

SEGRETERIA NAZIONALE

00198 ROMA – VIA TEVERE, 46

TEL. 06.84.15.751/2/3/4 – FAX 06.85.59.220 – 06.85.52.275

SITO INTERNET: www.fabi.it – E-MAIL: federazione@fabi.it

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI



**Ai
Sindacati Autonomi Bancari
FABI**

LORO SEDI

PROTOCOLLO: **1477- LB/ls**

ROMA, LI **30 ottobre 2014**

OGGETTO: **Riunione del Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza - Incontro Annuale 2014**

Il Dipartimento Nazionale Salute e Sicurezza si è riunito a Firenze, nella cornice del Palazzo Ifigest, il 16 Ottobre 2014.

La sessione dei lavori è stata introdotta da Luca Bertinotti, Segretario Nazionale, che ne ha anche curato i lavori.

Erano presenti all'incontro Leonardo Comucci, Segretario Coordinatore del Sindacato di Firenze, Werner Pedoth, Coordinatore dell'Esecutivo Nazionale B.C.C. e Stefano Tassi, Responsabile della Commissione Sicurezza Nazionale B.C.C., nonché Segretario Amministrativo del Sindacato Fiorentino.

Dopo i saluti di Leonardo Comucci e di Werner Pedoth, Luca Bertinotti ha rappresentato le complessità della attuale fase di rinnovo dei C.C.N.L. ABI e BCC ribadendo la necessità di caratterizzare i temi della sicurezza sul lavoro, aggiornando la normativa in discussione.

Loris Brizio, Coordinatore del Dipartimento, ha poi affrontato i punti previsti all'ordine del giorno, ricordando a tutti i partecipanti che uno degli scopi principali del Dipartimento è quello di promuovere ed elaborare analisi, studi e proposte da sottoporre alla Segreteria Nazionale in ordine alla salute e sicurezza, sviluppando una specifica consulenza in questo ambito e un adeguato sostegno alla quotidiana azione che la struttura sindacale F.A.B.I. sviluppa sul territorio.

Il successivo dibattito ha focalizzato l'interesse sui seguenti argomenti:

- Un primo rilevante tema ha evidenziato l'esigenza e l'importanza di una maggiore professionalità dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. In questo contesto il Dipartimento andrà a promuovere specifici momenti formativi per i Rappresentanti prevedendo la costituzione di un albo privato degli RLS della FABI. Questo per favorire la formazione di un curriculum individuale, caratterizzato sia attraverso momenti formativi che di periodici e specifici livelli di interlocuzione con enti e Organismi che operano nel settore della sicurezza.

- Il secondo profilo di discussione ha visto il riepilogo della situazione circa il rinnovo dell'Accordo del 1997 in ABI che operò il raccordo a livello di settore della normativa del Testo Unico.
- In ultimo si è discusso sulla figura dell'RLS di Gruppo alla luce della risposta che la Commissione Interpelli del Ministero del Lavoro ha inoltrato alle Segreterie Nazionali e all'ABI, a seguito di una richiesta congiunta¹ dell'aprile scorso.

Successivamente è intervenuto il Dr. Leonardo Ranieri, Amministratore Delegato di If, con il quale la FABI sta definendo le modalità di un accordo per la ricerca sulla rilevazione dei rischi psicosociali nell'ambito del Credito. If (Informazione e Fiducia), opera in stretto raccordo con il Gruppo di

¹ Interpello n. 17/2014

con risposta del 6 ottobre 2014 alle Segreterie Nazionali dei Sindacati firmatari del contratto collettivo del credito ed all'Associazione Bancaria Italiana – Prot. 37/0016609/ MA007.A001 - art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni — risposta al quesito relativo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Possibilità di istituzione di RLS anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un gruppo e non esclusivamente alla singola azienda. Parere della Commissione Interpelli del Ministero del Lavoro istituita con Decreto Direttoriale del 28 settembre 2011 e prevista dall'articolo 12 comma 2 del D.Lgs. 81/2008.

L'Interpello n. 17/2014 del 6 ottobre 2014 risponde, come accennato, ad un quesito relativo all'istituzione di RLS anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un gruppo e non esclusivamente alla singola azienda.

Le Segreterie Nazionali dei Sindacati firmatari del contratto collettivo del credito (Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca/Uil, Sinfub, Ugl/Credito) E L'ABI, Associazione Bancaria Italiana hanno avanzato istanza di interpello per conoscere il parere della Commissione in merito alla "possibilità di prevedere nell'ambito del nuovo Accordo sindacale di settore in tema di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS):

1. l'istituzione di RLS anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un gruppo e non esclusivamente alla singola azienda;
2. che i rappresentanti così istituiti siano legittimati ad esercitare tutte le prerogative e le attribuzioni che il D.Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i. riconosce agli RLS nell'ambito delle imprese del Gruppo bancario individuato, quindi anche per quelle aziende che, all'interno del Gruppo medesimo, soprattutto a causa delle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza".

La richiesta – indica l'istanza di interpello - trae origine dalla "necessità di ridisegnare la disciplina contrattuale di riferimento — in attuazione di un preciso impegno assunto in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 gennaio 2012 — in coerenza tanto con il dettato legislativo di cui al D.Lgs. n. 81/2008 quanto con i mutati assetti organizzativi delle imprese del settore bancario caratterizzato, per alcune importanti realtà, dal crescente rilievo della dimensione interaziendale di gruppo".

