



REGIONE PUGLIA

**SERVIZIO DI PREVENZIONE E
PROTEZIONE AZIENDALE**

CORSO DI FORMAZIONE

NEL SETTORE DEI SERVIZI ALLA SANITA'

CORSO DI FORMAZIONE PER I DIRIGENTI

(D. Lgs 81/2008 e s.m.i. e Accordo Stato Regioni del 21/12/2011)

3-5-10-12 Novembre 2015

Sala Convegni del P.O. «San Paolo» - Bari

R.S.P.P. Ing. Nicola Sansolini

Argomenti



- 1** Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione degli R.L.S..
- 2** Consultazione e partecipazione degli R.L.S. dell'A.S.L. BA

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

nasce con il D. Lgs 626/1994

è confermato e potenziato con il
D. Lgs. 81/2008 (*art. 47 - 48 - 49 - 50*)

Il nominativo è comunicato all'INAIL (in caso di nuova nomina o designazione) **dal Datore di Lavoro** (articolo 18, lettera aa) del D. Lgs 81/2008 così come modificato dall'articolo 13, lettera f) del D. Lgs 106/2009)

http://www.inail.it/internet_web/wcm/idc/groups/internet/documents/document/ucm_122394.pdf

I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

**DATORE
DI LAVORO**



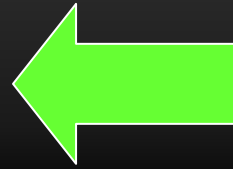
DIRIGENTI



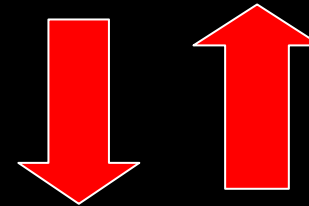
PREPOSTI



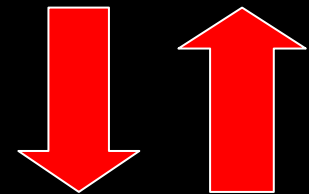
LAVORATORI



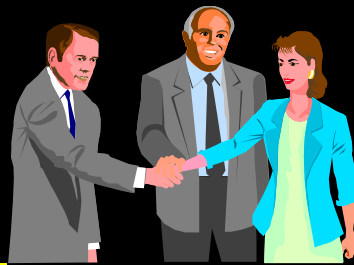
R.S.P.P.



**MEDICO
COMPETENTE**



R.L.S.



DATORE DI LAVORO
Garante «STRUTTURALE»
della sicurezza e igiene
durante il lavoro

