PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3547 di lunedì 18 maggio 2015

"Articolo 19" n. 2/2015: la consultazione dei Rls

Disponibile online il numero di marzo/aprile 2015 di "Articolo 19", bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS, che analizza il processo di consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Bologna, 18 Mag - *Pubblichiamo un articolo tratto da " Articolo 19" n.* ***02/2015****, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della provincia di Bologna realizzato dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) con la collaborazione di vari soggetti istituzionali provinciali (Città metropolitana di Bologna, Azienda USL, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL).*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0373] ?#>

Consultazione dei Rls: una parola apparentemente semplice per un processo complesso!
di Leopoldo Magelli

Nel D.Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni viene spesso riproposto il tema della consultazione, ovvero di quel processo con cui il datore di lavoro deve acquisire il parere dei RLS nel merito di alcune delle sue attività e scelte. Vedremo a breve in dettaglio quali sono i principali casi e i momenti in cui è prevista la consultazione, con indicazione dei rispettivi articoli e commi della legge. Prima però vediamo come "Il Nuovo Zingarelli" definisce la parola consultazione: "richiesta o scambio di consigli, pareri o informazioni, specialmente su problemi importanti". Analogamente, al verbo "consultare" viene attribuito il significato di "interrogare per avere un consiglio o un'informazione, specialmente con riferimento a questioni importanti o a problemi complessi". Nella normativa sulla sicurezza la consultazione dei RLS è individuata quindi come un processo in cui chi ha il compito di decidere e fare (ovvero il datore di lavoro) acquisisce il parere di un soggetto interessato e portatore di interessi in campo di sicurezza (il RLS) come contributo conoscitivo e informativo utile all'assunzione delle decisioni migliori. Però, attenzione: la consultazione è obbligatoria, ma non vincolante. Il datore di lavoro è infatti obbligato a "consultare" i RLS per conoscere il loro parere in merito ad un problema (e questo è un vincolo preciso e cogente) ma può decidere in piena autonomia e piena responsabilità. In sostanza, la legge costringe il datore di lavoro ad acquisire il parere dei RLS (per avere la piena consapevolezza di come i lavoratori, che il RLS rappresenta, la pensano su un certo problema), ma parimenti non lo costringe a tenere conto di quel parere qualora non lo condivida. È molto importante aver presente questo elemento per meglio comprendere tutto quello che dopo sarà detto.

Quando il D. Lgs 81/2008 prevede la consultazione dei Rls
I casi specifici sono previsti nel Titolo I (Principi comuni) del D.Lgs stesso, e sono, in ordine di citazione, i 6 che seguono:
Articolo 15 - Misure generali di tutela
Comma 1 - Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: voce "s": "la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza".
Articolo 18 - Obblighi del datore di lavoro e del dirigente
Comma 1 - Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: voce s: consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50.
Articolo 29 - Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi
Comma 2 - Le attività di cui al comma 1 [n.b. valutazione dei rischi ed elaborazione del relativo documento] sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Comma 1 - Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: voce b: è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; voce c: è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; voce d: è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37.
Come si vede dal breve elenco ora riportato, il RLS deve essere consultato in ordine a quelli che sono i processi più importanti del sistema di prevenzione aziendale: la valutazione dei rischi, l'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure preventive in azienda, la formazione alla sicurezza dei lavoratori, la scelta, da parte del datore di lavoro, delle persone cui affidare i fondamentali ruoli per la sicurezza e tutela della salute in azienda: RSPP e addetti del SPP, medico competente, addetti alle emergenze. Primo soccorso, prevenzione incendi.

I possibili scenari
Sono fondamentalmente tre:
a) Il datore di lavoro non attiva i momenti di consultazione.
b) Il datore di lavoro attiva i momenti di consultazione, ma solo formalmente e burocraticamente.
c) Il datore di lavoro attiva veri e costruttivi momenti di consultazione.