Per fornire il suo parere, la Commissione osserva innanzitutto come la questione debba essere "esaminata alla luce delle norme di legge che regolano le modalità di istituzione del RLS e di funzionamento delle relative prerogative. Tale normativa, in attuazione del criterio fissato nella legge delega (art. 1, lett. g), Legge n. 123 del 2007), è volta ad assicurare la presenza del RLS in ogni luogo di lavoro in base a principi inderogabili di legge e per mezzo di un ampio rinvio alla regolamentazione contrattuale quanto alle modalità di elezione o designazione del RLS e alle prerogative del medesimo".

A tale riguardo viene richiamato l'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo". E il comma 5 dell'art. 47 affida inoltre alla "contrattazione collettiva" il compito di determinare il numero, le modalità di designazione o di elezione dei RLS.

Nella istanza di interpello è "evidenziata la volontà delle Parti sindacali firmatarie del contratto collettivo del credito di definire la figura del RLS operante non solo nella singola azienda di credito ma nel diverso contesto del gruppo bancario, al fine di consentire che in tutte le aziende del gruppo sia presente la figura del rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si assicurerebbe, in tutte le aziende che fanno parte di gruppi bancari, una 'copertura totale' anche a favore di quelle aziende che, all'interno del gruppo medesimo, per ragioni spesso legate alle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza. L'obiettivo di tale individuazione contrattuale sarebbe, quindi, di garantire la rappresentanza in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle più complesse e articolate realtà interaziendali di gruppo".

Il parere della Commissione Interpelli è che "la scelta di individuare, nel nuovo Accordo sindacale del settore del credito, la figura del RLS di gruppo, come figura che assolve le funzioni del RLS per tutte le aziende che fanno parte del gruppo medesimo, sia riservata alle parti che stipulano il contratto collettivo di lavoro e corrisponda alle facoltà attribuite dal D.Lgs. n. 81/2008 alle parti medesime per quanto concerne la regolamentazione — in via pattizia — delle prerogative dei RLS. Essa appare, quindi, compatibile con il vigente quadro normativo di riferimento".

La Commissione sottolinea altresì che "l'esercizio di tale facoltà è pur sempre condizionato all'integrale rispetto delle disposizioni inderogabili (nel senso che rispetto ad esse non è possibile che le disposizioni contrattuali operino in funzione modificativa) del D.Lgs. n. 81/2008 in materia. In particolare, l'opzione per il RLS di gruppo va necessariamente attuata facendo comunque salvo il numero minimo di RLS stabiliti dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2008 applicando i criteri ivi previsti a ciascuna delle aziende che compongono il gruppo e senza che sia possibile limitare in via contrattuale le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quali descritte all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008".

Ricordiamo, per concludere, che gli interpelli costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza e che i quesiti di ordine generale sull'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro possono essere inoltrati alla Commissione per gli interpelli dagli organismi associativi a rilevanza nazionale degli enti territoriali e gli enti pubblici nazionali, nonché dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai consigli nazionali degli ordini o collegi professionali.

Lavoro del Prof. De Carlo dell'Università di Padova, e sta elaborando uno specifico "database" contenente un campione di dati di oltre 40.000 lavoratori, dal quale verranno estrapolati elementi di valutazione circa la categoria dei bancari. L'illustrazione del Dr. Ranieri richiama, in buona sostanza, una tipologia di rilevazione che vuole costituirsi come base di "buona pratica".

Luca Bertinotti, nelle sue conclusioni, ha ribadito come l'impegno della Federazione sul tema della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori, pur in un momento complesso quale l'attuale e nonostante le criticità di questa fase di rinnovo contrattuale, si mantenga forte e determinato. Tutte le energie e le risorse della F.A.B.I. sono quotidianamente dedicate alla tutela del ruolo e delle prerogative dei Rappresentanti dei Lavoratori, siano essi RSA o RLS, con l'obiettivo della complessiva tutela di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori bancari.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA NAZIONALE



Handwritten signatures of the National Secretariat members, including names like Ranieri, Bertinotti, and others, written in cursive.

Allegati:

- Interpello con oggetto: Modalità operative degli RLS nel Settore del Credito (ABI) in mancanza di un Accordo Quadro di Settore del 1° ottobre 2013
- Interpello con oggetto: Revisione dell'Accordo di settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del 12 marzo 1997 - Individuazione dei RLS con riferimento al Gruppo Bancario del 1° aprile 2014
- Risposta all'interpello del 1° aprile 2014
- Slides del Dr. Ranieri sul progetto reti di ascolto IF



ISTANZA DI INTERPELLO

Oggetto: **Modalità operative degli RLS nel Settore del Credito (ABI) in mancanza di un Accordo Quadro di Settore.**

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali : Dircredito (Via Principe Amedeo 23 Roma - tel. 06/489961 E-mail info@dircredito.eu), Fabi (Via Tevere, 46 Roma - tel. 06/8415751 E-mail: federazione@fabi.it), Fiba/Cisl (Via Modena, 5 Roma - tel. 06/4746351 E-mail: fiba@fiba.it), Fisac/Cgil (Via Vicenza, 5/a tel. 06/448841 E-mail: fisac@fisac.it), Uilca/Uil (Via Lombardia,30 - Roma - tel. 06/4203591 E-mail : uilca@uilca.it), Sinfub (Via C. Balbo, 35 Roma – tel. 06/4820677 E-mail: sinfub@tiscalinet.it), Ugl/Credito (Lungotevere R. Sanzio, 5 Roma – tel. 06/585511 E-mail uglcredito@uglcredito.it)

ESPONGONO QUANTO SEGUE

Il 21 Giugno 2013 l'ABI ha disdetto, con decorrenza 1 Ottobre 2013, l'Accordo di Settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza stipulato il 12 marzo 1997.

