



**LE CORRETTE RELAZIONI TRA RLS E  
GERARCHIA AZIENDALE COME SOLUZIONE AI  
PROBLEMI E ALLE CRITICITÀ RILEVATE**

L. Morisi

15 maggio 2015



# PREMESSA

- **Nella mia relazione avrò come punto di riferimento sia gli aspetti normativi che le criticità sollevate dai RLS; argomenti che sono stati già illustrati nelle relazioni precedenti.**
- **Avrò rispetto alle precedenti come punto di riferimento le relazioni tra i soggetti e sarà suddivisa in due parti:**
  1. **la prima che cerca di evidenziare le nuove relazioni tra le diverse figure aziendali**
  2. **la seconda che tenterà di individuare dei percorsi utili all'instaurazione di corrette relazioni tra l'RLS e le gerarchie aziendali.**



# LE DIVERSE RELAZIONI

- **La normativa nel corso degli ultimi venti anni ha delineato nuove figure all'interno dei luoghi di lavoro in tema di salute e sicurezza .**
- **Dalla figura del datore di lavoro quale unico referente per la sicurezza in azienda a partire dagli anni 50, con il 626/94 si sono introdotte nuovi soggetti chiamati a contribuire con una loro partecipazione responsabile al sistema aziendale.**
- **Questo significa che in ambito di relazioni l'RLS dovrà confrontarsi con i giusti referenti a cui sono attribuiti, per legge, compiti e responsabilità diverse. (es. il preposto)**



# I POSSIBILI STRUMENTI

- **Proprio per garantire una più efficace tutela della salute sui luoghi di lavoro, sono stati introdotti dal legislatore nuovi strumenti utili a definire meglio le relazioni tra i diversi soggetti chiamati a contribuire alla efficienza del sistema.**
- **Questi nuovi strumenti introdotti con il DLgs 81/08 sono già stati accennati in precedenza, ma ora vediamo cosa questi comportano in termini di relazioni all'interno del sistema aziendale e con gli RLS.**

# LA DELEGA

- **IL DLgs 81/08 individua tre figure in ambito datoriale a cui attribuisce specifici obblighi e precise responsabilità per cui abbiamo:**
  - **Il Datore di lavoro con obblighi organizzativi e attuativi non delegabili (art. 17) e compiti attuativi delegabili (art. 18);**
  - **Il Dirigente con obblighi organizzativi non delegabili (art.18) e compiti attuativi sub-delegabili (art. 16);**
  - **Il Preposto con obblighi di controllo e compiti attuativi non delegabili (art. 19)**
- **Tutti i soggetti hanno inoltre l'obbligo della vigilanza**

# FACCIAMO CHIAREZZA

- **E' pertanto fondamentale come punto di partenza per l'RLS capire quali siano le persone di riferimento per i vari aspetti legati alla applicazione del sistema di sicurezza in azienda.**
- **E' necessario conoscere chi fa che cosa su precisa e ufficiale delega per poter poi eventualmente richiedere al soggetto in questione il rispetto dei suoi obblighi nei confronti dei lavoratori.**
- **In modo tale che ad alcuni si potrà chiedere conto della mancata attuazione ad altri della mancata vigilanza.**

# GERARCHIA E FUNZIONE

- **A complicare le cose interviene l'art. 299 del DLgs 81/08 in quanto, indipendentemente dal ruolo gerarchico ricoperto dalle figure aziendali e dalla presenza di eventuali deleghe che, a loro volta danno una investitura ufficiale a soggetti che ne sono privi, quello che fa fede è la funzione svolta.**
- **Questo significa che a volte è più importante e utile rivolgersi e relazionarsi non con la figura gerarchica, ma con la persona che in effetti gestisce il problema che sta a cuore al RLS.**

# LA VIGILANZA

- **Abbiamo visto che i soggetti della gerarchia aziendale hanno anche l'obbligo di vigilare sulla corretta attuazione da parte dei loro sottoposti degli obblighi di legge e del rispetto delle procedure aziendali.**
- **Ma la delega prevede che questo obbligo decada, per il solo datore di lavoro, nel caso venga applicato il modello organizzativo previsto dall'art. 30 comma 4 del DLgs 81/08**



