



## La formazione degli R.L.S. e dei lavoratori nell'Università

### Collaborazione fra SPP e RLS

**Ing. Fabio Piscini** (R.S.P.P. Università di Perugia)

#### 1. La formazione degli RLS

L'introduzione della figura dell'RLS, gli adempimenti posti a suo carico ed i contenuti stabiliti dalla legge per la sua formazione portano a dedurre che il legislatore comunitario e quello nazionale hanno fatto una scommessa e cioè quella di cercare di introdurre (o spostare) la prevenzione e la vigilanza direttamente in azienda, al fine di ridurre e possibilmente prevenire, gli interventi repressivi dell'Organo di Vigilanza.

Il ruolo dell'RLS va pertanto letto in questa chiave, che può definirsi senz'altro costruttiva e quindi fondamentale.

Al fine di consentire il corretto adempimento di un mandato così importante, il Legislatore ha stabilito che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza riceva, dal Datore di Lavoro, una formazione **adeguata** e comunque non inferiore a quella fissata per legge.

La formazione prevista dall'art. 22 del D.Lgs 626/94 è purtroppo molto generica. In particolare, comunque, stabilisce:

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni (1).

2. La formazione deve avvenire in occasione:

a) dell'assunzione;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.



5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (2).

6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

La predetta disposizione di legge è stata successivamente chiarita in termini di contenuti minimi dal D.M. 16 gennaio 2001 che all'art.2 recita:

*(Formazione del rappresentante per la sicurezza)*

I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Una tale formazione va data in funzione dell'importante ruolo che viene assegnato agli RLS e dei compiti che gli vengono attribuiti dall'art. 19 del D.Lgs 626/94. Questi possono essere così riassunti:

1. L'RLS deve poter visionare, e quindi interpretare, i documenti di valutazione del rischio;
2. L'RLS deve analizzare, eventualmente criticare, e proporre programmazioni di gestione della sicurezza;



3. L'RLS potrà essere in molti casi chiamato a partecipare a riunioni o sedute di formazione del personale;
4. L'RLS partecipa alle riunioni periodiche sulla sicurezza.

Si capisce, pertanto, che l'RLS per essere in grado di assolvere a questi specifici ed importanti compiti, in una struttura particolarmente complessa ed articolata qual è un Ateneo, dovrebbe necessariamente avere una formazione adeguata con approfondimenti specifici per settore. Ciò in quanto è difficile sviluppare tutte le capacità richieste nell'ampio ventaglio di attività svolte in una Università. D'altro canto, risulterebbe difficile agli RLS trovare il tempo materiale per svolgere tali attività in tutti i settori, tenendo anche conto che non potranno dedicarsi totalmente a tale funzione. Nell'ambito della formazione una particolare cura dovrà in ogni caso essere data al potenziamento delle tecniche di comunicazione e di gestione delle informazioni, vista la rilevanza che tali capacità acquistano nell'espletamento ottimale di questo ruolo (la "Visibilità" del soggetto passa necessariamente attraverso la capacità di comunicazione) ed in considerazione della pluralità dei soggetti con i quali si trova a dialogare l'RLS all'interno dell'Ateneo. Tra questi si possono indicare:

- a) I Lavoratori
  - operai;
  - tecnici;
  - impiegati;
  - studenti;
  - dottorandi;
  - collaboratori esterni;
  - personale docente.



- b) I Dirigenti
- c) Il Datore di Lavoro ( Rettore o Direttore amministrativo o ...)
- d) Il Servizio di Prevenzione e Protezione;
- e) Gli altri R.L.S.
- f) Le R.S.U.
- g) Gli Organi di vigilanza

Proprio dallo specifico contesto, nel quale l'RLS si trova ad operare, trae maggiore importanza la necessità per lo stesso di disporre di una comunicativa agevole ed al tempo stesso precisa, dovendo gestire i rapporti con e fra i soggetti sopra indicati, peraltro dichiaratamente eterogenei sia sotto il profilo giuridico che culturale e sociale.

Discorso equivalente va fatto nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute.

Si può ben comprendere allora che l'RLS in un Ateneo, per poter essere in grado di adempiere a tali complessi compiti, difficilmente potrà essere considerato formato con il semplice corso di 32 ore previsto dalla legge, ma occorrerà prevedere, anche alla luce del suo impegno a tempo parziale in tale ruolo, dei percorsi formativi più articolati e specifici a seconda del settore di attività o del comparto da lui scelto.