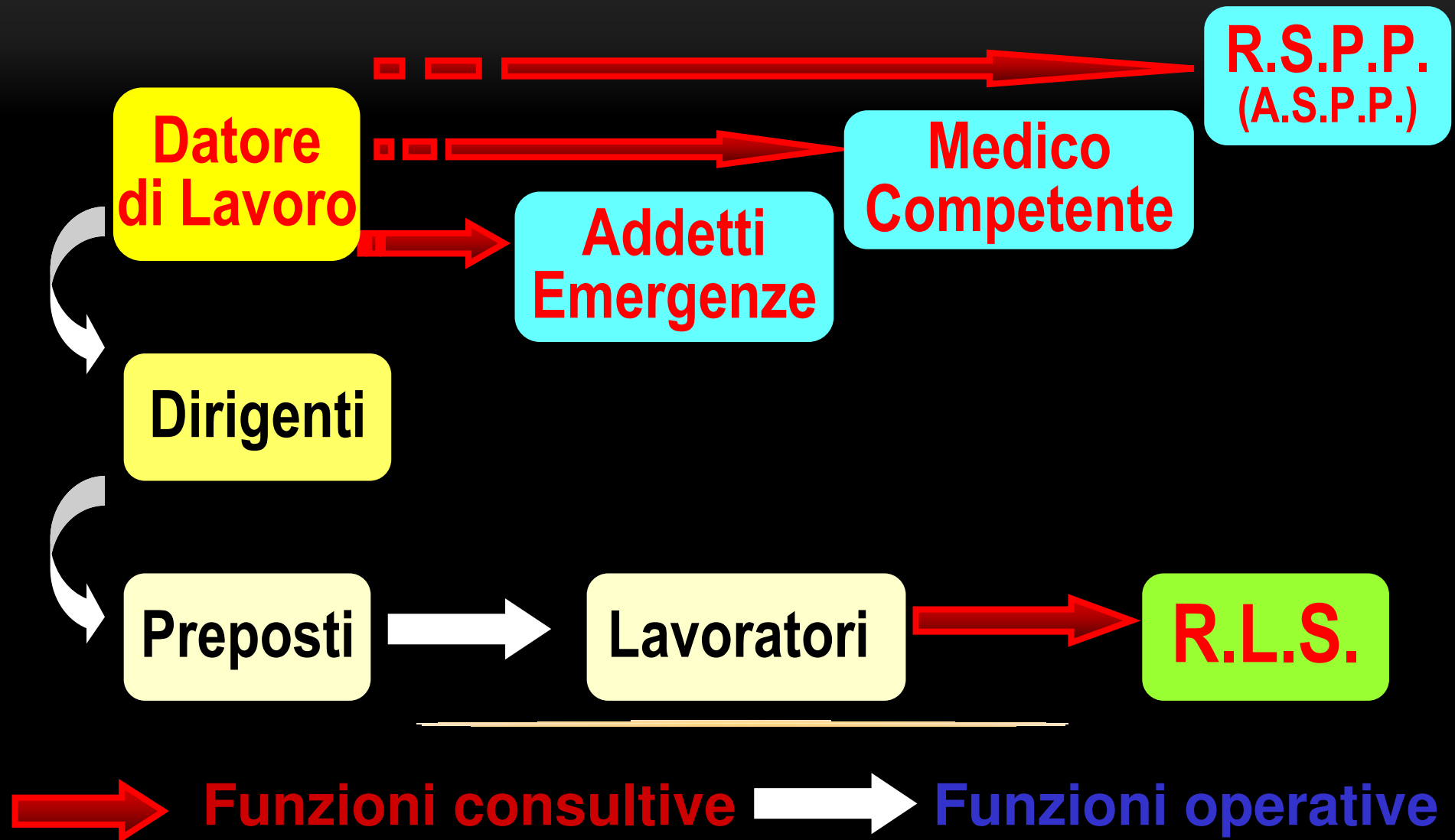


DIRIGENTE
Garante «ORGANIZZATIVO»
della sicurezza e igiene
durante il lavoro


PREPOSTO
Garante del «CONTROLLO»
della sicurezza e igiene
durante il lavoro

D.Lgs. 81/2008

ORGANIZZAZIONE



Obiettivo (del Legislatore ma anche del DL):
rafforzare la figura del R.L.S. **come soggetto non burocratico**, ma **fortemente proattivo** di promozione della cultura della sicurezza, in modo tale che, attraverso di essi, i lavoratori possano davvero esercitare **alcuni diritti fondamentali** che sono parte integrante di una quotidianità lavorativa sicura

- 
- **Diritto all'Informazione**
 - **Diritto alla Formazione**
 - **Diritto alla Partecipazione**
 - **Diritto al Controllo**

Tipologia di RLS

```
graph TD; A[Tipologia di RLS] --> B[Aziendale]; A --> C[Territoriale o di Comparto  
(riceve una formazione di almeno 64 ed  
aggiornamento annuale di 8 ore)]; A --> D[di Sito Produttivo  
(porti, centri intermodali di trasporto, impianti  
siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno)];
```

Aziendale

Territoriale o di Comparto

(riceve una formazione di almeno 64 ed
aggiornamento annuale di 8 ore)

