivamente su tutti gli aspetti della prevenzione;
 - è consultato in merito all'organizzazione della formazione;
 - riceve le informazioni e la documentazione aziendale;
 - promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione;
 - partecipa alla riunione periodica;
 - fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
 - avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

COMPITI DEL RLS

CONFRONTO NECESSARIO

- Di conseguenza vi sono momenti in cui il confronto diventa vincolante per l'azienda:
 - La consultazione su tutti gli aspetti della prevenzione
 - La riunione periodica
- Momenti in cui il confronto è necessario per lo svolgimento delle funzioni di RLS:
 - Acquisizione delle informazioni necessarie
 - La promozione delle misure per il miglioramento della prevenzione
 - La segnalazione di aspetti critici

Nessuna sanzione

- E' necessario partire però da un dato di fatto che condiziona tutte le possibili iniziative che l'RLS intendesse prendere nei confronti del RSPP: per questa figura non sono previste specifiche sanzioni nel DLgs 81/08.
- Questo comporta che del suo operato non ne risponde iure proprio, ma tramite l'assunzione di responsabilità da parte del datore di lavoro.
- Per cui intraprendere iniziative di denuncia all'organo di vigilanza nei suoi confronti non è un percorso praticabile.

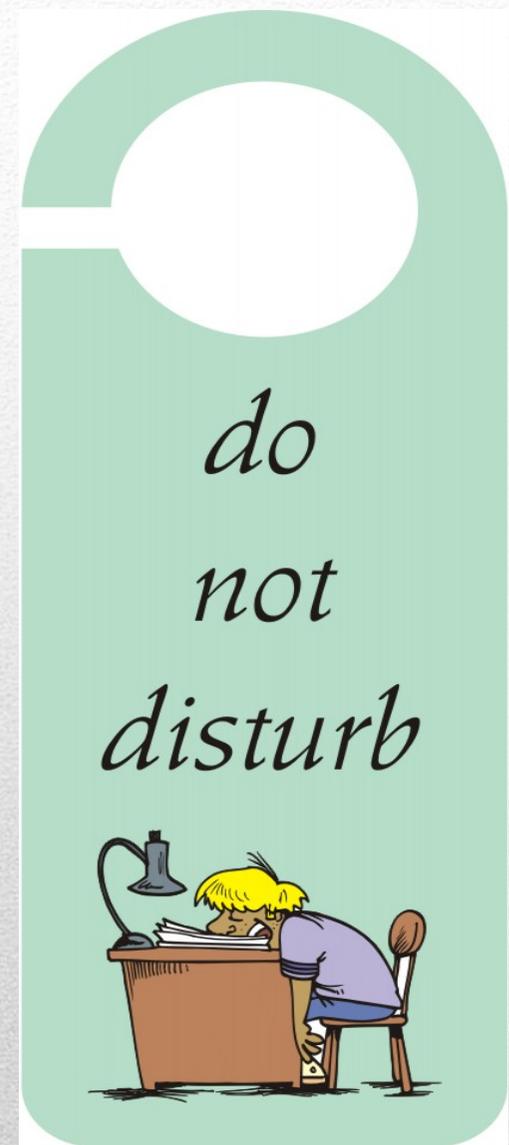
Relazioni corrette

- Di conseguenza l'efficacia del sistema di gestione della salute e sicurezza in azienda è strettamente connesso con l'instaurazione di corrette relazioni istituzionali e interpersonali tra l'RLS e l'RSPP.
- Il rapporto deve necessariamente basarsi sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e sulla consapevolezza delle specifiche responsabilità.
- Se questi aspetti dovessero venire meno e questa consapevolezza dovesse mancare allora insorgerebbero difficoltà.

- Vediamo ora quali potrebbero essere le principali criticità che potrebbero instaurarsi nel rapporto tra RLS e RSPP nel caso che le relazioni tra questi soggetti non siano improntate alla correttezza istituzionale ed al riconoscimento reciproco.
- Come detto le seguenti criticità sono state segnalate nell'ambito dell'attività del SIRS da parte proprio degli RLS e sono state riportate nella relazione iniziale; ora le riprenderemo in esame e vedremo come può essere possibile affrontarle da parte degli stessi RLS per trovare una possibile sbocco a situazioni evidentemente non corrette o conflittuali.