Pur tuttavia, a mio avviso, rimane un pacchetto base di formazione che deve essere necessariamente comune per tutti i RLS, che può essere ad esempio individuato in:

- nozioni di legislazione generale o specifica;
- accenno ai contratti nazionali di lavoro;
- approfondimento di tecniche di comunicazione;
- utilizzo di computer;



- tecniche di pianificazione di gestione e di controllo della sicurezza;
- generalità sulla valutazione e stima dei rischi e sull'individuazione delle misure di prevenzione;
- generalità sulla definizione ed individuazione dei rischi.

Successivamente si dovrà procedere per aree tematiche con approfondimenti in settori specifici con riferimento a:

- normativa specifica di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- approfondimenti sulla valutazione e stima dei rischi e sull'individuazione delle misure di prevenzione;
- approfondimenti sulla definizione ed individuazione dei rischi.

Attualmente, comunque, un'utile base per la progettazione dei corsi di formazione per gli RLS può essere individuata nel lavoro svolto dall'ISPESL, in collaborazione con altri enti, reperibile sul suo sito Internet.



Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
① INFORMAZIONE COMUNICAZIONE	<p><b>A</b> ORGANIZZAZIONE PROPRIO SISTEMA INFORMATIVO</p> <p><b>B</b> RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI ESTERNE ALL'AZIENDA</p> <p>RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI INTERNE ALL'AZIENDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DL</li> <li>SPP</li> <li>MEDICO COMPETENTE</li> <li>LAVORATORI</li> <li>ORG. PAR., OO.SS., OO.DAT</li> <li>ORGANISMI ISTITUZIONALI</li> </ul>

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
② ANALISI VALUTAZIONE	<p><b>A</b> VALUTAZIONE ADEGUATEZZA MISURE ESISTENTI IN AZIENDA</p> <p><b>B</b> VALUTAZIONE DI ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DL</li> <li>SPP</li> <li>MEDICO COMPETENTE</li> <li>LAVORATORI</li> </ul>

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
③ CONSULTAZIONE PARTECIPAZIONE	PROMOZIONE E GESTIONE FUNZIONE CONSULTIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>DL</li> <li>SPP</li> <li>LAVORATORI</li> <li>MEDICO COMPETENTE</li> <li>ORG. PAR.,OO.SS., OO.DAT.</li> </ul>

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
④ PROPOSIZIONE PROGETTAZIONE	PROMOZIONE, GESTIONE ED ESERCIZIO FUNZIONE PROPOSITIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>DL</li> <li>SPP</li> <li>LAVORATORI</li> <li>MEDICO COMPETENTE</li> <li>ORG. PAR.,OO.SS., OO.DAT.</li> </ul>

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
⑤ ISTANZA-RICORSO	ESERCIZIO DELLA FUNZIONE DI ISTANZA/RICORSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>ORG. PAR.,OO.SS., OO.DAT.</li> <li>ORGANI VIGIL.</li> </ul>

Scheda tratta da:





Università degli Studi di Perugia

*Servizio di Prevenzione e Protezione*



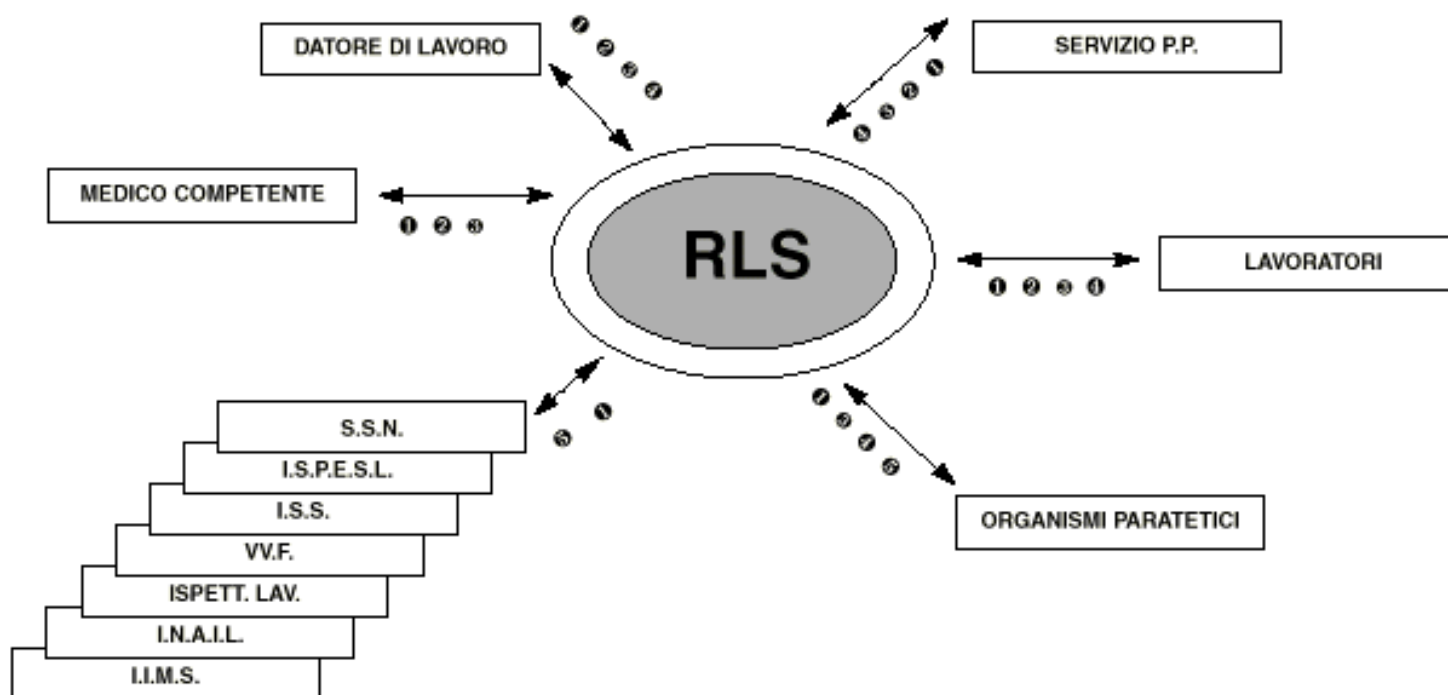
Università degli Studi di Perugia

Servizio di Prevenzione e Protezione

## RLS PROCESSI D'INTERAZIONE CON ALTRI RUOLI LAVORATIVI

### Natura dei processi d'interazione

- ① INFORMAZIONE/COMUNICAZIONE
- ② ANALISI /VALUTAZIONE
- ③ CONSULTAZIONE/PRATECIPAZIONE
- ④ PROPOSIZIONE/PROGETTAZIONE
- ⑤ ISTANZA/RICORSO







Università degli Studi di Perugia

Servizio di Prevenzione e Protezione

**LAVORATORI**

- OPERAI;
- TECNICI;
- IMPIEGATI;
- STUDENTI;
- DOTTORANDI;
- COLLABORATORI  
ESTERNI;
- PERSONALE DOCENTE;
- CULTORI DELLA  
MATERIA.

ORGANISMI PARITETICI

Scheda tratta da:







## **2. La Formazione dei lavoratori.**

Per quanto attiene alla formazione dei lavoratori si ripetono in parte le problematiche di attuazione rilevate nella formazione degli RLS ed in parte si profilano nuovi aspetti che in dettaglio possono essere così riassunti:

1. individuazione dei bisogni formativi dei lavoratori;
2. attuazione dei corsi di formazione e celerità e tempestività del loro svolgimento;

Per quanto riguarda il punto 1, mentre non si rilevano particolari problemi nell'individuare i bisogni formativi per tutto il personale tecnico amministrativo che svolge mansioni "tradizionali" (amministrativi, tecnici di uffici centrali, operai, ecc.) e per gli addetti alla sicurezza (emergenza, antincendio e primo soccorso), rilevanti difficoltà si incontrano relativamente alle esigenze formative del personale addetto alla ricerca, degli studenti, dei dottorandi e dei tecnici che operano all'interno di laboratori di ricerca.

Tale difficoltà deriva sia dalla eterogeneità delle attività lavorative, sia dalla mutabilità delle condizioni di lavoro e dei fattori di rischio, sia dalla rapidità con cui i processi di lavoro possono cambiare, sia dal dovere, da parte del Datore di Lavoro, di non interferire nell'attività di ricerca in quanto diritto sancito dalla Costituzione.

Tuttavia vista la complessità di tale argomento e della tipologia di intervento, per maggiori approfondimenti al riguardo, si rimanda agli atti del convegno organizzato dal CNSPP il 26/27/28 marzo 2001 presso l'Università di Ferrara, avente per oggetto proprio la formazione dei lavoratori.

Per quanto attiene, invece, al secondo punto, il principale problema che si incontra negli Atenei è senz'altro quello di eseguire una pronta formazione all'atto "dell'assunzione" del lavoratore. Ciò sia a causa dell'elevato numero di modalità con le quali i lavoratori possono accedere all'interno di un



ateneo: ufficio personale docente, ufficio personale non docente, volontariato, assegnisti, contrattisti, segreterie, dipartimenti, ecc. o del cambiamento di mansioni o di nuove tecnologie o processi produttivi (visto che, in particolare nei laboratori di ricerca, le mansioni possono spesso cambiare ed altrettanto spesso cambiano processi di lavoro, strumentazioni e prodotti chimici).