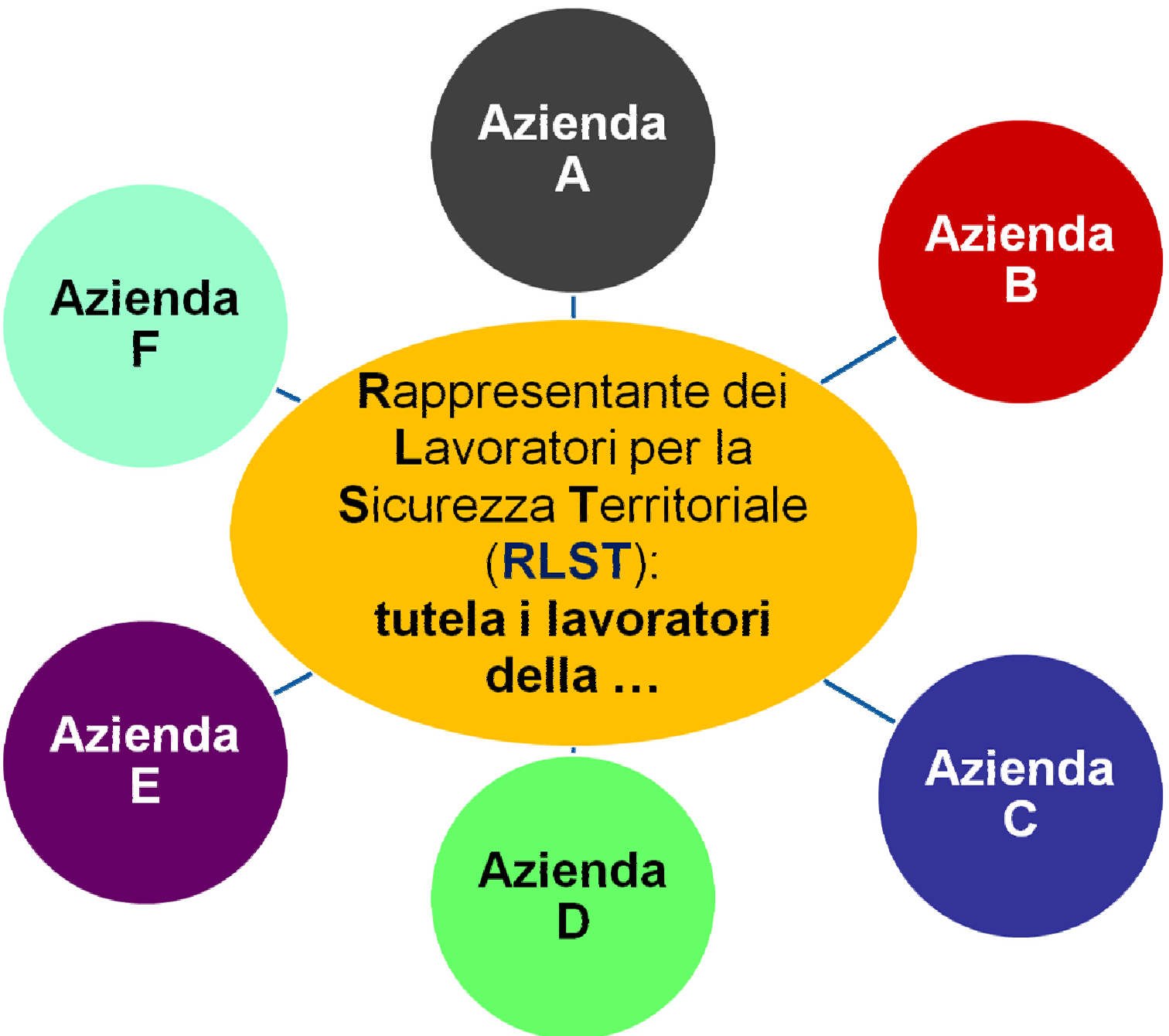
di Sito Produttivo

(porti, centri intermodali di trasporto, impianti
siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno)

RLS TERRITORIALE (art. 48)

Esercita le competenze del RLS nei termini e con le modalità previste **con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali NON sia stato eletto o designato il RLS**

Le modalità di elezione sono individuate **dagli accordi collettivi nazionali, *interconfederali o di categoria*, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale**



Rappresentanza dei lavoratori/delle lavoratrici per la sicurezza territoriale (RLST) (art. 48)

RLS di Sito Produttivo (art. 49)

Sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri:

- a) i porti, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima** (da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, ...);
- b) centri intermodali di trasporto** (di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858);
- c) impianti siderurgici;**
- d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno**, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.**

R.L.S. (art. 47)

Persona **eletta** o **designata** per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della **salute e della sicurezza durante il lavoro** (*art. 2 comma 1 lett. i*)

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

- **1** rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive **sino a 200 lavoratori**;
- **3** rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive **da 201 a 1.000 lavoratori**;
- **6** rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive **oltre i 1.000 lavoratori**.

Numero di RLS

Nella ASL BA i Rappresentanti Lav. Sic. sono

COGNOME E NOME	QUALIFICA	STRUTTURA	MAIL	MOBILE
Barione Francesco	Infermiere	P.O. Terlizzi	francescobarione@alice.it	3336984020
De Leo Tommaso	Amm.Vo	P.O. Terlizzi	tommaso.deleo@asl.bari.it	3497892708
Dimiccoli Francesco	Op. Tec.	Coord. DD.SS.SS.	francescodimiccoli@libero.it	3272883596
Guastamacchia Isabella	Infermiere	Dss N. 2 Terlizzi	isaguastamacchia@libero.it	3496535827
Parisi Raffaele	Ass	P.O. San Paolo	r.166@live.it	3482948404
Aniello Pietro	Infermiere	Osp. della Murgia	pietroaniello83@libero.it	3895856479
Bozzi Michele	Medico	Osp. Di Venere	bozzi.michele@libero.it	3475187764
De Candia Marta Concetta	Biologo	Trasfus. Molfetta	martadecandia2009@libero.it	3473025242
Labate Gianni	Infermiere	Dss N. 14	labate.gianni@virgilio.it	3333257117
Bavaro Antonio	O.S.S.	P.O. Molfetta	anto.bav@alice.it	3287459377
Gatta Elena	Fisiot.	Dss N. 7 Bari	ele.gatta74@gmail.com	3471055822
Trimigliozi Francesco	Med. Vet	Serv. Vet. Area B	francesco.trimigliozi@asl.bari.it	3395627152
Giglio Vincenzo	Amm.Vo	Energy Management	vincenzo.giglio@asl.bari.it	3666224722
Sportelli Michele	Op. Tecnico	P.O. Monopoli	sportmaik@libero.it	3316276910
Carrieri Stefania	Psicologo	Csm Area 6 Triggiano	stefcarrieri@alice.it	3336300435

Il RLS è uno degli attori principali del sistema di prevenzione

- **accede ai luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni
- **è consultato sulla valutazione dei rischi**
- **è consultato sulla designazione** del RSPP e altre figure della prevenzione e sull'organizzazione della formazione di cui all'art. 37
- **riceve le informazioni** e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali
- **riceve una formazione adeguata** e partecipa alle **riunioni periodiche** di prevenzione e protezione

R.L.S.



