**S.I.R.S.**Servizio Informativo  
Rappresentanti  
dei Lavoratori alla SicurezzaCittà metropolitana di Bologna  
Comune di Bologna  
Azienda USL di Bologna  
INAIL di Bologna  
Direzione Territoriale del Lavoro di Bologna  
CGIL CISL UIL di BolognaANNO 15 - NUMERO 4  
LUGLIO  
AGOSTO 2015

# artico

**19**

BOLLETTINO DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLA RETE DI RLS DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO METROPOLITANO DI BOLOGNA

## Il Piano Regionale della Prevenzione (PRP) - Informazioni utili a tutti gli RLS/RLST

di *Giorgio Ghedini, Andrea Spisni, Pasquale Ciccarelli\**

Abbiamo pensato di parlarvi del Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2015-2018 "Costruire salute" in quanto, in numerosi progetti e scenari previsti da questo documento, risulta importante il ruolo del RLS/RLST per la promozione della salute e per la prevenzione dei rischi e degli infortuni in tutti i luoghi di lavoro.

Per facilitare la comprensione di un documento molto corposo, di non facile lettura e che entra in molteplici ambiti non tutti di interesse per i RLS/RLST, abbiamo strutturato alcune domande/risposte.

Sia il Piano Nazionale della Prevenzione che quello Regionale della Regione Emilia-Romagna sono scaricabili nell'area normativa del sito internet del SIRS ([www.sirsrer.it](http://www.sirsrer.it))

### Da dove deriva il Piano Regionale della Prevenzione elaborato dalla Regione Emilia-Romagna?

Nel corso del 2014 il Ministero della Salute ha redatto il Piano Nazionale della Prevenzione 2014-2018, recepito dalla Conferenza Stato-Regioni nel novembre 2014. Il documento costituisce il fondamento per le attività di prevenzione e rappresenta un riferimento vincolante per le politiche e le programmazioni di tutte le Regioni Italiane, alle quali era richiesto di redigere un proprio Piano che declinasse, sulla base delle specificità locali, le azioni da attuare per contribuire agli obiettivi nazionali. La particolarità di questo Piano Nazionale è data da molteplici fattori tra i quali, oltre alla durata quinquennale, il

ruolo prioritario riconosciuto alla promozione della salute e alla prevenzione come fattori di sviluppo e sostenibilità dell'intero sistema sanitario e l'attenzione prioritaria all'equità e al contrasto alle disuguaglianze.

### Cosa evidenzia il PRP 2015-2018 elaborato dalla Regione Emilia-Romagna?

Il Piano evidenzia come si debbano promuovere politiche per la costruzione di ambienti di vita e di lavoro che favoriscano sani stili di vita e coesione sociale, azioni per il benessere nella prima infanzia, dei giovani e degli anziani, azioni per la tutela e la promozione della salute dei lavoratori, per la parità tra i generi e per la costruzione di competenze individuali e comunitarie che proteggano e promuovano la salute, azioni che garantiscano attenzione ai gruppi fragili e aumentino il senso di appartenenza alla comunità locale.

Per sostenere questo percorso, quale elemento portante della nuova progettazione, sono stati individuati 4 setting su cui agire: **l'ambiente di lavoro, l'ambiente sanitario, la scuola e la comunità**; in ciascun setting sono compresi alcuni progetti (da un minimo di 8 ad un massimo di 21), per un totale di 68.

### Quali sono gli ambiti (setting) strutturati nel PRP della RER?

Sono i seguenti:

1. Setting Ambienti di lavoro
2. Setting Comunità - Programmi di popolazione
3. Setting Comunità - Programmi età specifici
4. Setting Comunità - Programmi per condizione
5. Setting Scuola
6. Setting Ambito Sanitario

\* *ASL Bologna*

Somma

### 1 Il Piano Regionale della Prevenzione (PRP) - Informazioni utili a tutti gli RLS/RLST

di *Giorgio Ghedini, Andrea Spisni, Pasquale Ciccarelli*

### 2 Rls e situazioni aziendali con articolazioni operative diffuse sul territorio nazionale

La Redazione

### 4 Quesiti e pareri

di *Leopoldo Magelli*

**In quali setting il ruolo del RLS/RLST risulta fondamentale nella realizzazione della promozione della salute per la prevenzione dei rischi e degli infortuni in tutti i luoghi di lavoro?**

Poiché risulterebbe complicato riassumere i riferimenti al ruolo dei RLS/RLST nei vari “progetti” presenti nei setting, evidenziamo quelli nei quali il contributo di queste figure risulterà fondamentale ed inoltre vi invitiamo ad una lettura completa del PRP per avere una visione d’insieme di tutti i progetti.