Ogni scenario comporta azioni diverse da parte dei RLS:
a) Nel caso il datore di lavoro non attivi i momenti di consultazione, il RLS deve immediatamente richiedere, in modo formale di attivarli quanto prima richiamando l'articolo di legge relativo (vedi sopra). In caso di riscontro negativo, segnalerà immediatamente la cosa allo SPSAL competente per territorio, per richiedere un intervento immediato al fine di sanare la situazione e ristabilire corretti rapporti tra datore di lavoro e RLS (si ricorda, per completezza d'informazione che l'unico caso di inadempienza dell'obbligo di consultazione sanzionato a carico del datore di lavoro è quello di cui all'art. 29, comma 2, sulla consultazione in ordine alla valutazione dei rischi).

b) Nel caso in cui il datore di lavoro attivi i momenti di consultazione, ma solo formalmente e burocraticamente, ovvero con impossibilità di gestire seriamente e concretamente il processo (es. prevedendo tempi di risposta troppo brevi, non fornendo tutte le informazioni ed elementi conoscitivi necessari, non rispondendo alle richieste di chiarimenti o approfondimenti da parte del RLS, adottando metodi di consultazione solo verbali e quindi non riscontrabili e documentabili, ed altri casi analoghi), al datore di lavoro il RLS deve immediatamente richiedere, in modo formale, e richiamando l'articolo di legge relativo (vedi sopra) di modificare il suo approccio, in quanto il comportamento non corretto adottato rende di fatto inefficace la consultazione, e quindi disattende la norma di legge; in caso di riscontro negativo, segnalerà immediatamente la cosa allo SPSAL competente per territorio, per richiedere un intervento immediato al fine di sanare la situazione e ristabilire corretti rapporti tra datore di lavoro e RLS.

c) Nel caso, infine, in cui il datore di lavoro attivi veri e costruttivi momenti di consultazione (prevedendo tempi congrui, fornendo le proposte articolate da sottoporre a consultazione, complete delle informazioni e documentazione necessarie, rispondendo ad eventuali richieste del RLS di chiarimenti o approfondimenti), il RLS deve confrontarsi con i problemi che gli vengono posti e fornire correttamente, nei tempi e nei modi stabiliti, il suo parere. A questo punto si pongono due ordini di problemi , uno strettamente tecnico ed uno comportamentale.
Dal punto di vista tecnico, il RLS deve costruirsi un parere il più possibile fondato e sostenibile, utilizzando gli strumenti a sua disposizione: innanzi tutto sentendo il parere dei lavoratori interessati dal problema posto, poi recuperando materiali e informazioni da ogni altra fonte (documenti aziendali, DVR, norme di legge, dati di letteratura tratti da articoli o atti di convegni o testi, richieste di supporto al SIRS, confronti con RLS di aziende analoghe alla sua, chiarimenti con RSPP e medico competente, ricerche sul web - sempre con cautela - , ecc.). Una volta costruito un parere, lo si riporta in sede di incontro col datore di lavoro, motivandolo con elementi a supporto, per convincere il datore di lavoro della validità delle proprie osservazioni, soprattutto nel caso in cui il parere vada in una direzione opposta a quelle che sono le intenzioni e gli orientamenti dell'azienda ; infatti, se c'è un assenso sulle scelte dell'azienda, ovviamente non sussiste problema alcuno.
Dal punto di vista comportamentale, è bene che il parere del RLS sia sempre espresso per iscritto, sia che si tratti di un assenso alle proposte dell'azienda che, soprattutto, se si tratta di un motivato dissenso. Se viene redatto un verbale dell'incontro o della riunione di consultazione, il RLS deve chiedere che il suo parere sia messo a verbale, a futura memoria. Se non viene redatto un verbale, le osservazioni devono essere comunque consegnate per iscritto, con documentazione ufficiale dell'avvenuta consegna (es. timbro e data sulla copia che resta al RLS quale prova materiale dell'avvenuta consegna).