A tale disdetta sono seguite quelle di molte aziende del Settore riferite alle Contrattazioni di Secondo Livello.

Allo stato non si prevede, considerata sia la distanza tra le posizioni assunte dalle parti, sia per la difficile situazione del Settore (sono stati disdetti, anzitempo, anche i CCNL) una effettiva possibilità di ripresa della trattativa in tempi brevi.

Conseguentemente dal primo di Ottobre, termine (come indicato dall'ABI nella lettera di disdetta dell'accordo vigente), i rapporti tra Aziende ed RLS saranno quindi regolati dalla sola legislazione nazionale.

In tale scenario le scriventi Organizzazioni Sindacali del Settore ritengono che, nel rispetto dell'Accordo del 12/3/1997 e delle specifiche contrattazioni aziendali, che non possono essere annullate dalla disdetta se non per il futuro, gli RLS debbano rimanere attivi sino alla scadenza naturale del proprio mandato (4 anni) mantenendo conseguentemente le specifiche prerogative sino all'elezione dei sostituti.

Al riguardo, l'articolo 4 dell'Accordo citato, affermava esplicitamente che “..scaduto tale periodo [4 anni], essi (gli RLS) mantengono le loro prerogative in via provvisoria fino all'entrata in carica dei nuovi rappresentanti...”,

Le OOSS ritengono anche che i poteri dei RLS, pur in assenza della contrattazione collettiva, trovino il proprio riferimento nella Legge ed in particolare nell'articolo 50 del D.Lgs. 81/08 e che pertanto gli RLS possano continuare a fruire delle prerogative di legge in ordine alla ricezione delle informazioni, alla consultazione preventiva, alla partecipazione alle riunioni, all'accesso ai luoghi di lavoro, alla ricezione del DVR, etc..., disponendo “...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, anche tramite l'accesso ai dati...”, né subendo “...pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività...” e nei suoi confronti “...si applicano le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali...” [vedi articolo 50 TU].

Siamo tuttavia nella necessità, vista la difficile situazione nella quale ci si verrà a trovare, di

Chiedere

al Ministero del Lavoro, come disciplinato dal D. Lgs. 81/2008 che prevede una funzione suppletiva da parte del Ministero del Lavoro ogni qual volta non intervenga la contrattazione collettiva (cfr. ad esempio, l'articolo 48 del Testo Unico) e con riferimento all'art. articolo 12 comma 2 del medesimo D. Lgs. , che istituisce una Commissione per gli Interpelli,

chiarimenti ed indicazioni

sulle modalità con le quali gli RLS del Settore del Credito potranno continuare la loro attività, nell'ottica di garantire in ogni caso quel servizio di supporto alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori che è il nucleo centrale delle funzioni attribuite agli RLS.

In attesa di un vs. riscontro vi inviamo i nostri migliori saluti.

Roma, 01 ottobre 2013

LE SEGRETERIE NAZIONALI
DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL SINFUB UGL/CREDITO UILCA

Roma
1° aprile 2014

Spettabile
Commissione per gli interpellati ex
art. 12 D. Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i.
Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali

Revisione dell'Accordo di settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del 12 marzo 1997 – Individuazione dei RLS con riferimento al Gruppo bancario (Pos. AS/1350)

Con il ccnl 19 gennaio 2012, le Parti nazionali del settore bancario hanno convenuto, all'art. 25, di procedere alla revisione dell'Accordo di settore sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del 12 marzo 1997; impegno poi rinnovato con un verbale di Accordo sottoscritto il 20 dicembre 2013.

In attuazione dei citati impegni contrattuali, ABI e i Sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale di settore, hanno da tempo avviato le trattative con l'obiettivo di concordare un testo che rivedesse l'Accordo in termini di:

- adeguamento al dettato legislativo di cui al D. Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i.;
- effettiva e coerente rispondenza delle previsioni in esso contenute ai mutati assetti organizzativi delle imprese del settore;
- realizzazione dei presupposti di effettività delle tutele in materia di salute e sicurezza.

Nell'avviare il predetto confronto, è stata naturalmente tenuta presente la cornice normativa di riferimento costituita dal citato D. Lgs., il quale, all'art. 47, prevede che "il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo" (comma 1), affidando alla "contrattazione collettiva" il compito di determinare il numero, le modalità di designazione o di elezione dei RLS (comma 5).

Proprio in forza di quest'ultimo rinvio, l'obiettivo che si intende perseguire è quello di esercitare il ruolo che la legge assegna all'autonomia collettiva ridisegnando un quadro negoziale che sia rispondente ai fini sopra richiamati e il più possibile aderente alle specificità del settore bancario.