**Setting Ambienti di lavoro:**

- progetto 1.2 – Promozione della salute nei luoghi di lavoro
- progetto 1.3 - Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in edilizia
- progetto 1.5 - Emersione e prevenzione malattie muscolo scheletriche
- progetto 1.6 - Monitoraggio e contenimento del rischio cancerogeno professionale
- progetto 1.7 - Prevenzione del rischio stress lavoro correlato e promozione del miglioramento del benessere organizzativo e della responsabilità
- progetto 1.8 - Tutela della salute degli operatori sanitari

**Setting Comunità-programmi di popolazione**

- Progetto 2.10 - Prevenzione degli infortuni stradali in orario di lavoro

**Cosa significa nella pratica per il RLS/RLST partecipare ai progetti presenti nei vari setting?**

IL Piano Regionale “Costruire Salute” necessita per una sua realizzazione della massima partecipazione di tutti gli attori della prevenzione tra i quali coloro che rappresen-

tano i lavoratori negli ambiti di salute e sicurezza e cioè i RLS/RLST.

La possibile partecipazione dei RLS/RLST non si limita strettamente alle attività previste dal D.Lgs 81/08 e s.m.i.: sarà indispensabile garantire nelle iniziative formative a loro destinate un ampliamento dei temi includendo anche i sistemi di promozione della salute e di sani stili di vita in ambito lavorativo.

**Che cosa indica il PRP della RER per facilitare la partecipazione dei RLS ai vari processi di costruzione di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro?**

Nel PRP della RER si rafforza la volontà di costituire, a livello territoriale, sistemi di supporto alle attività dei RLS/RLST nonché la promozione della bilateralità.

Nella nostra Regione esiste già da anni uno strumento a favore dei RLS/RLST disponibile anche per tutti gli altri attori della prevenzione che è rappresentato dal SIRS RER, affiancato a livello provinciale dal SIRS di Bologna e dal SIRS di Rimini.

**Cosa è previsto nel Piano Regionale della Prevenzione per monitorare la realizzazione dei progetti?**

Per ogni progetto del Piano sono previsti alcuni indicatori di processo relativi alle varie attività, che verranno periodicamente monitorati e saranno alla base della valutazione del PRP da parte dell’Assessorato alle Politiche della Salute della Regione Emilia-Romagna e del Ministero della Salute. ■

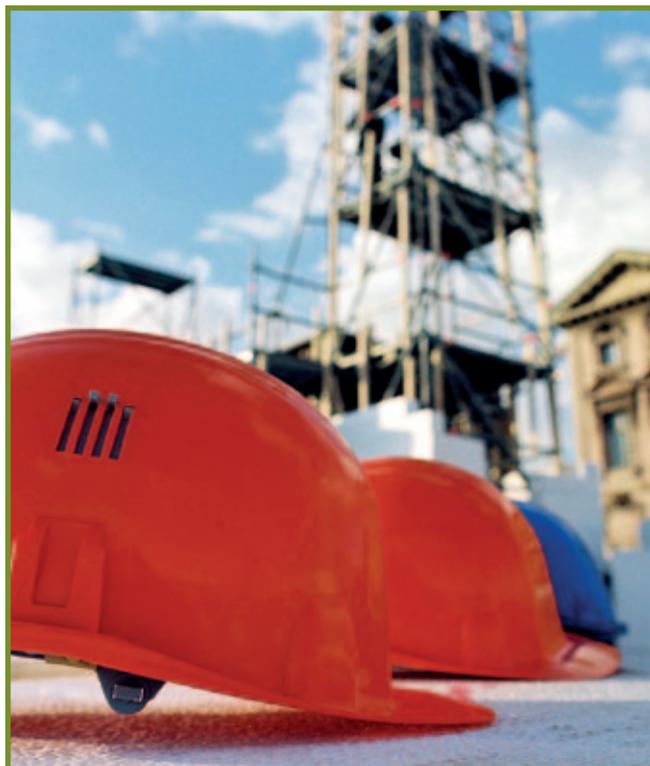
**Rls e situazioni aziendali con articolazioni operative diffuse sul territorio nazionale**

la Redazione

Sono stati recentemente posti al SIRS alcuni quesiti sul particolare problema della nomina dei RLS e delle loro relazioni con l’azienda in situazioni complesse, con diverse dislocazioni dei lavoratori dell’azienda.

