

**L'ATTUALE CONTESTO
NORMATIVO CON
PARTICOLARE RIFERIMENTO
AI RAPPORTI DELLA
GERARCHIA AZIENDALE CON
I RLS**

*Bologna, 15 MAGGIO 2015
Dr. Leopoldo Magelli*

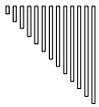
**PERCHE' QUESTA
RELAZIONE ?**

Perché a volte le
criticità nel rapporto tra
RLS e gerarchia aziendale
derivano da una scarsa
conoscenza del quadro
normativo ... e allora è
meglio vederci chiaro !!!



**DEFINIZIONI ART. 2
D.Lgs 81 del 2008**

**DATORE DI LAVORO
DIRIGENTE
PREPOSTO**



DATORE DI LAVORO

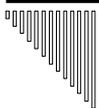
- il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.**



DATORE DI LAVORO

- Nelle pubbliche amministrazioni ... per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale ... individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni ... e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;**





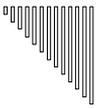
DIRIGENTE

persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;



PREPOSTO

persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, 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



ATTENZIONE !!!

Articolo 299 (D.Lgs 81/2008)

Esercizio di fatto di poteri direttivi

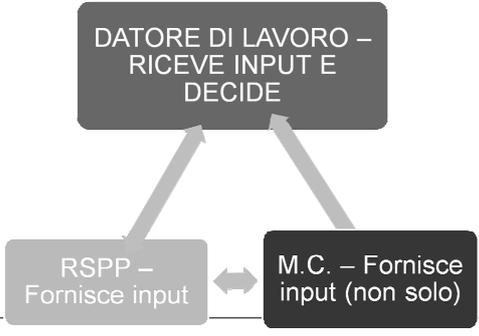
Le posizioni di garanzia relative ai DATORI DI LAVORO, DIRIGENTI E PREPOSTI [ovvero i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e)] gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.



IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO ED I SUOI ATTORI



CHI SUGGERISCE E CHI DECIDE



CHI DEVE CONTROLLARE



CHI E' IL RESPONSABILE DELLA SICUREZZA ?





OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

SOLO QUESTI NON SONO DELEGABILI



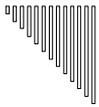
DELEGA

- Articolo 16 - Delega di funzioni**
- 1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:



LIMITI E CONDIZIONI DELLA DELEGA

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto



ATTENZIONE PERO'...

La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

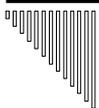


LA SUB-DELEGA

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni.

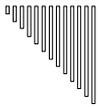
La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite

Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- a) nominare il medico competente... nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei D.P.I. messi a loro disposizione;



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del D.V.R., anche su supporto informatico ..., nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r), ovvero il registro infortuni; il documento è consultato esclusivamente in azienda;
- p) elaborare il DUVRI, anche su supporto informatico ... e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda



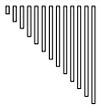
OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni ...



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50; ovvero : VDR, programmazione, realizzazione e verifica misure preventive, designazione RSPP, ASPP, addetti emergenze, MC, organizzazione della formazione
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;



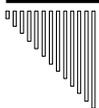
OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

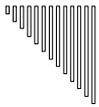
- aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;
- bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.



OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza



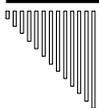
OBBLIGHI DI DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI

- Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25 (preposti, lavoratori, progettisti, fabbricanti e fornitori, installatori, medico competente) ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.



OBBLIGHI DEL PREPOSTO

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;



OBBLIGHI DEL PREPOSTO

- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;



OBBLIGHI DEL PREPOSTO

- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.



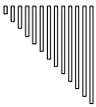
LE AZIONI DEL DATORE DI LAVORO/DIRIGENTE VERSO I RLS

- INFORMARE** (*attiva*)
- CHIEDERE** (*attiva*)
- RISPONDERE** (*passiva*)



INFORMARE ...