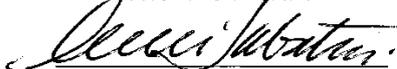
In questa ottica, tenendo conto del mutato scenario di settore, caratterizzato per alcune importanti realtà dal crescente rilievo della dimensione interaziendale di gruppo, le Parti, fatto salvo il numero minimo di RLS previsti dall'art. 47, comma 7, D. Lgs. 81 2008 s.m.i. applicando i criteri ivi previsti a ciascuna delle aziende che compongono il Gruppo, rivolgono al Ministero un quesito sui seguenti punti:

- la possibilità di prevedere l'istituzione di RLS anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un Gruppo e non esclusivamente alla singola azienda;
- se i rappresentanti così istituiti siano legittimati ad esercitare tutte le prerogative e le attribuzioni che il D. Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i. riconosce agli RLS nell'ambito delle imprese del Gruppo bancario individuato, quindi anche per quelle aziende che, all'interno del Gruppo medesimo, soprattutto a causa delle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza.

E' utile ricordare che il Gruppo bancario – la cui nozione è definita con criteri di certezza giuridica agli artt. 60 e 61 del Testo Unico Bancario (D. Lgs. 285 del 1993) – costituisce oggi una caratteristica tipica del settore bancario.

Tanto premesso, ABI e le Segreterie Nazionali dei Sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale del settore bancario, chiedono a codesta rispettabile Commissione di esprimere il proprio parere sulla possibilità, rispetto a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81 del 2008 e s.m.i., delle Parti contrattuali di definire gli assetti sopra descritti in attuazione dei demandi legislativi.

Il Direttore Generale ABI



Le Segreterie Nazionali

DIRCREDITO-FD

FABI

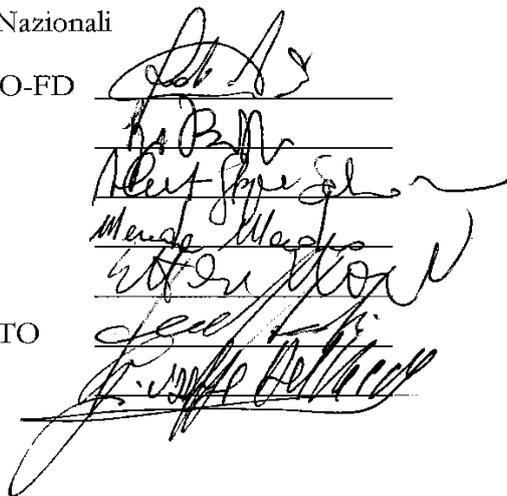
FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA



Commissione per gli Interpelli
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 17/2014

Alla Associazione Bancaria Italiana

Alla Dircredito

Alla Fabi

Alla Fiba/Cisl

Alla Fisac/Cgil

Alla Uilca/Uil

Alla Sinfub

Alla Ugl/Credito



Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 06/10/2014
Prot. 37 / 0016609 / MA007.A001

Prot.

Oggetto: art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *risposta al quesito relativo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.*

L'Associazione Bancaria Italiana e le Segreterie Nazionali dei Sindacati firmatari del contratto collettivo del credito hanno avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito alla possibilità di prevedere nell'ambito del nuovo Accordo sindacale di settore in tema di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):

- 1. l'istituzione di RLS anche a livello dell'insieme di aziende facenti riferimento ad un gruppo e non esclusivamente alla singola azienda;*
- 2. che i rappresentanti così istituiti siano legittimati ad esercitare tutte le prerogative e le attribuzioni che il D.Lgs. n. 81 del 2008 s.m.i. riconosce agli RLS nell'ambito delle imprese del Gruppo bancario individuato, quindi anche per quelle aziende che, all'interno del Gruppo medesimo, soprattutto a causa delle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza.*

La richiesta trae origine dalla necessità di ridisegnare la disciplina contrattuale di riferimento – in attuazione di un preciso impegno assunto in occasione del rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 19 gennaio 2012 – in coerenza tanto con il dettato legislativo di cui al D.Lgs. n. 81/2008 quanto con i mutati assetti organizzativi delle imprese del settore bancario

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 17/2014

caratterizzato, per alcune importanti realtà, dal crescente rilievo della dimensione interaziendale di gruppo.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

Questa Commissione osserva come la questione debba essere esaminata alla luce delle norme di legge che regolano le modalità di istituzione del RLS e di funzionamento delle relative prerogative. Tale normativa, in attuazione del criterio fissato nella legge delega (art. 1, lett. g), Legge n. 123 del 2007), è volta ad assicurare la presenza del RLS in ogni luogo di lavoro in base a principi inderogabili di legge e per mezzo di un ampio rinvio alla regolamentazione contrattuale quanto alle modalità di elezione o designazione del RLS e alle prerogative del medesimo.

A tale riguardo va anzitutto richiamato l'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008 ai sensi del quale *“il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo”*. Il comma 5 dell'articolo in commento affida alla *“contrattazione collettiva”* il compito di determinare il numero, le modalità di designazione o di elezione dei RLS.

Nella istanza di interpello è evidenziata la volontà delle Parti sindacali firmatarie del contratto collettivo del credito di definire la figura del RLS operante non solo nella singola azienda di credito ma nel diverso contesto del gruppo bancario, al fine di consentire che in tutte le aziende del gruppo sia presente la figura del rappresentante dei lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro. In tal modo si assicurerebbe, in tutte le aziende che fanno parte di gruppi bancari, una *“copertura totale”* anche a favore di quelle aziende che, all'interno del gruppo medesimo, per ragioni spesso legate alle ridotte dimensioni, potrebbero rimanere prive di una propria specifica rappresentanza. L'obiettivo di tale individuazione contrattuale sarebbe, quindi, di garantire la rappresentanza in materia di salute e sicurezza nell'ambito delle più complesse e articolate realtà interaziendali di gruppo.

