

RLS RSPP, ruoli diversi, un obiettivo in comune.

Il D.Lgs 81/08, così come in passato il D.Lgs. 626/94, prevede un'interazione tra i ruoli di RLS e RSPP, anche al fine di perseguire l'obiettivo di garantire il benessere psicofisico dei lavoratori.

Tale obiettivo è raggiungibile se i due ruoli sopracitati e più in generale tutte le figure previste dalla normativa in argomento (datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, medico competente, progettisti, fabbricanti e fornitori), condividono uno dei principi più importanti che prima la 626 e oggi l'81 ripropone all'art. 20 (Obblighi dei lavoratori), ovvero **“Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni..”**.

Dalla condivisione di tale principio derivano una serie di valori comuni quali quello ad esempio della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, del rispetto delle misure di tutela generali. Tra quest'ultime la più importante, quella relativa al rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione.

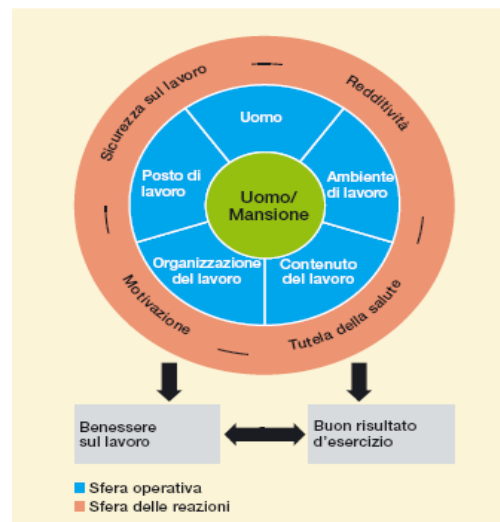


Figura 6: la ruota dell'ergonomia.

Ecco basterebbe la coerenza delle azioni con i principi e i valori che ne derivano, per far funzionare bene un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL).

Nel mondo reale purtroppo le cose non vanno così e quindi abbiamo bisogno di realizzare una rete di relazioni e collaborazioni che ci aiuti a gestire un sistema complesso come quello che la normativa ci indica. Per dare un indirizzo chiaro agli attori del SGSL, il legislatore ha inserito una norma nell'81 di enorme importanza e potenza, mi riferisco all'art. 30 che parla dei modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società di cui al D.Lgs. 231/01.

L'art. 30 rappresenta il vero salto di qualità di un SGSL in quanto indica in maniera assolutamente inequivocabile quali sono gli obblighi giuridici da presidiare:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Ecco dunque i temi di un confronto costruttivo tra RLS e RSPP che veda entrambi impegnati nella costruzione e soprattutto nella manutenzione del modello organizzativo.

Troppo spesso invece si è assistito ad un confronto tra DL, RLS e RSPP impostato su dinamiche di tipo sindacale, con atteggiamenti rivendicativi da parte degli RLS e di chiusura da parte dei DL e RSPP, o a riunioni nelle quali il tempo è stato impiegato a contare le foglie degli alberi perdendo di vista le dimensioni del bosco.

Si tratta invece di rilanciare la relazione tra queste figure sulla base dei principi e valori accennati all'inizio, al fine di cogliere le opportunità che la normativa sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro offre.

Facciamo un esempio concreto. Quando si verifica un infortunio in un luogo di lavoro, qual è la prima e a volte l'unica cosa che si fa? Si cercano le colpe, a chi si può imputare la responsabilità dell'evento. Quello che invece sarebbe più produttivo fare è un'analisi delle cause che hanno portato all'infortunio per poter prendere di conseguenza le misure necessarie affinché l'evento non si ripeta. Il contributo che ad esempio può dare il RLS è importante perché stando come si usa dire sul campo, è in grado di fornire ulteriori elementi di analisi oltre quelli già raccolti dal RSPP, in termini di testimonianza dei lavoratori circa le modalità di accadimento dell'infortunio, nella segnalazione di eventuali "quasi-incidenti" che hanno preceduto l'evento dannoso, nelle descrizioni delle condizioni ambientali o organizzative nelle quali il rischio ha manifestato il suo potenziale dannoso.