- IL RSPP evidenzia:
 - *scarsa iniziativa sui problemi della prevenzione*
 - *un ruolo di semplice «messo» per il DDL*
 - *la non volontà di prendere decisioni nel merito*
- In altre parole esercita il suo ruolo semplicemente come un esecutore di ordini che gli arrivano dal suo datore di lavoro senza nessuna iniziativa personale e senza assunzione di responsabilità

Prima criticità



- Il suo atteggiamento è determinato dall'interpretazione che lui dà del suo ruolo e dei compiti che la legge gli attribuisce;
- Evidentemente ritiene che il suo compito sia quello di limitarsi ad effettuare esclusivamente quelle azioni che il suo datore di lavoro gli chiede a tutela della sua figura dal punto di vista sanzionatorio.
- Il fatto di non prendere nessuna iniziativa può essere interpretato solo con la sua scelta di non disturbare il manovratore e quindi di non avviare quei percorsi che potrebbero portare a dei confronti anche conflittuali con i lavoratori

Non disturbare

- A fronte di inerzia da parte del RSPP, l'RLS può:
 - Tentare un approccio con l'RSPP per verificare innanzitutto se è al corrente dell'eventuale problema posto e capire il suo livello di attenzione in merito.
 - Chiedere eventualmente per iscritto un suo parere in merito al livello di esposizione al rischio dei lavoratori coinvolti.
 - Pretendere l'individuazione di misure atte a risolvere il problema
 - Se a questo punto non si riesce ad ottenere nulla si può procedere con la segnalazione al datore di lavoro e una informativa all'organo di vigilanza.

- Vorrei un attimo soffermarmi sull'ultimo aspetto della prima criticità presa in esame «*la non volontà di prendere decisioni nel merito*»;
- Questo punto così declinato può prestarsi a dubbia interpretazione, in quanto è solo ed esclusivamente il datore di lavoro il soggetto obbligato per legge a prendere le decisioni in merito alla gestione del sistema della sicurezza (e ne risponde anche penalmente) e non certo l'RSPP.
- Per cui le uniche decisioni che può prendere l'RSPP sono quelle relative alle modalità e alle tecniche da utilizzare nell'ambito della valutazione dei rischi e nella individuazione delle misure da sottoporre alle decisioni del datore di lavoro.

Prendere decisioni



- Il RSPP:

- *non ha una conoscenza adeguata della realtà aziendale, soprattutto se è un consulente esterno*
- *non adegua il DVR a seguito di eventuali variazioni del ciclo lavorativo o nel caso di altri aggiornamenti previsti dalla normativa (stress, età, genere, infortunio, malattia professionale, ecc.)*
- In questo caso non ottempera proprio ad un suo obbligo specifico e viene meno ad una sua responsabilità con implicazioni di tipo penale nel caso questa fosse causa di infortunio o malattia professionale

- Questo atteggiamento viola apertamente con gli obblighi professionali e istituzionali del RSPP.
- Se è vero che le responsabilità della corretta applicazione della normativa sulla sicurezza previste dal DLgs 81/08 cadono in capo al DdL, Dirigenti e Preposti, ciò non significa che l'RSPP sia esente da responsabilità, come già affermato in diverse sentenze dalla Cassazione, nel caso in cui eventuali infortuni dovessero accadere per negligente o inadeguata segnalazione dei rischi da parte dello stesso RSPP.

Inadempiente

COSA FARE?