È opinione di questa Commissione che la scelta di individuare, nel nuovo Accordo sindacale del settore del credito, la figura del RLS di gruppo, come figura che assolve le funzioni del RLS per tutte le aziende che fanno parte del gruppo medesimo, sia riservata alle parti che stipulano il contratto collettivo di lavoro e corrisponda alle facoltà attribuite dal D.Lgs. n. 81/2008 alle parti medesime per quanto concerne la regolamentazione – in via pattizia – delle prerogative dei RLS. Essa appare, quindi, compatibile con il vigente quadro normativo di riferimento.

Si ritiene comunque opportuno sottolineare come l'esercizio di tale facoltà è pur sempre condizionato all'integrale rispetto delle disposizioni inderogabili (nel senso che rispetto ad esse non è possibile che le disposizioni contrattuali operino in funzione modificativa) del D.Lgs. n. 81/2008

Commissione per gli Interpelli

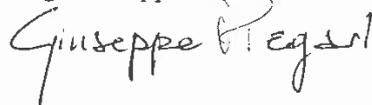
(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 17/2014

in materia. In particolare, l'opzione per il RLS di gruppo va necessariamente attuata facendo comunque salvo il numero minimo di RLS stabiliti dall'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2008 applicando i criteri ivi previsti a ciascuna delle aziende che compongono il gruppo e senza che sia possibile limitare in via contrattuale le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, quali descritte all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

Ing. Giuseppe PIEGARI





IF – Informazione&Fiducia

Il progetto: reti di ascolto e intervento per la prevenzione dello stress lavoro-correlato, la promozione del benessere organizzativo e lo sviluppo della performance

Leonardo Ranieri - Firenze 16 ottobre 2014

Rischi tradizionali

- 81/08, 231
- Stabili

Disagio organizzativo

- Natura umana e sociale
- Instabile
- Veloce nell'evolversi

- “E’ il caso di ricordare che le indicazioni della Commissione Consultiva sono **misure minime** e nulla vieta al datore di lavoro di decidere di effettuare una “**valutazione approfondita**” comunque, **indipendentemente degli esiti della fase preliminare**. Infatti proprio per la **peculiarità del rischio** da stress lavoro-correlato, **la puntuale analisi delle percezioni dei lavoratori** costituisce un **elemento chiave** nella caratterizzazione del rischio stesso” (Inail, 2011, p. 26).
- “... la fase di approfondimento soggettiva costituisce un **prezioso momento informativo** sulle condizioni di salute di un’organizzazione ed una opportunità di una più chiara definizione del rischio, soprattutto in quelle realtà che, per **settore produttivo** (es. servizi, professioni d’aiuto, operatori di call center, ...) e/o **dimensioni aziendali**, possono rendere complessa la caratterizzazione ottimale del rischio con la sola adozione di “liste di controllo” (Inail, 2011, p. 26).

Lo stress lavorativo

- Per stress lavorativo (work stress) si intende il processo stressogeno che coinvolge l'individuo nella sua interazione con l'ambiente di lavoro. Esso si manifesta in presenza di uno squilibrio tra le richieste provenienti dall'ambiente/organizzazione e le capacità/risorse di un individuo. Tale squilibrio può risolversi in senso positivo, con esiti utili per l'individuo e per l'organizzazione, oppure in senso negativo – strain – in termini di grave inadeguatezza delle risposte possibili, di conflitto rispetto a valori e bisogni, di sofferenza individuale e organizzativa.
- Si sviluppa attraverso varie fasi: dalla percezione di potenziali fonti di tensione nell'ambiente (stressor), alla produzione di risposte fisiologiche, psicologiche e comportamentali di tensione fino alla possibile determinazione di gravi conseguenze (strain), a breve, medio o lungo termine sia individuali che organizzative (Cox & Mackay, 1981; Cooper et al., 2001).

Quando lo stress diventa strain

- I principali modelli sullo stress occupazionale (French & Kahn, 1962; Van Harrison, 1978; Caplan, 1979; Karasek, 1979; Cox & Mackey, 1981; Cooper & Marshall, 1978; Cummings & Cooper, 1979) descrivono lo strain come l'insieme negativo degli effetti/risposte che le fonti di stress presenti nei contesti lavorativi e organizzativi, interagendo con variabili di ordine individuale, ambientale e sociale, possono produrre nella persona.
- Tali effetti riguardano sia i vissuti e i comportamenti direttamente legati al lavoro e all'organizzazione sia varie conseguenze sulla salute della persona.

Le principali forme di strain

- Una tipologia largamente accettata (Kahn & Byosiere, 1992; Cooper et al., 2001) individua tre principali categorie di strain:
 - ✓ strain fisiologico;
 - ✓ strain comportamentale;
 - ✓ strain psicologico.

Strain fisiologico (1)

- Importanti risposte fisiologiche direttamente legate all'esperienza lavorativa sono state individuate da Fried, Rowland e Ferris (1984) e suddivise in tre grandi categorie:
 - ✓ cardiovascolari (pressione sanguigna, attività cardiaca, livello di colesterolo);
 - ✓ biochimiche (catecolamine, cortisolo, acido urico);
 - ✓ gastrointestinali (soprattutto ulcere peptiche).
- In un'altra rassegna Jex e Beehr (1991) individuano questi tre gruppi di sintomi come misure fisiologiche ritenute associate allo strain e li differenziano da una seconda categoria di indicatori fisiologici definiti condizioni effettive di strain e comprendenti sia conseguenze dirette dello stress, fra cui collocano il cancro, l'infarto o il diabete, sia effetti indiretti, fra cui l'abitudine al fumo, bere alcolici, diminuzione delle ore di sonno.