- FORNIRE TUTTE LE INFORMAZIONI, DATI, DOCUMENTAZIONE ... PREVISTI DALLA NORMATIVA
- CONSENTENDO L'ACCESSO NEI CASI E MODI PREVISTI
- D'INIZIATIVA E COMUNQUE, IN OGNI CASO, SU RICHIESTA



CHIEDERE ...

- Il parere dei RLS in tutti i casi in cui è prevista la consultazione
- Durante la riunione periodica
- In tutti i casi si ritenga opportuno coinvolgere i RLS anche oltre i limiti imposti dalla normativa



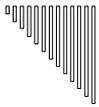
RISPONDERE ...

- A tutti i quesiti , problemi, richieste, sollecitazioni ... che il RLS pone
- Alle richieste di accesso agli atti cui è consentito ed alla documentazione dovuta



LE AZIONI DEL RLS VERSO IL DATORE DI LAVORO/ DIRIGENTI

- SEGNALARE** (attiva)
- CHIEDERE** (attiva)
- RISPONDERE** (passiva)



SEGNALARE ...

- Le criticità, carenze di sicurezza, problemi organizzativi, infortuni o quasi infortuni, ecc., di cui viene a conoscenza o direttamente o tramite i lavoratori**
- Ciò è previsto anche dall'art. 50, comma 1, voce "n"**



CHIEDERE ...

- L'adozione di opportuni interventi in campo di sicurezza e igiene del lavoro**
- Le informazioni dovute se non fornite**
- Documentazioni e riferimenti in ordine alla VDR, alle misure preventive e protettive da adottare, ai temi oggetto di consultazione all'o.d.g. della riunione periodica, ecc.**



RISPONDERE ...

- A tutti i punti oggetto dei percorsi di consultazione**
- A tutte le richieste di confronto e discussione su aspetti inerenti la prevenzione e sicurezza**

MA ATTENZIONE ...



PER EQUILIBRARE
LA SITUAZIONE ...

... ANCHE DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI
INDIVIDUANO DELLE CRITICITA' NEL
COMPORAMENTO DI ALCUNI RLS ...
... E NON SAREBBE CORRETTO
DIMENTICARSENE ...

CRITICITA' INDIVIDUATE

- 1) RLS IPERSINDACALIZZATI CON
CONFUSIONE DEL RUOLO
- 2) RLS CHE SI RITENGONO TECNICI
- 3) RLS CHE NON CREANO RELAZIONI CON
LE ALTRE FIGURE DELLA PREVENZIONE
- 4) RLS NOMINATI DALLE OOSS MA SENZA
INTERESSE ALLO SVOLGIMENTO DEL
LORO INCARICO ...

CRITICITA' INDIVIDUATE

Ma soprattutto :

- 5) RLS CHE NON CONOSCONO IL LORO RUOLO E LE BASI PRINCIPALI DELLA NORMATIVA (COMPITI E FUNZIONI DEGLI ATTORI DELLA PREVENZIONE) ANCHE DOPO L'AVVENUTA FORMAZIONE

E' A QUESTA CRITICITA' CHE IL SIRS HA SEMPRE CERCATO DI PORRE RIMEDIO ANCHE ATTRAVERSO I SUOI SEMINARI !!!

CONCLUDENDO ...

- Se si rispettano correttamente (da ambo le parti !!!) le regole del gioco ...
- ... e si rispettano gli interlocutori, anche se portatori di interessi in parte diversi ...
- ... ma che sulla sicurezza dovrebbero convergere ...
- ... ci si può accordare efficacemente ,,,
- ...come ci insegna la storia :

L'incontro di Teano

IL FATTO



IL SIGNIFICATO

- Garibaldi e Vittorio Emanuele II erano molto diversi tra loro, la pensavano diversamente, avevano interessi diversi
- Ma si incontrarono e strinsero la mano su un obiettivo comune !!!