Tale realtà, unita spesso alla complessa gestione burocratica di un grande ente, mal si presta ad una centralizzazione della gestione della sicurezza che, a mio avviso, non consente incisività e tempestività di intervento in tutte le strutture.

Alla luce di questo occorrerebbe senz'altro procedere ad una maggiore responsabilizzazione delle predette strutture degli atenei, "decentralizzando" in parte la gestione della sicurezza con particolare riguardo alla redazione delle procedure di lavoro in sicurezza e alla individuazione e gestione dei bisogni formativi dei lavoratori che frequentano i laboratori di ricerca.



D.M. 16/01/1997

Art. 1  
(Formazione dei lavoratori)

I contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

D.Lgs 626/94

Art. 22  
(Formazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni (1).

2. La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

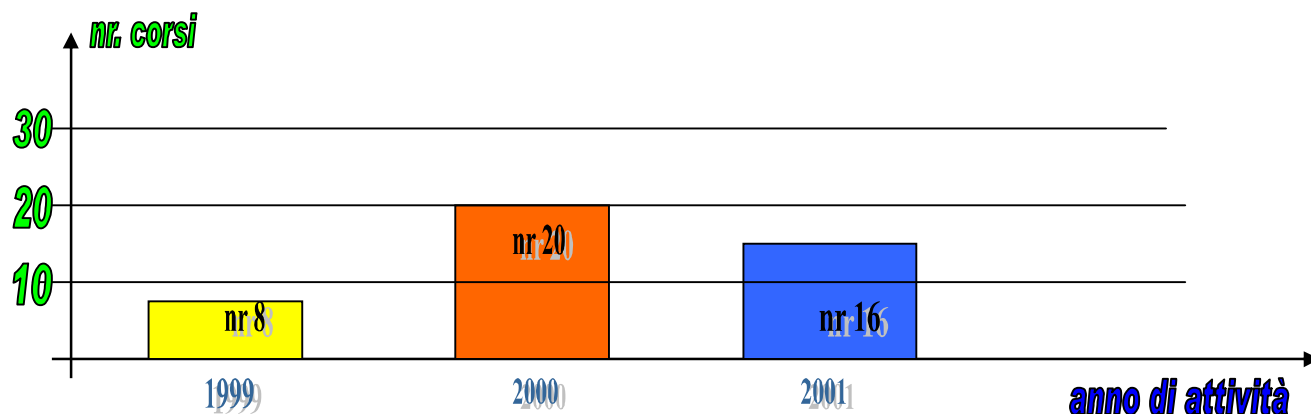
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (2).

6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.



Attività di Formazione dei lavoratori dell'Università di Perugia dall'ottobre 1999 al settembre 2001



Formate complessivamente 1812 persone in 531 h di docenza distribuite su 44 corsi

1263 studenti e tirocinanti

549 Dipendenti

- 526 persone formate sulla prevenzione dei rischi ;
- 137 persone formate come addetti antincendio ad alto rischio ;
- 0 persone formate come addetti al primo soccorso ;
- 9 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ;
- 5 addetti al servizio di prevenzione ;
- 2 sedute di formazione /seminario con un magistrato in materia di responsabilità penali per i Responsabili delle Strutture a cui sono stati invitati tutti i direttori di Dipartimento ed i Dirigenti)



Attività svolta per i dipendenti :

- Rischio fisico e chimico 6 corsi da 12 h ;
- rischio da VDT 2 corsi da 5 h ;
- rischi biologico 3 corsi da 5 h
- rischio in Agronomia 4 corsi da 10 h
- rischio in agronomia e zootecnica 2 corsi da 12 h
- rischio da cancerogeno e mutageno 1 corso da 6 h

I risultati degli esami sino ad ora svolti dagli addetti antincendio presso il locale comando dei VV.F. è stato dell'81 % di promossi a fronte del 60 % delle altre amministrazioni.



### **3. I rapporti fra gli RLS ed il SPP**

Da una lettura congiunta dell'articolo di legge che detta le attribuzioni del RLS (art. 18 del D.Lgs 626/94) e dell'articolo che assegna i compiti al SPP (art. 9 del D.Lgs 626/94), non si intravede, fra i due soggetti, nessun momento di "contatto" obbligatorio, fatta eccezione per la riunione periodica di cui all'art. 11.