Sostanzialmente le fattispecie sono tre:

- Holding comprendenti diverse aziende tra loro variamente articolate e interconnesse
- Aziende operanti sul territorio nazionale che hanno diverse articolazioni operative (filiali, succursali, reparti, settori, ecc.) in aree diverse, anche molto lontane tra loro e dalla “casa madre”



- Aziende che assumono lavori in appalto ed inviano quindi il loro personale ad operare in località lontane dalla "casa madre", in cantieri di vario tipo, dall'edilizia alla manutenzione, dalla pulizia alla sanificazione, ecc., costituendo gruppi anche grossi di lavoratori che operano anche all'interno di aziende, es. sanitarie, ecc.



Il problema che si pone in questi casi è quello di stabilire se i RLS sono quelli della sede centrale della holding o dell'azienda, oppure se individuare in ogni realtà periferica uno o più RLS.

La normativa non ci aiuta a sciogliere il nodo, perché da un lato non affronta in nessun modo il problema, dall'altro rimanda (comma 5 dell'art. 47 D.Lgs 81/2008) alla contrattazione collettiva: "comma 5 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 collettiva".

Questo almeno fa chiarezza, a nostro avviso, su un elemento: non rientrano i casi in cui le strutture periferiche (chiamiamole così) abbiano dignità di unità produttive, per la cui definizione si veda l'art. 2, comma 1, lett. t: «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".

L'altro riferimento normativo importante è il comma 1 dello stesso articolo: "2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.". Quindi, acclarato che per le aziende e per le unità produttive il RLS deve essere eletto o designato (vedi c. 2 sopra citato), resta il problema dei casi in cui le articolazioni periferiche non sono né aziende né unità produttive: in questi casi è la contrattazione collettiva che stabilisce le modalità cui attenersi: ovviamente, se in sede di contrattazione non si raggiunge un accordo tra le parti, il problema resta irrisolto (ed ecco da dove nascono i quesiti che pervengono al SIRS: da casi di non accordo sulle modalità).

A nostro avviso, questo è un tipico problema da **Interpello** (vedasi indicazioni all'art. 12 del D.Lgs 81/08), e quindi non possiamo permetterci di fornire una nostra interpretazione, che sarebbe del tutto soggettiva ed individuale, e quindi non utilizzabile dai RLS.

L'unica cosa che possiamo fare è evidenziare gli elementi che a nostro avviso dovrebbero indurre a privilegiare la scelta di RLS presenti in tutte le articolazioni periferiche di un'azienda che abbiano almeno una certa consistenza numerica, organizzativa e di mandato.

1) Solo un RLS che conosca direttamente la realtà di una

situazione lavorativa può portare contributi utili al miglioramento delle condizioni di rischio ed al controllo di eventuali criticità, ovvero può essere un interlocutore valido ed affidabile per la dirigenza aziendale ed una reale risorsa per i suoi compagni di lavoro

2) Al contrario, un RLS che si trovi nella sede centrale aziendale non può avere il polso concretamente delle situazioni periferiche (che possono anche essere diverse) e quindi, se volesse svolgere il suo ruolo con l'efficacia che la legge prevede dovrebbe, ad es., avere la possibilità di recarsi spesso o almeno al bisogno nelle realtà periferiche stesse, quanto meno in due momenti tipici: per esprimere il suo parere sulla valutazione dei rischi (sentendo anche i suoi compagni di lavoro della struttura periferica) ed in occasione della preparazione e svolgimento della riunione annuale di prevenzione