**Servizio Prevenzione e
Protezione Aziendale**

M.C.

Sindacati

**Addetti
Antincendio
Primo soccorso**

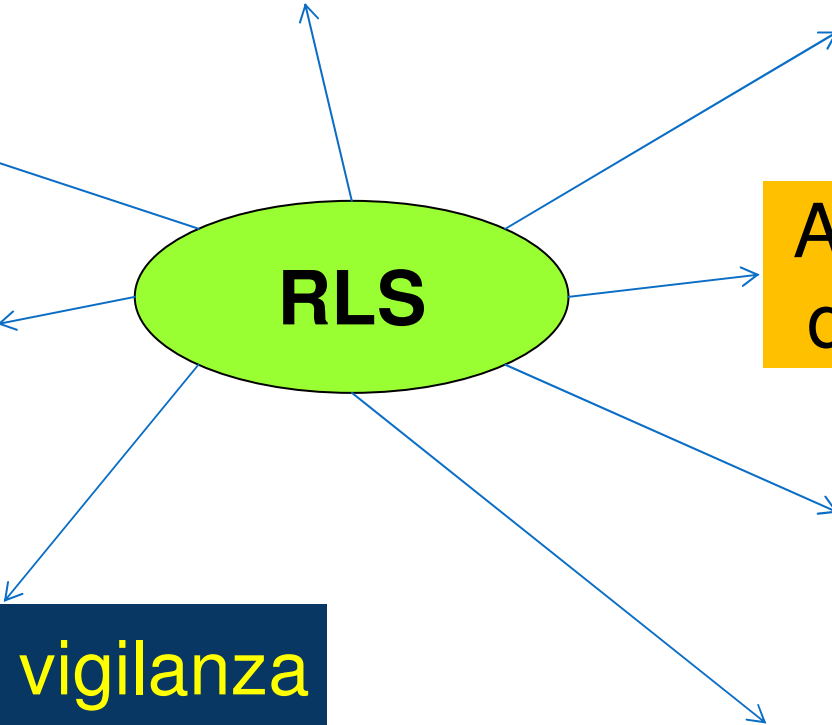
RLS

**Associazioni
di categoria**

Lavoratori

**Organi di vigilanza
e controllo
(SPESAL, ...)**

Datore di Lavoro



Attribuzioni del RLS (art. 50)

Accede a:

Accede:

- **Ai luoghi di lavoro** in cui si svolgono le lavorazioni
- **Al Documento di Valutazione dei Rischi**
- **Ai dati del documento nel caso di lavoratori esposti ad agenti cancerogeni**
- **Al registro infortuni**
- **Al registro di esposizione agenti cancerogeni**
- **Al registro di esposizione agenti biologici**

È consultato preventivamente e tempestivamente su:

È consultato

- 1) Valutazione dei rischi**
- 2) Individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dell'attività preventiva**
- 3) Designazione del responsabile e degli Addetti al S.P.P. o dell'intenzione del Datore di Lavoro di svolgere in proprio le funzioni**
- 4) Designazione del Medico Competente**
- 5) Designazione addetti al primo soccorso e alla prevenzione incendi**
- 6) Organizzazione Formazione**
- 7) Programma della Formazione e dell'Informazione**
- 8) Operazioni lavorative particolari**

Riceve le informazioni e la documentazione aziendale:

- ❑ **sulla valutazione dei rischi**
- ❑ **sulle misure di prevenzione relative a:**
 - alle sostanze ed ai preparati pericolosi
 - alle macchine
 - agli impianti
 - alla organizzazione
 - agli ambienti di lavoro
 - agli infortuni
 - alle malattie professionali



Riceve

Attribuzioni del RLS (*art. 50*)

Riceve

➤ le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

Può fare ricorso

➤ **alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal **Datore di Lavoro** o dai **Dirigenti** e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro

Formula

➤ osservazioni in occasione delle visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti (dalle quali è, di norma, sentito)

partecipa e richiede

➤ la convocazione della **Riunione Periodica**

Attribuzioni del RLS (*art. 50*)

Promuove

l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle **misure di prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori

Fa proposte

in merito alla attività di prevenzione

Avverte

il responsabile dell'azienda **dei rischi** individuati nel corso della sua attività (**tale obbligo non è sanzionato**)

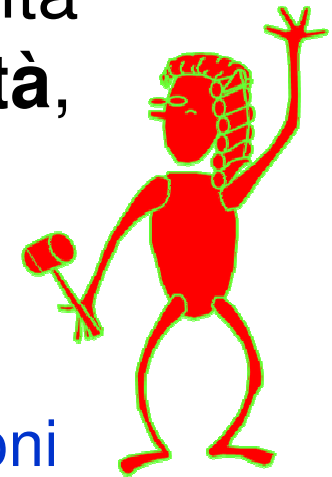
Le funzioni del RLS non vanno confuse con quelle del **Preposto** chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori.