- In questo caso l'RLS deve rivolgersi al RSPP ricordandogli che la non applicazione da parte del datore di lavoro di quanto previsto dall'art. 29 comma 1 e 3 per mancanza di indicazioni da parte del RSPP, implica:
 - una sua diretta assunzione di responsabilità in eventuali infortuni;
 - non tutela il suo datore di lavoro da conseguenze penali;
 - obbliga l'RLS a tutelare i lavoratori tramite gli strumenti che la legge mette a sua disposizione con tutte le conseguenze che questo comporta

- Il RSPP mette in campo:
 - *modalità non adeguate e coerenti per valutare le reali esposizioni al rischio*
 - *con possibile conflitto di ruolo tra un RLS che ritiene di avere competenze tecniche in merito al problema in esame.*
- In questo caso il RSPP utilizza le proprie competenze tecniche per non rappresentare coerentemente la stessa realtà aziendale che i lavoratori e gli RLS percepiscono



Terza criticità

- Potrebbe essere un terreno scivoloso per un RLS impostare il confronto con un RSPP sugli aspetti tecnici in quanto per legge la persona «competente» è proprio la figura del RSPP.
- Al massimo l'RLS può mettere in campo la sua personale esperienza e conoscenza che non hanno comunque lo stesso peso in termini di competenza
- A questo punto si tratta di chiamare l'RSPP a confrontarsi con altri soggetti che siano loro stessi qualificati in termini di competenza.

- Di fronte a questa criticità l'RLS può coinvolgere le strutture a suo supporto in modo tale che le sue eventuali osservazioni siano «validate».
- In particolare si può rivolgere:
 - al SIRS per tutte le informazioni, la documentazione e le indicazioni che si rendessero necessarie per un suo eventuale confronto con l'RSPP
 - agli organi competenti presenti sul territorio (ASL, INAIL, DPL, ecc..) che possono dare indicazioni non solo di tipo tecnico, ma anche in ottica di vincoli prescrittivi e dispositivi.

- Il RSPP dimostra a più riprese:

- *una scarsa per non dire inesistente attenzione ai problemi dell'organizzazione del lavoro e al suo impatto su salute e sicurezza.*
- In questo caso il RSPP evidenzia una propensione (non è dato sapere quanto spontanea) ad affrontare problemi di carattere tecnico e strutturale rispetto a problematiche molto più complesse quali l'organizzazione del lavoro che richiederebbero una rivisitazione di tutto il sistema aziendale

Quarta criticità

Attenzioneeee!



- Anche in questa situazione è evidente che il RSPP non percepisce o non intende percepire che negli ultimi anni, i rischi emergenti nei luoghi di lavoro sono soprattutto quelli legati alla organizzazione del lavoro (stress, mobbing, burnout, ecc..)
- Limitarsi a controllare i cosiddetti rischi storici è molto più facile e sbrigativo, in quanto è tutto noto e tutto scritto, ma così facendo si corre il rischio di sottovalutare e quindi di non intervenire su problematiche anche particolarmente gravi che potrebbero dare esiti invalidanti per i lavoratori che ne sono esposti.

Rischi emergenti



- Due sono le possibili strade da percorrere da parte del RLS:
 - La prima consiste nel chiedere come l'RSPP intende comportarsi in merito alla nuova formulazione dell'art. 28 sulla valutazione dei rischi in quanto essa individua appunto una serie di lavoratori esposti a rischi particolari per i quali deve essere avviato un percorso specifico che dovrà portare a modifiche organizzative nel caso fossero esposti a rischi specifici.
 - La seconda invece fa riferimento all'art. 30 in cui è previsto da parte dell'Ente l'adozione di un modello organizzativo per la gestione ed il controllo del sistema di prevenzione aziendale che abbia efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa

- Il RSPP non attiva:

- *la dovuta consultazione del RLS anche per quelle attività previste dalla legge come ad esempio l'aggiornamento del DVR;*
 - *la necessaria informazione o le congrue risposte agli RLS che pongono domande con risvolti tecnici a loro non chiari o comprensibili.*
- Questo significa che L'RSPP non ritiene rilevante l'apporto del RLS e/o che questo non sia in grado di contribuire al miglioramento del sistema di prevenzione aziendale

Quinta criticità



Un vincolo

- Probabilmente in questa situazione l'RSPP si adegua e si mette in sintonia con l'idea che ha il suo datore di lavoro del ruolo del RLS in tutto il percorso della prevenzione.
- Gli viene evidentemente riconosciuto un ruolo istituzionale, ma non gli viene data la possibilità di contribuire con proposte e osservazioni al miglioramento di tutto il sistema.
- Più semplicemente viene vissuto come un vincolo non come una opportunità

COSA FARE?