Strain fisiologico (2)

L'Agencia Europea per la Sicurezza e la Salute del Lavoratore (2007) identifica le seguenti risposte fisiologiche derivabili dagli stressor lavorativi:

- **problemi al sistema cardio-vascolare** (Belkic, Landsbergis, Schnall & Baker, 2004; Schnall, Belkic, Landsbergis & Baker, 2000);
- **ictus** (Ferrario, Veronesi, Carro, Fornari, Segal, Borchini, Battaini & Cesna, 2005);
- **infezioni, ipersensibilità, cancro, ulcera** (Sauter & Murphy, 1999);
- **esaurimento nervoso/attacchi d'ansia** (Niedhammer, Chastain, David, Barouhriel & Barrandson, 2006);
- **disturbi muscolo-scheletrici** (Arnaudo, Hamon-Cholet & Waltisperger, 2006).

Strain fisiologico (3)

Altri disturbi di tipo psicosomatico comprendono:

- ulcere peptiche;
- coliti ulcerose;
- sindromi dell'intestino irritabile;
- elevata pressione sanguigna,
- asma bronchiale ed eczemi (Tay, 1994; Cox & Gonder-Frederick, 1991; Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981; Ooi & Goh, 1997).

Strain comportamentale

- Le risposte comportamentali agli stressor lavorativi possono essere categorizzate secondo due tipologie (Jex & Beehr, 1991; Cooper & Cartwright, 1994; Jones & Bright, 2001).
- **Comportamenti significativi per l'organizzazione**, che hanno un impatto diretto sul funzionamento organizzativo, quali:
 - ✓ riduzione della performance;
 - ✓ turnover;
 - ✓ assenteismo;
 - ✓ incidenti sul lavoro;
 - ✓ cali di produttività.
- **Comportamenti significativi per l'individuo**, relativi alla sua salute personale e responsabili solo indirettamente di possibili effetti sulla prestazione lavorativa, quali l'abuso di:
 - ✓ alcol;
 - ✓ tabacco;
 - ✓ sostanze psicoattive.

Strain psicologico

■ Importanti risposte psicologiche direttamente legate all'esperienza lavorativa sono (Jackson & Schuler, 1985; Kahn & Byosiere, 1992; Cooper et al., 2001):

- ✓ tensione/ansietà;
- ✓ fatica cronica o patologica;
- ✓ depressione;
- ✓ riduzione dell'autostima e della fiducia in se stessi;
- ✓ diminuzione della motivazione;
- ✓ esaurimento emotivo;
- ✓ insoddisfazione lavorativa;
- ✓ disimpegno verso l'organizzazione;
- ✓ burnout;
- ✓ aggressività/violenza fisica;
- ✓ mobbing.

Le conseguenze dello stress per l'organizzazione



Costi per l'INDIVIDUO	Costi per l'ORGANIZZAZIONE	Costi NASCOSTI o INDIRETTI	Costi DISTANTI
Salute fisica	Assenze	Impatto sulla reputazione	Indennità per malattia
Salute psicologica	Presenteismo	Controversie con i dipendenti	Pensioni e indennità di disabilità
Salute sociale e relazionale	Turnover	Riduzione della produttività	Costi del SSN e altre spese mediche
Comportamenti influenti sulla salute	Incidenti e infortuni	Deterioramento del clima organizzativo	
Salute organizzativa			

Reti di ascolto e intervento: un modo per ridurre rischi e danni



- Così come avviene a livello internazionale – nel 90% delle 500 maggiori aziende di Fortune, ma anche nella generalità delle piccole e medie imprese di successo – è opportuno che un servizio di ascolto dedicato allo stress lavoro-correlato, al disagio e al contenzioso in ambito organizzativo, venga **gestito all'esterno dell'organizzazione, da partner di alto profilo scientifico e tecnico, indipendente e di fiducia sia per il management che per i lavoratori.**
- Una rete di ascolto e intervento offre un servizio efficace al datore di lavoro, al management, al RSPP, al medico competente e alle altre figure impegnate nella gestione della sicurezza e nella prevenzione del rischio, costituenti il Gruppo di gestione della valutazione del rischio, quando attivato secondo le indicazioni INAIL.

Avvio del servizio

- All'attivazione di IF **i lavoratori e i vari livelli di management** vengono informati mediante materiale informativo dell'esistenza del servizio, delle sue utilità e delle modalità di fruizione.
IF instaura un rapporto continuativo di interazione e collaborazione con le figure coinvolte nella prevenzione e nella gestione del rischio.