# L'ENTE

- **Questo è possibile in quanto in questo caso vi è un passaggio dell'obbligo di vigilanza in capo alla figura che ha la responsabilità amministrativa e giuridica dell'ente; in altre parole al consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore delegato.**
- **L'Ente quindi si assume l'obbligo di organizzare, gestire e controllare tutto il sistema della salute e sicurezza mentre ai soggetti previsti dal DLgs 81/08 rimane il compito di attuare e gestire gli aspetti applicativi della legge stessa.**



# **Le corrette relazioni tra RLS e gerarchia aziendale e le criticità rilevate**



# RELAZIONE TRA RLS E GERARCHIA AZIENDALE

- **Come seconda parte passiamo in rassegna le tematiche evidenziate nella prima relazione e le possibili azioni e strumenti che i RLS possono utilizzare per cercare di attivare da parte dei diversi soggetti interessati delle corrette relazioni.**
- **Va detto comunque che non daremo ricette pronte all'uso che possano risolvere situazioni problematiche, ma ci limiteremo a suggerire e a proporre percorsi e iniziative che possono comunque coadiuvare la soluzione dei problemi.**
- **Nel caso non fosse possibile attraverso questi percorsi, rimane sempre l'opportunità per l'RLS di rivolgersi all'organo di vigilanza.**



# PROBLEMATICHE RIPORTATE

- **Rispetto alle difficoltà riportate dal SIRS, possiamo raggruppare le tematiche in due gruppi principali:**
  - **Problemi di carattere applicativo:**
    - *aspetti che possono in qualche modo configurare una violazione di norma*
  - **Problemi di carattere relazionale:**
    - *aspetti che invece hanno prevalentemente una valenza di riconoscimento del ruolo*

# PROBLEMATICHE RIPORTATE

- **Questa distinzione non è puramente formale, ma si ripercuote pesantemente proprio sulle possibili relazioni tra RLS e l'azienda.**
- **Infatti in presenza di problematiche di carattere applicativo, nelle relazioni gioca un ruolo fondamentale il possibile coinvolgimento degli organi di vigilanza da parte del RLS.**
- **Mentre invece problemi di riconoscimento del ruolo si giocano tutti sulle dinamiche interne all'azienda e le relazioni riflettono il peso delle diverse forze in campo (l'RLS, le OOSS, i lavoratori, ecc...)**

# Il presupposto

- **Presupposto indispensabile è la presenza del RLS nelle aziende come previsto dall'art. 47 del DLgs 81/08.**
- **A volte succede però che i lavoratori o le OOSS non riescano ad individuare un lavoratore disponibile a ricoprire l'incarico, in questo caso la legge prevede la possibilità di affidare la rappresentanza ad una figura esterna territoriale o di comparto.**
- **Per evitare ciò, che oltretutto ha un costo economico per l'azienda, spesso è lo stesso datore di lavoro che si fa carico di «suggerire» ai lavoratori il nominativo del proprio RLS aziendale.**



# **NOMINA DEL RLS DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO**

- **La norma prevede che siano i lavoratori ad eleggere un loro rappresentante, ma in assenza di questo credo sia giustificabile un intervento da parte dell'azienda sui propri dipendenti affinché indicano un nominativo e facilitando l'iter burocratico della sua nomina.**
- **Questo è giustificato dal fatto che la presenza di un RLS è un fattore necessario e qualificante per il sistema della prevenzione aziendale di cui è garante il datore di lavoro stesso.**
- **L'intervento del datore di lavoro non può perciò oltrepassare questi limiti e non può ad esempio arrivare alla chiamata personale, in quanto questo non rispetterebbe il percorso legislativo e renderebbe giuridicamente non valida la nomina e gli atti conseguenti.**

# 1) - Problemi applicativi: diritto

## 1. Divieto di visitare i luoghi di lavoro:

- Questo diritto è regolamentato dall' art. 18 comma 1 lett. n) (sanzionato):
  - **Il datore di lavoro, .., e i dirigenti** che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite devono:
    - .....
    - *n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*