Il RLS potrà avvertire il dipendente in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni cui può andare incontro, ma non è tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti **né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi**

Il RLS è responsabile su un piano più generale,
politico e morale,
nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti
coinvolti in merito all'esercizio dei compiti
che gli sono attribuiti.

Resta comunque, al di fuori della responsabilità
prevenzionale, **l'eventuale corresponsabilità**,
come qualsiasi altro soggetto,
per colpa o per dolo,
in caso di infortunio

(laddove si dimostri un nesso di causalità tra le lesioni
subite ed il comportamento colposo o doloso del RLS)



Attribuzioni del RLS (*art. 50*)

- ✓ **Riceve** una formazione adeguata
- ✓ **Deve disporre del tempo necessario** allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, **nonché dei mezzi e degli spazi necessari** per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli
- ✓ **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

RESPONSABILITA'

Non esiste una precisa responsabilità, specie penale, se non svolge con diligenza e perizia il suo compito

RLS: principali obblighi-diritti

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, **riceve copia** del **DVR** e del **DUVRI**

È tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 196/2003 e **al segreto industriale** relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle funzioni

È incompatibile con la nomina di RSPP o ASPP

La funzione di RLST **è incompatibile con altre** funzioni sindacali operative

➤ **di accesso ai luoghi e alle informazioni**

➤ **di consultazione**

➤ **di proposta**

➤ **di partecipazione**

➤ **di ricorso**

Formazione del R.L.S.

Formazione particolare in materia di salute e sicurezza
Rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita

Contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di SSL;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La **durata minima** dei corsi è di **32 ore**, di cui **12** sui **rischi specifici presenti in azienda** e le **conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate**, con verifica di apprendimento

Aggiornamento periodico

- Durata non inferiore a **4 ore annue** imprese 15 - 50 lavoratori
- Durata non inferiore **8 ore annue** imprese ≥ 50 lavoratori

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici ove presenti, nel settore e nel territorio ove si svolge l'attività del datore di lavoro **durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.**

Il contenuto della **formazione deve essere facilmente comprensibile** per i lavoratori e **deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze** necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Consultazione (artt. 4-8-11-19-22)

È prevista:

- per la valutazione dei rischi
- per la designazione degli addetti alla gestione delle emergenze
- per l'organizzazione della formazione dei lavoratori e degli addetti alle emergenze
- per la designazione del RSPP
- nel corso della riunione periodica
- in occasione di visite ispettive o indagini ambientali

Consultazione: **motivazione**

si esprime “**nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia *non è vincolante***”
per il Datore di Lavoro

Consultazione: **procedura**

La Consultazione presuppone:

- **l'informazione** che deve essere data al RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione
- **un tempo congruo per esprimere il proprio parere**

**REQUISITI
FONDAMENTALI**

Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (art. 35 D. Lgs. 81/08)



QUANDO

- Almeno 1 volta all'anno
- In occasione di significative variazioni dei rischi
- Su richiesta dei R.L.S.

CHI

- Datore di lavoro o suo rappresentante
- R.S.P.P.
- M.C.
- R.L.S.

verbale

COSA

- **DVR**
- **Idoneità DPI**
- **Programmi di In-Formazione** dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori



Riunione periodica: **obiettivo**

Informare

Presentare

Coinvolgere

Condividere

Risolvere un problema

Migliorare

La riunione è **strumento di lavoro** e deve essere **gestita** per poter ottenere i **risultati** attesi.



Preparazione

- Preparare **l'ordine del giorno**
- Predisporre la **convocazione** (*odg, sede e durata*) e inviarla in tempo utile, eventualmente **integrata da documentazione** relativa ai temi in discussione
- Predisporre una **scaletta**
- Predisporre il **materiale** da presentare e gli eventuali **strumenti** di supporto (*lavagna, videoproiettore...*)