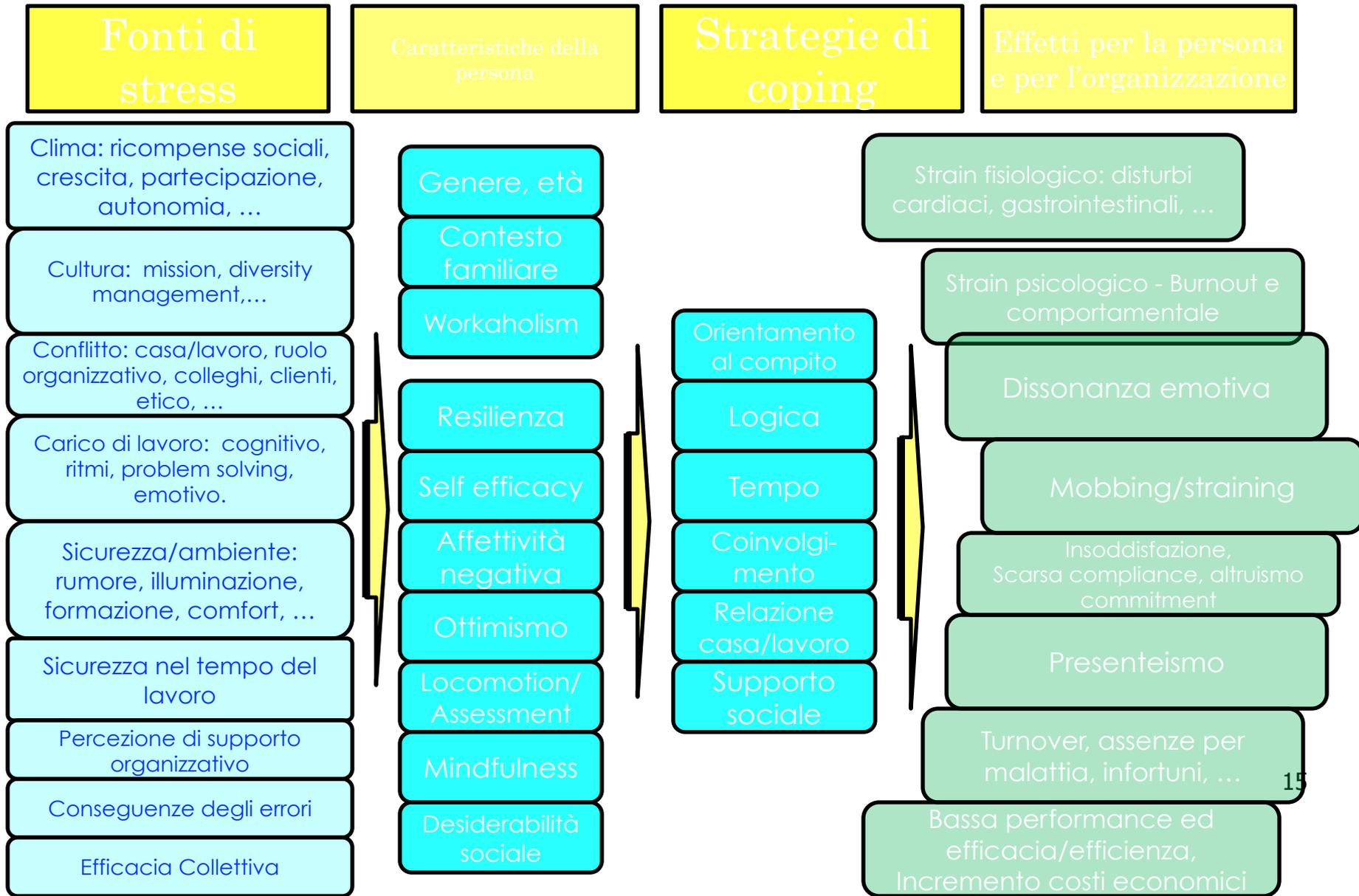
Ascolto

- IF mette a disposizione dei lavoratori il numero verde, il proprio sito web e una casella e-mail, per poter comunicare con libertà, fiducia e garanzia di anonimato ciò che essi ritengono possa essere causa di disagio, di conflitto, di rischio o di danno,

Report trimestrale e individuazione delle criticità

- IF elabora ogni tre mesi un report per l'organizzazione basato su dati aggregati, nel completo e assoluto rispetto della privacy di tutti gli aventi causa (D.lgs. 196/2003 e s.m.i.) in relazione alla definizione e alla segnalazione dei fattori critici pervenuti e individuati. Il report fa riferimento a gruppi omogenei in tutti i casi in cui ciò è utile o necessario, viene redatto in linea con la deontologia delle professioni sanitarie ed è trasmesso esclusivamente alla persona delegata dall'organizzazione. IF comunica, nei report, le criticità emergenti sulla base dei contenuti delle comunicazioni ricevute, nonché delle fonti scientifiche e tecniche maggiormente accreditate. L'individuazione delle criticità e dei possibili interventi viene effettuata da un team di professionisti di diverse specializzazioni, con la supervisione di un autorevole **Comitato Tecnico-Scientifico**.