# 1) - Problemi applicativi: vincoli

## 1. Divieto di visitare i luoghi di lavoro:

- L'esercizio di questo diritto è comunque vincolato ad alcuni aspetti che l'RLS, nell'ambito delle corrette relazioni, deve sicuramente garantire:
  - il preavviso: per dare tempo all'azienda di sopperire all'assenza;
  - l'uso dei DPI: nel caso si vada in reparti in cui sono previsti;
  - eventuali iniziative concordate: nel caso si voglia coinvolgere i lavoratori durante l'attività lavorativa deve esserci un preventivo accordo con il responsabile.

# 1) - Problemi applicativi: diritto

## 2) Mancata consegna o accesso alla documentazione (DVR, Duvri, registro infortuni, la relazione sanitaria, ecc..)

- Questo diritto è garantito dall' art. 18 comma 1 lett. o) e p):  
(sanzionato)
  - **Il datore di lavoro, .., e i dirigenti**, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
    - .....
    - o) *consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico .., nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati sugli infortuni sul lavoro; il documento è consultato esclusivamente in azienda;*

# 1) - Problemi applicativi: vincoli

## 2. Mancata consegna o accesso alla documentazione (DVR, Duvri, registro infortuni, la relazione sanitaria, ecc..)

- Anche questo diritto è vincolato ad alcuni aspetti che l'RLS, deve garantire:
  - La richiesta della documentazione: è l'RLS che deve fare ufficiale richiesta della documentazione in oggetto
  - La consultazione deve avvenire in azienda: nessuna documentazione può essere portata all'esterno dell'azienda (se non dietro esplicito consenso del datore di lavoro).

# **1) - Problemi applicativi: vincoli**

## **2. Mancata consegna o accesso alla documentazione (DVR, Duvri, registro infortuni, la relazione sanitaria, ecc..)**

- Questo ultimo aspetto potrebbe configurare un problema di rapporti con l'azienda particolarmente difficile.**
- Il tempo necessario alla lettura della documentazione è a carico dell'azienda o a carico del RLS?**
- Il nostro parere è che se la documentazione non viene data in copia ma solo in consultazione, allora il tempo è a carico dell'azienda; se invece viene data copia cartacea o elettronica, le ore sono a carico del RLS**

# 1) - Problemi applicativi: diritto

## 3. Mancata formazione di base e relativo aggiornamento.

- Questo diritto è regolamentato dall' art. 37 comma 10: (sanzionato)
  - 1. **Il datore di lavoro** assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata .....
  - .....
    - *10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.*

# 1) - Problemi applicativi: difficoltà

## 3. Mancata formazione di base e relativo aggiornamento.

- Per il rispetto di questo obbligo l'RLS deve presidiare questi aspetti:
  - i tempi necessari all'avvio del corso: la legge non prevede delle scadenze per la formazione per cui i tempi sono esclusivamente quelli tecnici di organizzazione;
  - le scadenze dell'aggiornamento: all'avvicinarsi della scadenza annuale, fare richiesta di aggiornamento;
  - La durata dell'aggiornamento: è previsto un monte ore non inferiore a 4 ore fino a 50 e di 8 ore oltre i 50 occupati e quindi non vincolante.

# 1) - Problemi applicativi: diritto

## 4. Mancata convocazione della riunione periodica

- Questo aspetto è definito da quanto previsto dall'art. 35 comma 1, comma 4: (sanzionato)
  - *Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, **il datore di lavoro**, direttamente o tramite **il servizio di prevenzione e protezione** dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano*
  - .....
  - *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.*

# 1) - Problemi applicativi: difficoltà

## 4. Mancata convocazione della riunione periodica

- Nonostante sia un obbligo per il datore di lavoro, l'RLS dovrebbe comunque concordare preventivamente alcuni aspetti di tipo organizzativo con il datore di lavoro proprio per evitare conflitti relazionali con gli altri soggetti presenti alla riunione. Ad es.:
  - i tempi di preavviso della convocazione;
  - La messa a disposizione con congruo anticipo della documentazione necessaria alla discussione;
- Comunque, anche in assenza di una convocazione da parte dell'azienda, è facoltà del RLS richiedere la riunione periodica a fronte di un problema di sicurezza.