Apertura

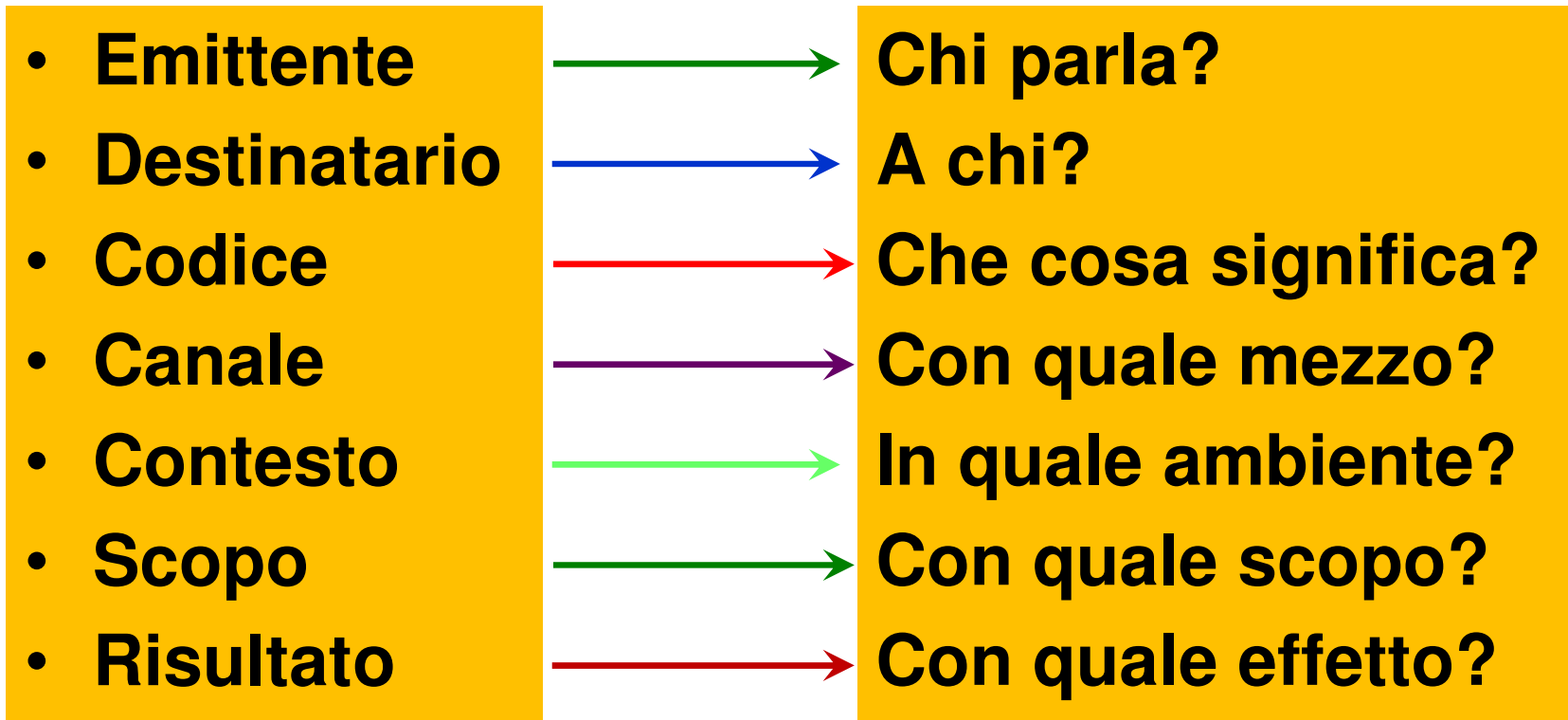
- Designare il **verbalizzante**
- Spiegare il motivo e l'**obiettivo** della riunione
- Presentare i **partecipanti** ed i rispettivi ruoli
- Spiegare **come** si svolgerà la riunione (*tempi, regole...*)

Descrivere l'**argomento/problema** avvalendosi di **documentazione** (grafici, tabelle, ecc.)

Prevedere uno spazio per richiesta di **chiarimenti, domande**

A cura del datore di lavoro viene redatto un **apposito verbale della riunione** a disposizione dei partecipanti **per la consultazione**