- Per quanto riguarda questi due aspetti, dovrebbe essere abbastanza semplice trovare una soluzione in quanto sia la mancata consultazione (art. 29 comma 2) che l'assenza di informazioni (art. 36 comma 1) sono obblighi sanzionabili nei confronti del datore di lavoro, ma sono pure compiti precisi del RSPP come previsto dall'art. 33 comma 1 lett. e) ed f), per cui si chiederà al RSPP se intende proseguire nel suo atteggiamento di chiusura nei confronti del RLS pena una informativa sia al DdL che all'ASL.
- Per gli aspetti tecnici credo valga il consiglio dato in precedenza di rivolgersi a strutture competenti prima di aprire un confronto

- Il RSPP dimostra di non avere consapevolezza:
 - *del sistema di relazione con gli RLS non riuscendo a distinguere cosa è dovuto per legge da cosa è utile per una efficace collaborazione;*
 - *del proprio ruolo all'interno del sistema di prevenzione aziendale e di gestione del rischio*
- L'RSPP in questo frangente ritiene che il suo ruolo si espliciti solamente nei confronti del suo datore di lavoro mentre tutto il resto non è dovuto.

- In questi frangenti l'RSPP interpreta il suo ruolo in senso unidirezionale limitandosi semplicemente a svolgere i suoi compiti di esperto tecnico rispondendo esclusivamente al suo datore di lavoro (come peraltro è previsto dall'art. 2 del DLgs 81/08).
- In questi casi non esiste nessuna possibile forzatura da parte del RLS per cui se non è possibile instaurare un rapporto di collaborazione basato su relazioni interpersonali positive, l'unica strada possibile è quella di pretendere attraverso il DdL l'applicazione puntuale di quanto previsto dalla normativa nei confronti del RSPP.

Unidirezionale

COSA FARE?

- La soluzione che mi sento di proporre in questa situazione è quella di agire su due fronti:
 - Il primo rompere le scatole al datore di lavoro ogniqualvolta l'RSPP non intende rispondere o si sottrae al confronto;
 - In seconda battuta sfruttare l'opportunità della riunione periodica quando tutti i soggetti sono seduti attorno ad un tavolo giustificando queste continue richieste con la scarsa collaborazione prestata dal RSPP al confronto ed al miglioramento del sistema di prevenzione aziendale.

Come prevenire le criticità?

- Non essendo prevista dal DLgs 81/08 nessuna sanzione per l'RSPP, l'unica garanzia per l'RLS di avere un rapporto proficuo è quello di avviare un confronto con il datore di lavoro per concordare preventivamente quale ruolo debba avere l'RSPP nella gestione del sistema di prevenzione sia a tutela della salute dei lavoratori che a tutela della corretta applicazione della normativa
- Questo passaggio dovrà avvenire nei momenti istituzionali come la riunione periodica e dovrà essere formalmente condiviso tra tutti i soggetti aziendali ed entrare a far parte del percorso messo a punto tramite il modello organizzativo come previsto dall'art. 30

Regolamento/Buone prassi



- Sorge dunque la necessità di produrre un regolamento interno o delle buone prassi che vadano oltre al semplice adempimento degli obblighi di legge e mirino ad individuare e definire i momenti, le modalità e i soggetti che dovranno confrontarsi e contribuire al miglioramento continuo dei livelli di sicurezza e di tutela della salute in ambito aziendale.
- Solo in questo modo si potranno evitare tutte le criticità evidenziate tra RLS e RSPP e renderanno più semplice il lavoro di entrambi e più efficaci le azioni che verranno intraprese

CONCLUSIONI



- Una corretta relazione tra RLS – RSPP è un fattore vincente per un'azienda.
- Sia l'RLS che l'RSPP traggono indubbi vantaggi dalla reciproca valorizzazione del proprio ruolo.
- Il sistema azienda ha maggiori garanzie di qualità da una collaborazione effettiva e non formale.
- Sicuri vantaggi sia d'immagine che economici.