Alcune situazioni particolari

Se quelle fino ad ora esposte sono le pratiche più comuni e generali, è bene sottolineare alcuni casi particolari che si possono verificare, in cui l'espressione del parere in sede di consultazione è di peculiare delicatezza e/o difficoltà.
1) Consultazione sulla scelta e nomina del RSPP e del Medico competente: in questo caso, l'azienda deve per forza rivolgersi a persone in possesso di specifici requisiti previsti dalle vigenti leggi (e dovrà ovviamente documentarlo nel momento in cui consulta nel merito il RLS: se non lo avesse fatto, è la prima cosa che il RLS dovrà richiedere).
Se la persona non è provvista dei requisiti, la nomina è ovviamente insostenibile, e prima ancora improponibile (attenzione: per i RSPP la cosiddetta abilitazione conseguita è valida solo per i settori e comparti produttivi per cui è stata conseguita, in base ai codici ATECO), e non c'è dubbio sul fatto che il RLS debba assolutamente opporsi. Ma è sicuramente raro, quasi impossibile, che un caso del genere si verifichi, e quindi il RLS dovrà pronunciarsi su scelte che riguardano persone "abilitate" (questo vale anche per addetti al SPP), per cui non ha senso pronunciarsi sulle loro competenze professionali e sulla loro idoneità (in termini di titoli) per svolgere la funzione cui sono stati prescelti. È quindi evidente che il parere si giocherà sull'opportunità di scegliere quella specifica persona, in base agli incarichi che già svolge e quindi al tempo reale che avrebbe a disposizione per questo ulteriore compito, in base alla storia pregressa di rapporti con RLS e lavoratori in questa o in altre aziende (per evitare scelte che porterebbero molto probabilmente a conflitti in tempi brevi) in base alla sua collocazione all'interno dell'azienda, ecc.
Si tratta, comunque, del tipo di consultazione più delicato, come già si è detto, in cui il RLS deve veramente muoversi con i piedi di piombo, consapevole che le sue valutazioni in sede di consultazione potrebbero in futuro, anche se non necessariamente, riflettersi sui suoi rapporti con quelle persone su cui ha espresso un parere: se per un RLS la cautela è sempre un valore importante, in questi casi lo è ancora di più.

2) Sulla nomina dei lavoratori addetti ad antincendio, emergenze, primo soccorso, il compito che attende il RLS è più facile, perché conosce direttamente (o li conoscono i lavoratori che rappresenta) i personaggi potenzialmente designati. I criteri da seguire per dare il parere sono quindi due: da un lato sulle caratteristiche personali del singolo lavoratore prescelto (un lavoratore che va facilmente in panico o si agita a dismisura per criticità lievi potrà mai essere un buon addetto alle emergenze ? un lavoratore che impallidisce o sviene alla vista del sangue potrà mai essere un buon addetto al primo soccorso ?) , dall'altro sull'opportunità della scelta rispetto ad aspetti organizzativi: ha senso scegliere un lavoratore che è fuori sede per metà del suo tempio? ha senso scegliere un lavoratore che è alle soglie della pensione e quindi non "ammortizzerà" mai il tempo e le energie spese nella formazione ad hoc?

3) Infine sulla formazione: i programmi di formazione vanno valutati alla luce della valutazione dei rischi, dei contenuti del noto accordo Stato-Regioni, di una ricognizione effettuata con gli stessi lavoratori interessati. È importante che, al di là della consultazione preliminare, il RLS si tenga informato su come vanno le cose, in modo da poter essere più incisivo, preciso e documentato in caso di ulteriori momenti di consultazione. È bene anche che presidi, in sede di consultazione, non solo i contenuti, ma anche le modalità, come ad esempio:
- la numerosità delle persone in aula
- le tecniche didattiche adottate (solo lezioni ?)
- le modalità previste per il recupero delle assenze
- la tempestività dell'attivazione della formazione per i nuovi assunti e in caso di cambio mansione
- le modalità di verifica di apprendimento e la previsione di eventuali percorsi di recupero
- l'attenzione ai problemi dalla lingua, in caso siano presenti lavoratori stranieri.

Conclusioni
Abbiamo cercato di fornire le informazioni e indicazioni essenziali affinché un processo così utile, in termini partecipativi, come la consultazione dei RLS, acquisti una reale efficacia e non sia ridotto, come purtroppo oggi spesso avviene, ad un memento formale e burocratico (un po' come ancora in troppi casi avviene per la riunione annuale di prevenzione, aspetto di cui in questo articolo non si è parlato, non perché non sia importante - al contrario, è uno dei momenti di consultazione e partecipazione più importanti- , ma perché vorremmo dedicarle un approfondimento ad hoc nei prossimi numeri. È stata posticipata al 1 gennaio 2016 la classificazione della formaldeide come "cancerogeno di categoria 1b". La consultazione, se fatta come si dovrebbe, rispettando quindi pienamente lo spirito del D.Lgs 81/2008, può diventare uno degli elementi portanti del clima partecipativo che la legge appena citata prevede, o forse dovremmo dire prevedeva, viste le modalità certo non entusiasmanti con cui in ancora troppi casi è stata applicata. Però, siamo ancora tra i pochi che si ostinano a pensare che la battaglia non sia ancora perduta.

"Articolo 19" n. 2/2015

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it