Elementi del processo comunicativo



Modello della Comunicazione

CONTESTO

Codifica → **CODICE** → Decodifica

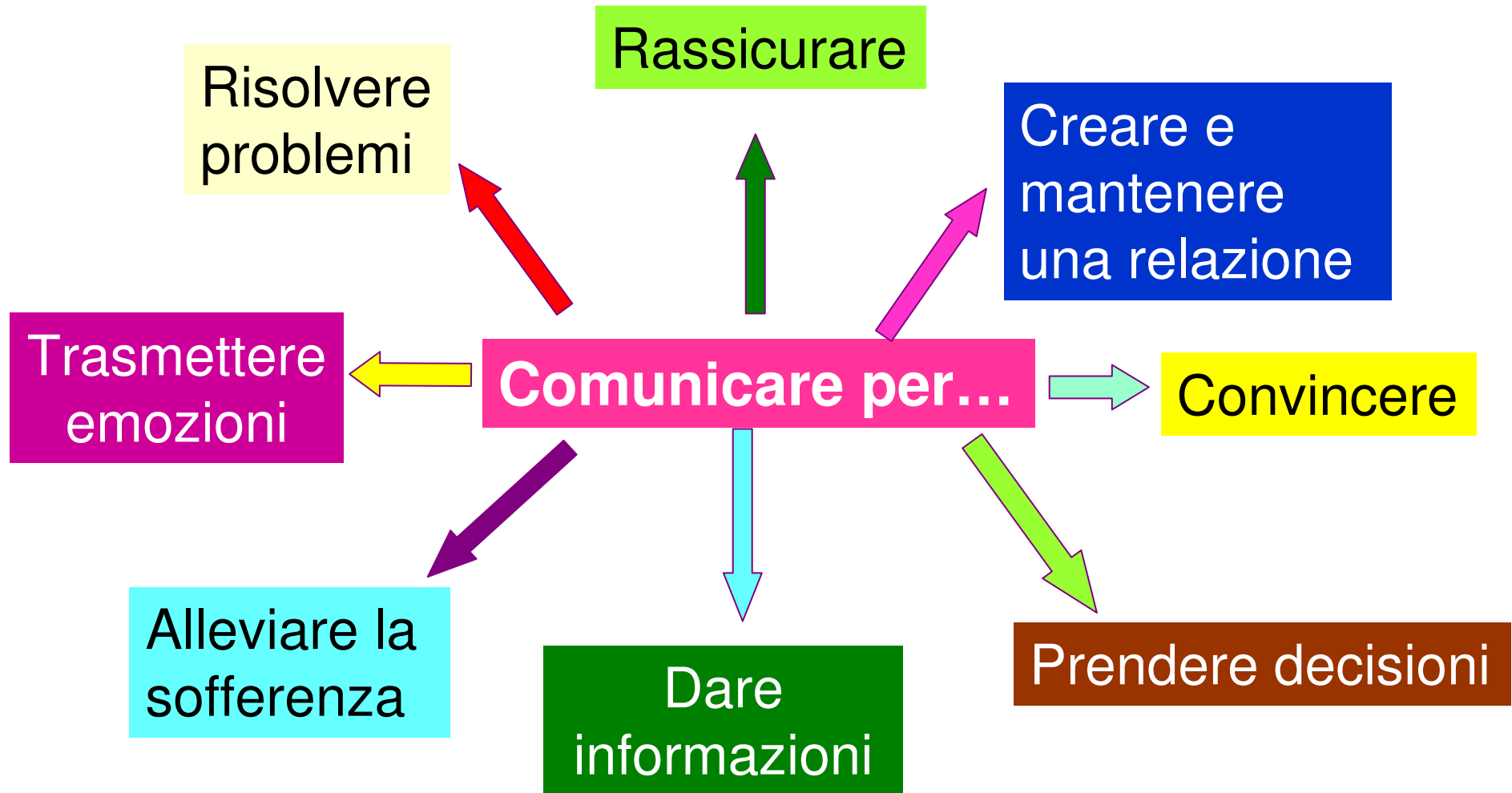
CANALE

Emittente

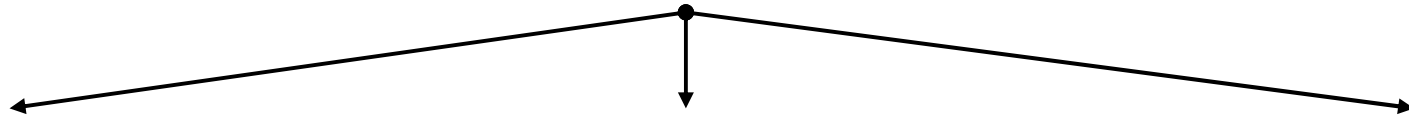
Messaggio →

Ricevente

Alcuni scopi della comunicazione



COMUNICAZIONE



VERBALE



PARAVERBALE



NON VERBALE



**NO
SMOKING**

Il linguaggio

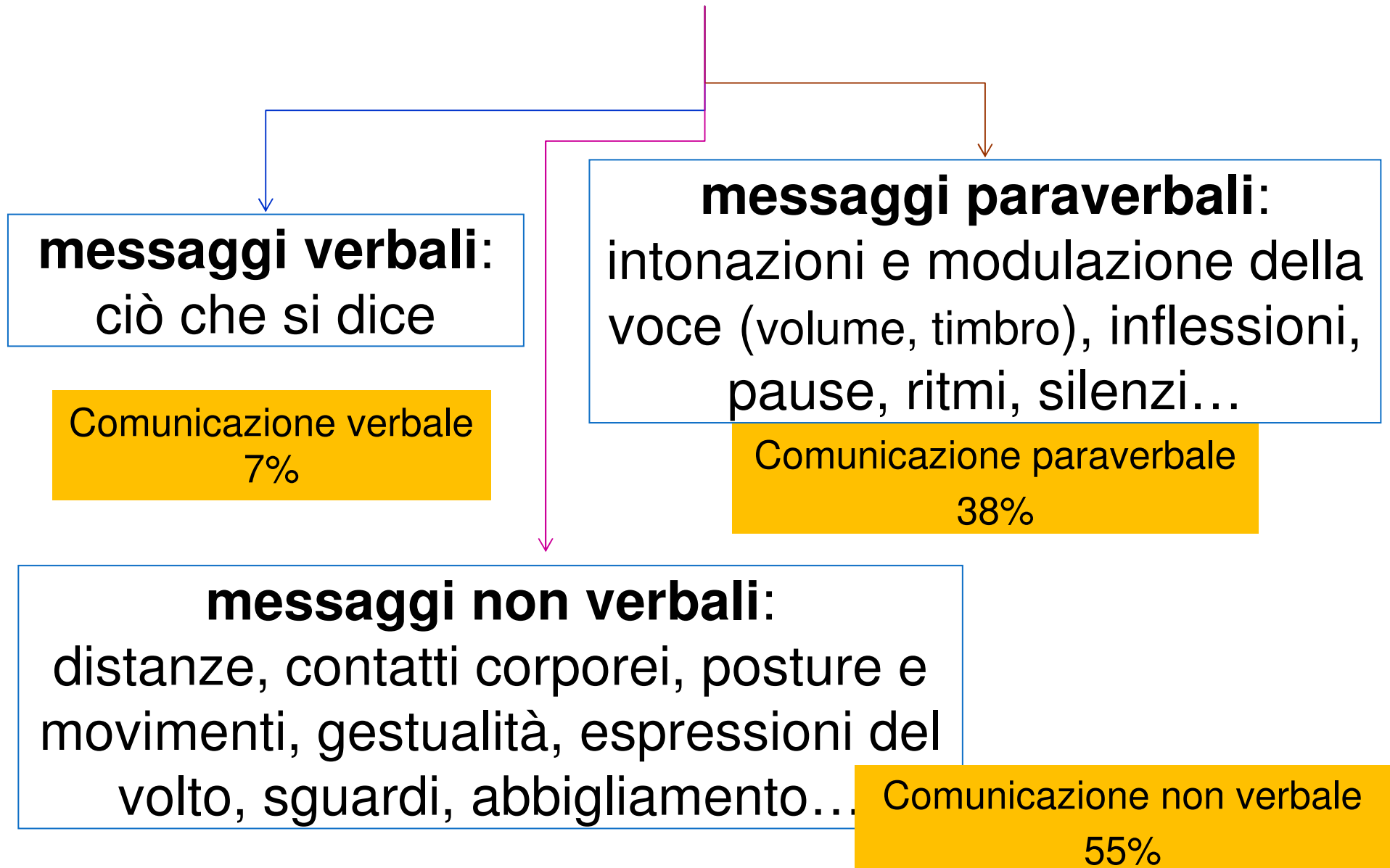
Contenuto

Le caratteristiche
extra verbali del
linguaggio

Il "linguaggio del
corpo"

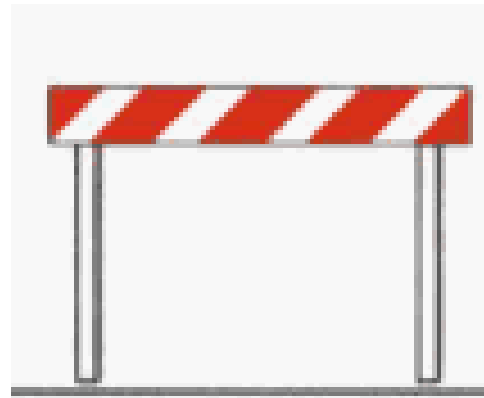
Relazione

Nella comunicazione tra le persone si utilizzano



Le barriere comunicative

- Nel processo comunicativo si possono incontrare molteplici forme di **barriere comunicative**.
- Molte delle quali si radicano proprio nel tipo di **relazione esistente tra i comunicanti**.



Negoziazione e gestione delle relazioni sindacali

La filosofia “**proattiva**” alla base del D. Lgs 81/2008 non è riconducibile ad un modello prevenzionale basato su:

- uno Stato che dispone
- imprenditori (datori di lavoro) che attuano le disposizioni
- strutture di vigilanza e controllo che verificano

L'azione preventiva alla base del D. Lgs 81/2008 richiede un sistema che non solo dispone controlla e sanziona, **ma soprattutto che promuove azioni positive.**

La negoziazione quale strumento di cooperazione è un **modo cooperativo** di risolvere i conflitti di interesse e di coordinare le attività di una struttura organizzata.

