

RSPP: COMPETENZE NECESSARIE E RAPPORTI DA ATTIVARE IN BASE AL CONTESTO IN CUI SI OPERA

Beatrice Cocchi, RSPP, Consulente, Formatore

1. PERCHÉ IL DDL DI UNA AZIENDA PICCOLA NOMINA UN RSPP ESTERNO

- ⊙ Per 3 ordini di ragioni che si influenzano reciprocamente nella sua decisione
 - ⊙ Per ragioni culturali
 - ⊙ Per ragioni organizzative
 - ⊙ Per ragioni economiche
- ⊙ E' una situazione che genera spesso equivoci sui rispettivi ruoli del DDL e del RSPP

1. PERCHÉ IL DDL DI UNA AZIENDA PICCOLA NOMINA UN RSPP ESTERNO

- ◎ Nelle aziende piccole e piccolissime il DDL, spesso, vede la sicurezza come un obbligo aggiuntivo, non ne coglie la potenzialità di miglioramento generale e persegue l'idea di «delegare» (RELEGARE?) la gestione della stessa a un tecnico esterno, riservando a sé la gestione di aspetti della vita aziendale che ritiene più utili.
- ◎ Nelle aziende piccole e piccolissime raramente troviamo una struttura aziendale definita (ad es: niente preposti formalmente individuati) o figure adatte per svolgere il ruolo di RSPP, per scolarità e per ruolo
- ◎ Il DDL infine ritiene che un RSPP esterno (necessariamente a tempo parziale) comporterà un costo compatibile con la disponibilità aziendale.

1. PERCHÉ IL DDL DI UNA AZIENDA PICCOLA NOMINA UN RSPP ESTERNO

- ⊙ Su queste basi la nomina di un RSPP esterno determina una situazione per certi aspetti equivoca, perché:
 - ⊙ Il DDL immagina una «delega» che, anche se fosse legittima, in realtà non è per lui desiderabile, perché comporta decisioni e spese che giustamente non vuole/deve/può cedere e di cui vuole mantenere il controllo, analogamente a quanto avviene per tutti gli aspetti della vita aziendale
 - ⊙ Il RSPP, anche non volendo, in queste condizioni sarà spinto a sostituirsi, almeno in parte ai compiti/obblighi/responsabilità di una struttura aziendale inesistente, per es. anche il controllo sulla applicazione delle misure di prevenzione e protezione, sull'uso dei DPI, etc...
 - ⊙ Infine anche aziende piccole comportano, in molti casi, una gestione complessa e un presidio continuo del sistema di sicurezza aziendale che NON può essere esercitata da un RSPP esterno, necessariamente a tempo parziale, che deve anche essere economico. Se dovesse farlo il tempo e la remunerazione del RSPP sarebbero sproporzionati e inaccettabili per il DDL.

⊙ **Un equilibrio difficile!**

2. E' UTILE PER UN' AZIENDA PICCOLA NOMINARE UN RSPP ESTERNO?

- ⊙ E' previsto espressamente dal D.Lgs.81/08, è legittimo, quindi si continua a fare, ma....
- ⊙ ... se dovessi immaginare una evoluzione utile della situazione descritta, relativa per la mia esperienza alle imprese piccole e piccolissime (sebbene sia ragionevole non generalizzare troppo), direi che per queste aziende è largamente preferibile che sia il DDL ad assumere il ruolo di RSPP per la sua azienda

2. E' UTILE PER UN' AZIENDA PICCOLA NOMINARE UN RSPP ESTERNO?

- ⊙ In questo modo si risolverebbe almeno l'ambiguità relativa all'attribuzione propria delle responsabilità decisionali.
- ⊙ Naturalmente non si può immaginare che il DDL/RSPP possa gestire in proprio e senza aiuto la materia: ritengo che avrà sempre bisogno di una o più consulenze per gli aspetti tecnici, ma che sia preferibile distinguerle dal ruolo di RSPP esterno.
- ⊙ Relativamente al profilo formativo di un DDL/RSPP (che è migliorato rispetto alle striminzite 16 ore del passato), credo che dovrebbe orientarsi non tanto alla misura di un fattore di rischio o alla progettazione delle bonifiche, quanto ai contenuti che incrociano trasversalmente la generale gestione dell'azienda:
 - ⊙ contenuti organizzativi (per es. a cominciare a costruire una struttura aziendale);
 - ⊙ contenuti gestionali (per es: incidenza dei costi della mancata sicurezza, degli infortuni e delle malattie professionali sul bilancio aziendale);
 - ⊙ contenuti inerenti l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza e della qualità.
- ⊙ In questa ottica anche la consulenza esterna da fornire al DDL/RSPP potrebbe , per certi aspetti, promuovere la sicurezza come uno dei fattori di successo dell'azienda.