## 2 – Problemi di relazione

- **Il non riconoscimento del ruolo e della funzione cruciale che l'RLS svolge nel sistema della prevenzione in azienda e del contributo che esso può dare in termini di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori, è uno degli aspetti più presenti e problematici nell'attività di RLS.**
- **Il fatto che questo aspetto sia così sentito da parte loro è che esso si ripercuote a livello personale e di relazione con gli altri soggetti a cui necessariamente essi devono fare riferimento e che non esistono particolari vincoli di legge che ne possono definire gli ambiti.**

## 2 – Problemi di relazione: obblighi

### 1. Mancata consultazione preventiva e tempestiva.

1. La consultazione è un aspetto previsto dall'art. 18 comma lett. s) (sanzionato)

**2. *Il datore di lavoro, ...i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite devono consultare il RLS :***

- *su tutti gli aspetti della prevenzione nella azienda;*
- *sulla designazione del RSPP, addetti prevenzione incendi, primo soccorso e del medico competente;*
- *in merito all'organizzazione della formazione*

## 2 – Problemi di relazione: criticità

### 1. Mancata consultazione preventiva e tempestiva.

- Il fatto che questo aspetto sia in parte sanzionato, non toglie il fatto che esso comporti per l'RLS una grossa difficoltà nel farlo rispettare da parte dell'azienda avendo la normativa previsto l'obbligo, ma non lo strumento o le modalità con cui attuarlo.
- Pertanto l'unico strumento che l'RLS può mettere in atto è l'attivazione che quanto previsto dall'art. 18 venga supportato da documenti o verbali che attestino i momenti (giorno e ora) e gli argomenti oggetto della avvenuta consultazione con riportato il parere del RLS.
- Verbali controfirmati dai soggetti che vi hanno preso parte e da allegare al DVR come prova di ottemperanza.

## 2 – Problemi di relazione

- **2 - Richieste di firme di documenti per approvazione**
- Il DLgs prevede solo un caso in cui è richiesta la firma del RLS ed il riferimento è contenuto nell'art. 28 comma 2: (non sanzionato)
  - *Il documento (DVR) ....., deve essere munito di data certa....., nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato.*

## **2 – Problemi di relazione: criticità**

- **2 - Richieste di firme di documenti per approvazione**
- **Sulla firma del RLS sulla documentazione aziendale è necessario fare chiarezza, proprio per evitare possibili situazioni conflittuali che non avrebbero motivo.**
- **La firma del RLS come detto non è prevista (tranne il caso precedente) da nessuna parte e quindi la scelta di non firmare da parte di un RLS non comporta nessuna conseguenza per l'azienda.**
- **La presenza della firma d'altro canto non è vincolante per l'RLS nei riguardi dei contenuti del documento firmato**

# 2 – Problemi di relazione: criticità

- **2 - Richieste di firme di documenti per approvazione**
- **Pertanto sta al RLS decidere che uso farne della propria firma una volta che gli viene richiesta.**
- **La proposta che ci sentiamo di avanzare è questa:**
  - **Quando viene chiesta la firma ad atti o iniziative già attuate dall'azienda, provare a trasformare questo momento burocratico in un momento reale di confronto.**
  - **Si potrebbe chiedere in copia o in visione il documento prendendosi il tempo necessario alla sua valutazione dopodiché, al momento della firma, si chiede di allegare un documento integrativo con tutte le osservazioni che si ritengono di avanzare.**
  - **Eventualmente si potrebbe anche chiedere un incontro con i soggetti coinvolti proprio per avviare un confronto con l'azienda.**

## 2 – Problemi di relazione: criticità

### 3 - Mancate risposte alle segnalazioni.

- La mancanza di riscontri è un problema che si presenta quando l'RLS ottempera ad un suo obbligo preciso previsto dall'art. 50 comma 1 ~~le~~ttt. h); m); n);
  - .....
  - *h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;*
  - *m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione*
  - *n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;*