Modello multidimensionale di stress/benessere/disagio organizzativo



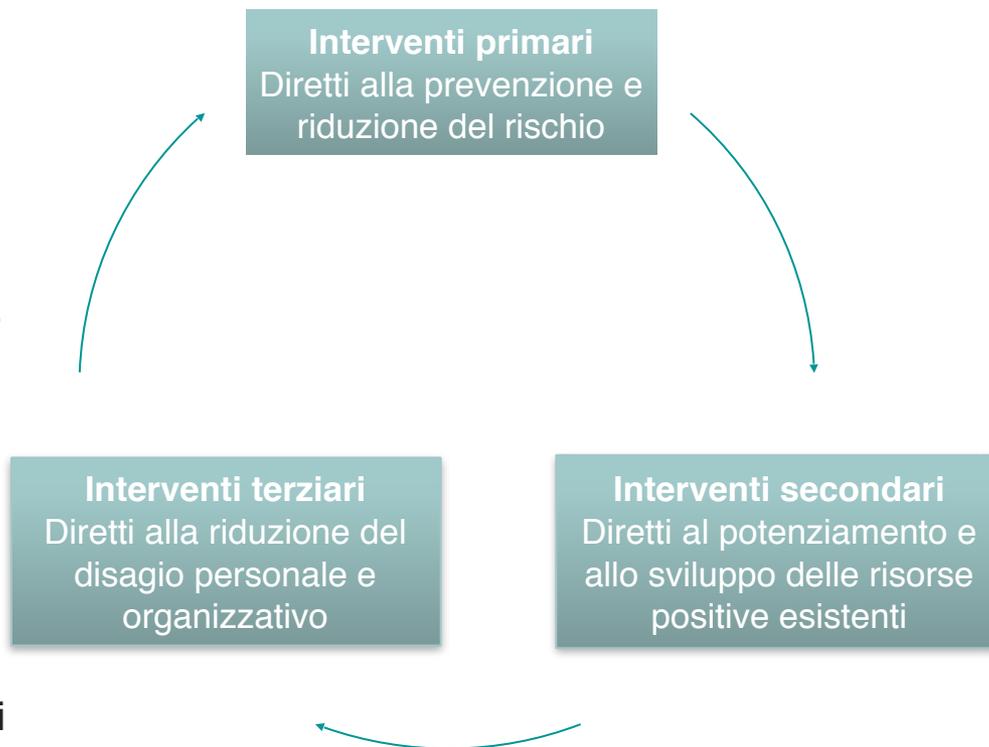
Gli interventi



propone alle organizzazioni aderenti – senza vincoli di accettazione – interventi fondati sugli elementi emergenti e sul parere del Comitato Tecnico-Scientifico.

Le proposte di intervento sono articolate in tre livelli.

Gli interventi, caratterizzati da specifiche professionalità, sono preventivamente precisati nei contenuti e nei costi, in modo da garantire la trasparenza e l'effettività delle spese. I risultati di tali interventi vengono costantemente monitorati nel tempo.



Quali vantaggi da una rete di ascolto e intervento?

- L'introduzione di una rete di ascolto e intervento produce vantaggi di particolare rilevanza in riferimento alla **normativa vigente** e, in generale, nella prospettiva della **prevenzione tanto dei rischi quanto dei contenziosi** e della **garanzia** per le aziende e per i lavoratori oltre che del **miglioramento** della qualità, della performance e del benessere organizzativo.

VANTAGGI PER IL MANAGEMENT

- Possibilità di intervenire in modo efficace e senza dispersione di risorse e di energie
- Riduzione di costi e danni derivanti da conflittualità, contenziosi, assenze e infortuni
- Aumento della performance e della produttività
- Sostenibilità e responsabilità sociale
- Riduzione di costi legati all'immagine, al turnover e alla formazione
- Management Etico e Positivo

VANTAGGI PER I LAVORATORI

- Possibilità di comunicare le situazioni di rischio e disagio
- Possibilità di fruire di interventi mirati
- Sicurezza dell'indipendenza del servizio e del rispetto delle norme sulla privacy
- Accesso a materiali di informazione sui temi del benessere e del disagio organizzativo

VANTAGGI PER IL DATORE DI LAVORO E PER LE FIGURE COINVOLTE NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA E DEL RISCHIO

- Contributo costante per l'applicazione puntuale delle normative vigenti
- Monitoraggio efficace e certificato di possibili situazioni di rischio
- Informazione tempestiva e mirata su eventuali specifiche situazioni emergenti
- Possibilità di accedere a consulenze multidisciplinari di alta specializzazione

Reti di ascolto e intervento: Prevenzione

Applicazione del D.lgs. 81/08 e s.m.i. – mediante un Ente terzo – in relazione a fattori quali lo stress lavoro-correlato, il burnout, il mobbing, la costrittività organizzativa e le discriminazioni, in modo tempestivo, efficace ed economico.

Punto di forza dell'organizzazione – essenziale sul piano etico, normativo, della crescita e dello sviluppo – nel ridurre i livelli di conflitto e di contenzioso, oltre che nel gestire i rapporti con i lavoratori, con i sindacati, la società civile e gli utenti.

L'organizzazione, con l'adozione di una rete di ascolto e intervento, dimostra la propria attenzione alle risorse umane e la propria volontà di intervenire tempestivamente qualora ciò si rivelasse necessario.

Reti di ascolto e intervento nei casi urgenti e difficili

Casi urgenti

Casi difficili

Casi che coinvolgono
gruppi

**RETE DI ASCOLTO E
INTERVENTO**

```
graph TD; A[Casi urgenti] --- B[RETE DI ASCOLTO E INTERVENTO]; C[Casi difficili] --- B; D[Casi che coinvolgono gruppi] --- B;
```

Il progetto IF – Informazione&Fiducia

Il Comitato scientifico

- ✓ Università di Padova
- ✓ Università La Sapienza di Roma
- ✓ Università LUMSA di Roma
- ✓ Università di Cagliari
- ✓ Università di Catania
- ✓ Scuola di specializzazione PSIOP

Le caratteristiche della Rete IF - Informazione & Fiducia

Affidabilità

Efficienza

Efficacia

Trasparenza

Semplicità



l.ranieri@informazioneefiducia.it