3. CHI SONO I RLS E IN CHE RELAZIONE STANNO CON IL RSPP?

- ◎ **Nelle aziende piccole e piccolissime**
- ◎ **Spesso esistono solo per adempiere un obbligo. Prima del D.Lgs.81/08 ho avuto qualche caso di rinunce scritte dei lavoratori. Con il D.Lgs.81/08 la rappresentanza obbligatoria ha determinato in aziende con <15 lavoratori, situazioni al limite del ridicolo se non dell'illegittimo**
 - ◎ **RLS che sono il figlio o il fratello del DDL**
- ◎ **RLS eletti direttamente dai colleghi, in assenza di RSU**
 - ◎ **Sono soli, isolati da una qualsiasi rete, difficile aspettarsi che esercitino la rappresentanza seppure a livelli minimi (essere portavoce, ascoltare, chiedere)**
 - ◎ **Dovrebbero conoscere le loro attribuzioni (hanno fatto il corso), ma gli è quasi impossibile attivarle**
 - ◎ **Anche il RSPP più volenteroso e ben orientato, dopo un po' si avvilisce, tende a riempirli di informazioni, ma senza ritorno**
 - ◎ **Per rendere utili queste figure bisogna costruire una rete, non si tratta di problemi risolvibili sulla base delle competenze e della buona volontà individuali**

3. CHI SONO I RLS E IN CHE RELAZIONE STANNO CON IL RSPP?

- ⊙ **Se esiste la RSU, il RLS viene designato nell'ambito degli eletti**
 - ⊙ Ma il contenuto «sindacale» fagocita senza difficoltà il contenuto «salute e sicurezza»
 - ⊙ Il compito del RLS è considerato marginale e aggiuntivo dagli stessi eletti e la consultazione annega nella contrattazione (riunioni ex art.35 che si trasformano in contrattazioni e in cui i RLS stanno nei posti più lontani; componenti di RSU che dichiarano di non sapere chi sia il RLS,...)
 - ⊙ In queste condizioni il RSPP è molto in difficoltà, perché si trova a con-trattare di argomenti per cui non è competente (in senso stretto e giuridico) oppure il suo ruolo viene svuotato

3. CHI SONO I RLS E IN CHE RELAZIONE STANNO CON IL RSPP?

◎ RLST

- ◎ Il sistema pensato per i RLST risulta piuttosto macchinoso e aleatorio (legato alla contrattazione, accordi rinnovati o non rinnovati, per alcuni settori sì per altri no, per alcuni territori, ...), abbastanza incomprensibile per chi non ha dimestichezza con il sindacalese In tanti anni ho avuto la visita di un RLST in due aziende artigiane
- ◎ Non mi è ancora chiaro quale sia il protocollo di queste visite: uno ha solo guardato le carte, uno ha fatto un giro in officina, nessuno dei due ha parlato con i lavoratori. ENTRAMBI hanno rilasciato all'azienda una sorta di PRESCRIZIONE.
- ◎ A proposito di competenze del RSPP e considerato quante delle attribuzioni del RLS sono rimandate dal D.L.81/08 alla contrattazione, acquisire una competenza sui meccanismi contrattuali è URGENTE)

4. RIFLESSIONI (BREVI) SU DUE ARGOMENTI

- ⊙ Qual è il valore della consultazione (visto che di solito la conduce il RSPP e sempre parlando di aziende piccole e piccolissime)?
- ⊙ Al di là della teoria, quando va bene, si tratta di una informazione più approfondita che l'azienda (RSPP?) fornisce al RLS.
- ⊙ ***Per la mia esperienza, nelle aziende piccole, ma anche nelle altre, con o senza RSU o con RLST, non ci sono quasi mai le condizioni perché il DDL riceva quell'apporto che viene dal sapere pratico, proprio dei lavoratori, prezioso perché gli consente di prendere decisioni migliori (oppure lo riceve, ma non attraverso il RLS), e non è questione di competenze comunicative.***

4. RIFLESSIONI (BREVI) SU DUE ARGOMENTI

- ◎ **A proposito della valutazione dei c.d. «nuovi rischi»,** in particolare dello stress lavoro correlato, ma non solo
- ◎ **Perché è difficile fare buone valutazioni?** Perché si tratta di valutazioni organizzative su un corpo vivo, che è l'azienda e le persone di cui è fatta, cioè si tratta
 - ◎ **Di rendere noti i meccanismi (a volte perfino di scoprirli)**
 - ◎ **Di incidere su abitudini consolidate, anche sbagliate o controproducenti, ma tanto comode o familiari, che a volte permettono piccoli privilegi**
 - ◎ **Di valutare e rendere noto come il lavoro di ognuno incida sul lavoro degli altri....**
- ◎ ***Da RSPP mi sono convinta che, fatti salvi gli aspetti formali, è più produttivo lavorare per ottenere cambiamenti sugli aspetti organizzativi (per esempio sulla trasparenza delle informazioni), piuttosto che concentrarsi sulle valutazioni, contando su un effetto anti-stress più realistico, sebbene indiretto .***