## **2 – Problemi di relazione: criticità**

### **3 - Mancate risposte alle segnalazioni.**

- **Di fronte ad una comunicazione o ad una richiesta, la legge prevede che sia il datore di lavoro in piena autonomia a decidere se e come intervenire.**
- **Anche in questo caso comunque l'RLS, sempre nel campo delle corrette relazioni, dovrà prima identificare chi, tra i soggetti aziendali, ne ha la responsabilità e in seguito coinvolgere gerarchicamente tutte le figure che hanno voce in capitolo (a partire dal RSPP e/o MC) prima di arrivare al datore di lavoro.**
- **Rimane sempre, in assenza di risposte o di intervento, la possibilità per l'RLS di rivolgersi all'organo di controllo.**



## 2 – Problemi di relazione: criticità

### 4 - Divieto di relazionarsi con altre figure.

- Questo è un aspetto più grave rispetto ai precedenti, in quanto, se prima la presenza del RLS era almeno tollerata, in questo caso diventa scomoda.
- Si può fare riferimento in questo caso a due articoli del DLgs 81/08.
  - **L'art. 18 comma 1 lett. n)(sanzionato)**
    - *consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;*
  - **Art. 50 comma lett. m)(non sanzionato)**
    - *fa proposte in merito alla attività di prevenzione*

## **2 – Problemi di relazione: criticità**

### **4 - Divieto di relazionarsi con altre figure.**

**Oltre agli articoli citati che però sono alquanto generici in merito a questo problema, l'RLS potrebbe adottare due tipi di atteggiamento:**

- Il primo, più diplomatico, cercare comunque vie alternative per contattare i referenti aziendali (via mail, via cell., ecc..) ovvero procedere per documenti e comunicazioni ufficiali.**
- La seconda più incisiva, è cessare di collaborare nelle circostanze in cui l'azienda lo richiede. (Ad es. non partecipare alla riunione periodica motivando il fatto che non ci sono i presupposti)**

## 2 – Problemi di relazione: criticità

### 5 – «Pressioni» durante lo svolgimento dell'incarico

- Forse tra tutti i punti riportati nella prima relazione, questo potrebbe essere considerato non una criticità, ma addirittura avere una valenza positiva.
- Se un RLS subisce pressioni significa che l'azienda considera questa figura e la funzione che essa ricopre importante e in grado di influenzare le scelte dei lavoratori in tema di salute e sicurezza e di conseguenza condizionare anche le politiche aziendali su questi aspetti.
- In altre parole l'RLS è ritenuto un interlocutore della gerarchia aziendale con cui è necessario confrontarsi.

## 2 – Problemi di relazione: criticità

### 5 - Pressioni” durante lo svolgimento dell’incarico

- E’ evidente che qualora eventuali pressioni o suggerimenti sfociassero in minacce o ritorsioni nei confronti della sua figura, in quel caso interviene la legge a tutelare le sue prerogative e a garantirne la sua attività attraverso quanto disposto dall’art. 50 comma 2:

.....

*[l’RLS] Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.*

# In Conclusione...

- **L'attivazione di positive relazioni tra i soggetti della prevenzione è un aspetto, non solo previsto dalla normativa, ma sicuramente vincente in termini di qualità ed efficacia dei risultati.**
- **In particolare giocano un ruolo fondamentale alcuni aspetti:**
  - **il riconoscimento reciproco e la disponibilità al confronto;**
  - **la presenza o meno di aspetti che legano tra loro i soggetti stessi; ad esempio:**
    - **i vincoli normativi,**
    - **le politiche aziendali,**
    - **la disponibilità di dirigenti e preposti;**
    - **l'apporto delle OOSS e dei lavoratori;**
    - **la capacità del RLS di istaurare relazioni;**
    - **ecc..**
  - **consapevolezza delle singole responsabilità in ambito di applicazione della normativa**
  - **chiarezza del ruolo nell'ambito del modello organizzativo per la tutela dei lavoratori.**