Possiamo infatti rappresentare il rischio che ha prodotto l'infortunio come una freccia che tenta di attraversare una serie di fette di formaggio svizzero, quando i buchi di ogni fetta si trovano allineati, la freccia può passare indisturbata e provocare l'infortunio.



Ora immaginiamo che ogni singola fetta di formaggio sia uno degli obblighi citati dall'articolo 30, il verificarsi di un incidente o di un "quasi-incidente" rappresenta pertanto, la mancata osservanza di uno o più obblighi o il loro insufficiente presidio e manutenzione.

In sostanza il fallimento di un modello organizzativo che se pur formalmente ineccepibile, si è dimostrato sostanzialmente inapplicato.

Dunque anche il ruolo dell'RLS può essere visto nell'ambito di uno schema di riferimento per il continuo monitoraggio del modello di SGSL, in particolare nella fase di verifica delle misure di prevenzione e protezione, ovvero delle procedure operative che scaturiscono da tali misure.



Quali sono i momenti nei quali il RLS può svolgere attivamente le funzioni attribuitigli dalla legge e in particolare:

- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- fare proposte in merito alla attività di prevenzione?

Sono due in particolare: le riunioni dedicate (periodica e di consultazione) e i sopralluoghi negli ambienti di lavoro.

Nel corso dei sopralluoghi, utilizzando un'apposita check – list (meglio se derivata da quella utilizzata dal RSPP), possono essere documentate le eventuali criticità presenti in un ambiente di lavoro che oltre a rappresentare di per se una serie di rischi, se aggregate per categoria (criticità relative agli spazi di lavoro, alle condizioni igieniche, etc) costituiscono degli indicatori di funzionamento del modello organizzativo di cui all'art. 30, ovvero tornando alla metafora del formaggio svizzero, le dimensioni dei buchi di ogni fetta.

La raccolta di criticità in maniera strutturata risponde ad uno dei requisiti del modello organizzativo del SGSL e permette al RLS di segnalare in maniera efficace i punti di attenzione rilevati al RSPP, che ha il compito di valutarli ed eventualmente identificarli come rischi per la salute e la sicurezza.

L'ideale sarebbe poter svolgere alcuni sopralluoghi congiuntamente, RLS, RSPP, Medico Competente e Preposto, in modo che, oltre ad ottimizzare i tempi di condivisione delle eventuali criticità, cresca la qualità della relazione tra queste figure direttamente sul campo.

L'altro momento di relazione tra RLS e RSPP è la riunione periodica. Anche in questo caso il legislatore ci aiuta definendo con esattezza i punti essenziali dell'ordine del giorno:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Di particolare importanza è la discussione sul documento di valutazione dei rischi (DVR) che rappresenta il documento operativo di politica aziendale in materia di salute e sicurezza, attraverso il quale il DL pianifica anche le attività di miglioramento del SGSL. Come in una riunione condominiale si esamina il consuntivo e si delibera il preventivo per l'esercizio successivo, così nella riunione periodica, utilizzando i dati contenuti nel DVR si fa un bilancio delle attività svolte e si programmano le azioni da intraprendere per il futuro. Si verifica l'efficacia del modello organizzativo del SGSL nel presidiare tutte le attività sensibili (art. 30) tramite specifiche procedure scritte e l'efficienza del modello nel mantenere nel tempo i requisiti stabiliti (idonei sistemi di registrazione delle attività, matrice delle responsabilità atta ad identificare le funzioni che assicurano le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio).

Chi fa	Che cosa	Quando
Risorse umane		
Logistica		
Organizzazione		
Acquisti		

Matrice delle responsabilità del SGSL

E' pertanto con questo metodo che RLS e RSPP possono trovare un terreno comune di collaborazione individuando non tanto le minacce che possono derivare da tale collaborazione ma piuttosto le opportunità che si possono presentare per entrambi, avendo sempre presente l'obiettivo comune: promuovere il benessere psicofisico dei lavoratori.