3) Un RLS che si trovi solo nella sede centrale aziendale, per poter essere efficace, deve comunque disporre di una rete, anche se informale, di referenti nelle strutture periferiche, referenti che comunque non sono RLS e non hanno né gli strumenti né la formazione per poter fare le funzioni dell'RLS, e quindi questa situazione kafkiana potrebbe generare facilmente disservizi e conflitti

4) L'individuazione di RLS solo a livello della sede centrale aziendale porta di fatto o ad uno svuotamento totale del ruolo dell'RLS stesso o, in alternativa, se invece tale ruolo si vuole conservare e promuovere, ad una serie di problemi gestionali ed organizzativi di non poco conto, ad es. numerose trasferte, necessità di una rete di collegamenti in tempo reale, individuazione comunque di figure di riferimento di cui definire compiti, funzioni, agibilità, ecc.

L'elenco potrebbe continuare, ma questi ci sembrano i quattro punti più importanti utili a sostenere l'opportunità che il RLS sia presente in tutte le strutture operative periferiche di una grande azienda con strutture operative diverse sul territorio nazionale. ■





**Un RLS ha rivolto al SIRS il seguente quesito: "Come RLS ho affisso nella bacheca sindacale la copia di documenti aziendali sulla sicurezza (non il DVR). Mi è stato contestato da parte dell'azienda un uso non corretto di questi dati secondo loro sensibili da non essere resi pubblici. Secondo voi, ho agito correttamente o non dovrevo dare questa informazione?"**

Al RLS che ha posto il quesito è stata fornita direttamente la relativa risposta, che ovviamente era calibrata sul tipo specifico di informazione che era stata divulgata dal RLS stesso. Qui invece ci interessa cogliere l'occasione per una risposta di ordine e valenza più generale, quindi utile a tutti i RLS.

Per rispondere, occorre tenere di conto di due elementi: Il diritto che ha il RLS di informare i suoi compagni di lavoro (ovvero le persone che rappresenta) I doveri di riservatezza cui il RLS è tenuto.

Entrambi questi argomenti sono trattati nell'art. 50 del D.Lgs 81/2008.

Sul primo punto (fermo restando che il comma 3 del citato articolo prevede che le modalità per l'esercizio delle funzioni del RLS così come definito al comma 1 siano stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale) in realtà la legge non dice molto, né nel senso di definire quali informazioni il RLS può o deve fornire ai lavoratori che rappresenta, né nel senso di evidenziare quali informazioni siano da considerarsi in qualche modo riservate o sensibili, e quindi da non riferire.

Invece sul secondo punto vengono posti alcuni paletti precisi nel comma 6: il RLS è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR o/e nel DUVRI ed ai processi lavorativi. Da ciò si desume che ogni informazione, che non ricada in questo campo così delimitato, possa essere fornita dal RLS ai lavoratori interessati. Certo è che esporre in bacheca documentazione aziendale sulla sicurezza, anche se non configura una violazione del segreto industriale e non divulga informazioni sui processi e tecnologie lavorative, è una pratica a nostro avviso discutibile, come lo è ogni pratica in cui una persona divulga pubblicamente ad altri documenti di terzi senza la loro autorizzazione.

Qui si aprono comunque tre sottoscenari:

- a) importanti informazioni sulla sicurezza: è preciso obbligo dell'azienda fornirle non solo ai RLS ma a tutti i lavoratori (ai sensi dell'art. 36 D.Lgs 81/2008), il RLS deve chiedere all'azienda stessa di fornire tali informazioni e quindi adempiere ai suoi precisi obblighi di legge
- b) informazioni che non hanno rilevanza ai fini della sicurezza: il RLS non ha comunque nessun interesse alla sua divulgazione
- c) informazioni sensibili inerenti sicurezza e salute: non vanno divulgate (es. i nominativi di persone con malattie professionali, le diagnosi dei singoli casi, ecc.).

Il comportamento migliore per i RLS è quindi a nostro avviso valutare in quale dei tre scenari si trovano, e quindi agire di conseguenza. Se, trovandosi nel caso a), l'azienda non adempie ai suoi obblighi di informazione ai lavoratori, il RLS può benissimo affiggere in bacheca la sua richiesta e la risposta negativa dell'azienda, informando contestualmente l'organo di vigilanza e richiedendo un intervento dello stesso per correggere la situazione.

*Leopoldo Magelli*