Il livello di cooperazione

- Non tutte le negoziazioni presentano gli stessi *livelli di cooperazione* potenziale
- In funzione del livello di cooperazione connesso alla negoziazione si classificano le tipologie **negoziali in tre grandi classi:**
 - 1) negoziazioni distributive**
 - 2) negoziazioni integrative**
 - 3) negoziazioni miste** (che implica l'utilizzo di entrambe le strategie).

La negoziazione distributiva

- Governa la logica del «io vinco - tu perdi».
- **La torta creata dalla loro cooperazione è fissa, e si tratta solo di dividere una risorsa: la fetta guadagnata da una parte è persa dall'altra**

La negoziazione integrativa

- Presenza di elementi di complementarità degli interessi.
- Le parti possono ottenere dal negoziato (cooperativo) **risultati superiori alla somma delle utilità massime percepite inizialmente o definite da una struttura distributiva.**

A che gioco giochiamo?

- **A poker?** Si tratta di un *gioco a somma zero* se il mio avversario vince 5 io perdo 5.
Vincite + perdite = 0

insomma c'è un danno per una delle parti
(è assimilabile al conflitto).

- **A tombola?** C'è chi vince di più, chi vince di meno, chi non vince.

Non esiste un rapporto diretto tra vincite e perdite, i partecipanti non sono contro
(è assimilabile al contrasto).

LA SPERANZA NON È CREDERE CHE LE
COSE CAMBINO

SPERARE È CREDERE CHE TU PUOI
FARE UNA DIFFERENZA

Grazie per l'attenzione

Ing. Nicola SANSOLINI