Pertanto, occorre precisare che i rapporti fra il SPP e gli RLS, non essendo dettati e normati da nessuno specifico articolo di legge, andranno di conseguenza tutti costruiti e progettati all'interno di ogni singola amministrazione.

Infatti, un confronto fra i due soggetti solo in occasione della riunione periodica di cui all'art.11, porterebbe, in una struttura complessa quale quella di un Ateneo di medie dimensioni, ad una grossa difficoltà nel realizzare quanto chiesto dal Legislatore al Datore di Lavoro e cioè, consultare l'RLS :

- a) preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- b) preventivamente sulla designazione degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- c) in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;

E' ovvio che una tale attività comporta un rilevante impegno di tempo (adempimenti di carattere pressoché quotidiano) da parte di un Datore di Lavoro di un'azienda o Ateneo che difficilmente potrà essere (o vorrà essere) ricavato.

Il problema dovrebbe, e deve quindi essere risolto mettendo da parte (o sconfessando) la contrapposizione che in teoria esiste fra gli RLS ed il SPP per i ruoli svolti dalle due parti.





I primi, infatti, in quanto soggetti sui quali incombe l'obbligo di far rispettare gli adempimenti legati alla sicurezza oltre che fungere da "voce" e da garanti dei diritti dei lavoratori devono mettere in luce eventuali carenze in materia di sicurezza

Il secondo invece rappresenta il consulente fiduciario del DL sul quale grava l'onere di far rispettare il diritto di sicurezza dei lavoratori.

Una tale contrapposizione dei ruoli, molto spesso verificata, anche personalmente, in aziende private, va tuttavia sconfessata all'interno di enti o istituzioni pubbliche dove, al contrario del settore privatistico, non esistendo il perseguimento del profitto dovrebbero venire meno quasi tutte le ragioni di conflittualità.

Alla luce di queste considerazioni ne discende che il Servizio di Prevenzione e Protezione sarà spesso chiamato a sostituire, nei rapporti quotidiani, il Datore di Lavoro.

Pertanto, in strutture pubbliche complesse e/o di notevoli dimensioni, un confronto ed un reciproco aiuto andrebbe sempre ricercato fra le due parti; questa sinergia risulterà utile sia al SPP, per poter meglio dialogare con i lavoratori e sollecitare la Dirigenza su problematiche particolari, sia agli RLS stessi per poter raggiungere i fini istituzionali.

La strada intrapresa dall'Ateneo Perugino va decisamente in questa direzione ed in particolare è stata quella di ricercare la massima collaborazione fra gli RLS ed il SPP che si è così tradotta :

1. Informativa preventiva agli RLS su tutte le attività svolte dal SPP (sopralluoghi, corsi di formazione, nomine addetti, scelta di strategie sulle nomine, procedure aziendali di sicurezza, ecc.);
2. Partecipazione degli RLS all'attività di valutazione dei rischi (sopralluoghi sui luoghi di lavoro) eseguita dal SPP;
3. Partecipazione e/o consultazione preventiva degli RLS sull'attività di verifica svolta dal SPP;



4. Riunioni periodiche (anche preparatorie a quelle dell'art.11) e sedute di aggiornamento sull'attività svolta e da svolgere;
5. Messa a disposizione del materiale informatico, di riviste ed attrezzature in dotazione al SPP;
6. Collaborazione nella programmazione e svolgimento nella loro formazione, di seminari e convegni da loro organizzati.

Nell'ambito di tale intensa collaborazione (praticamente quasi giornaliera) il principale rischio è quello di confondere i ruoli, e cioè rischiare che l'RLS possa trasformarsi un'addetto al Servizio di Prevenzione e trasformare quindi il suo ruolo da "rappresentante" a "tecnico", e al contrario, il "tecnico" del SPP possa farsi carico di forme di garanzia e rappresentanza nei confronti dei lavoratori che non sono di sua competenza.

Il giusto confronto andrebbe pertanto, a mio avviso, ricercato nell'ottica della gestione dei servizi, in cui il SPP risulta l'erogatore del "bene" servizio e RLS in qualità di garante dei lavoratori, "rappresenta" il cliente fruitore nei confronti del servizio erogato dal SPP.

Nel rispetto di questa logica si dovrebbe riuscire a non confondere i due ruoli assegnati e a far sì che i confronti (o scontri) quotidiani instaurati siano quelli che si hanno normalmente fra un cliente o chi lo rappresenta e l'ufficio o i tecnici incaricati di erogare un servizio.