

**ISPESL**  
istituto  
superiore  
prevenzione e  
sicurezza del lavoro



*Dipartimento documentazione informazione e formazione*

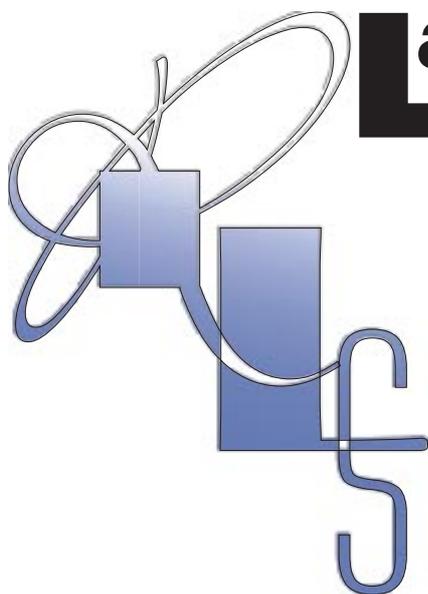
il  
**Rappresentante**

dei

**L**avoratori

per la

Sicurezza



Corso di formazione

**VOLUME 1**



## ISPESL

*La ricerca è stata realizzata dall'ISPESL - Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione con la collaborazione della Cescot Nazionale, della Sistem Form, dell'ASL 2 di Lucca. Il Laboratorio delle strategie formative istituzionali, costituito su proposta del Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione in seno al Dipartimento di Scienze dell'Educazione dell'Università di Firenze ha coordinato i lavori al fine di ottenere una corretta impostazione metodologica e procedurale della ricerca stessa, partendo da una analisi del fabbisogno per arrivare alla definizione dei sistemi di monitoraggio e verifica dei risultati.*

In particolare hanno collaborato:

*Prof. Paolo Orefice (Coordinamento scientifico Laboratorio)*

*Ing Sergio Perticaroli (referente ISPESL Dip.Documentazione Informazione e Formazione)*

### **per il Laboratorio**

*Paolo Federighi*

*Paolo Mottana*

*Edi Fanti*

*Elisabetta Nardini*

### **per la Cescot Nazionale**

*Franco Raffo*

*Patrizia Germini*

*Franco Lipparini*

*Carlo Bracci*

*Gianni Merloni*

### **per la Sistem Form**

*Fabrizio Zampagni*

### **per la ASL 2 di Lucca**

*Raffaele Faillace*

### **per l'ISFOL**

*Colombo Conti*

### **per le organizzazioni datoriali**

*Gianfranco Corrieri*      *CGIA Toscana*

*Tommaso Campanile*      *CNA*

*Walter Regis*      *CONFAPI*

### **per le organizzazioni sindacali**

*Luisa Benedettini*      *CGIL*

*Gabriella Galli*      *UIL*

*Claudio Stanzani*      *CISL*

### **per l'ISPESL**

*Giuliana Roseo*

*Fiorella Chierichetti*

*PierPaolo Bombardieri*

*Paolo Di Francesco*

*Emanuela Giuli*

*Mauro Pellicci*

*Sara Stabile*

*Alfredo Paradisi*

*Cecilia De Angelis*



## PREMESSA

Il D. Lgs. 626/94, in consonanza con lo spirito della nuova filosofia europea della prevenzione, assegna all'informazione ed alla formazione un ruolo strategico e le inserisce tra le misure generali di tutela per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, cioè tra i capisaldi della legge stessa.

Infatti gli interventi informativi e formativi sono basilari per far decollare l'intero *sistema di prevenzione*. È necessario quindi prefiggersi gli obiettivi di una *formazione adeguata ed una professionalizzazione di tutte le figure coinvolte nel nuovo processo preventivo*. La formazione deve seguire i dettami dell'andragogia per essere *efficace ed efficiente* e basarsi su metodologie didattiche attive, in grado di stimolare l'apporto delle esperienze pratiche maturate dai partecipanti al corso e di orientare la didattica alla soluzione di problemi concreti.

L'ISPESL, attraverso il Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione, da tempo dedica molta attenzione alla formazione alla sicurezza, impostando numerose ricerche specifiche, che vanno dalla progettazione didattica, dallo studio ed elaborazione di metodologie innovative, fino ai sistemi di valutazione degli apprendimenti e di monitoraggio dei percorsi.

Il percorso didattico qui proposto è stato realizzato dal Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione in collaborazione con il "Laboratorio delle strategie formative istituzionali". Si è ritenuto opportuno, ai fini di un'attività formativa efficace del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e di un'analisi completa del suo ruolo, sottolineare l'importanza del processo della comunicazione.

Dall'analisi dei fabbisogni formativi scaturisce un percorso base minimo di 72 ore, difficilmente compatibile con quanto previsto dal D.M. del 16/1/1997 e sostanziato da molti accordi tra le parti sociali.

Per andare incontro a questo vincolo, nella macroprogettazione del percorso formativo si è aggiunta una parte in auto-istruzione, con letture integrative da gestire in modo flessibile; inoltre alcune tematiche comunicativo-relazionali sono state inserite trasversalmente all'interno di tutti i moduli del percorso.

In questo modo il corso risulta realizzabile in 46 ore ed è quindi di durata maggiore rispetto alle 32 ore previste; tale durata, da integrare con il supporto in auto-istruzione, tuttavia, è considerata dal gruppo di ricerca indispensabile per il pieno raggiungimento dell'obiettivo didattico.

Il percorso formativo è stato pubblicato, a scopo divulgativo, per consentire una distribuzione più capillare sul territorio italiano, anche in risposta alle richieste, che giungono frequenti in Istituto, da parte di enti, aziende e agenzie formative che intendono applicarlo e riprodurlo.

A questo riguardo si segnalano alcune condizioni necessarie allo svolgimento di tale percorso, elaborato dall'ISPESL:

- non deve essere stravolto nel suo impianto concettuale o metodologico ma, se necessario, adattato ai diversi contesti socio – lavorativi;
- ogni volta che si intende riprodurlo bisogna segnalare ai discenti la proprietà progettuale dell'ISPESL e del suo gruppo di ricerca;
- ogni volta che è applicato o riprodotto, se ne deve dare comunicazione all'ISPESL, che deve riceverne il programma, solo se sono state operate delle modifiche;
- è necessario monitorarne l'andamento, durante l'intero svolgimento, al fine di registrare<sup>1</sup> l'attività di docenti e tutor e il feedback dei discenti. Al termine del corso il **monitoraggio** deve essere inviato all'ISPESL;
- all'interno sono previste delle **valutazioni** dell'apprendimento (valutazioni di modulo e finali) che debbono essere somministrate e che l'ISPESL ha elaborato e fornisce solo su **esplicita richiesta** di enti, aziende e agenzie formative, che intendono svolgere tale corso. I risultati delle valutazioni dovranno essere inviati al Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione.

<sup>1</sup> L'Istituto ha elaborato delle schede di monitoraggio esemplificative che possono fornire una guida per chi deve svolgere tale attività (il cosiddetto "monitore"); sono disponibili in Istituto per chi ne facesse esplicita richiesta.

*Per ulteriori informazioni e per richieste specifiche rivolgersi a:*

**ISPESL, Dipartimento di Documentazione, Informazione e Formazione**

**Via Alessandria 220/E - 00198 Roma**

**Tel. 06 442 510 17 - 06 442 506 48 - Fax 06 442 509 72**

**[E-mail:doc@ispesl.it](mailto:doc@ispesl.it)**

*Contenuto del*

**VOLUME PRIMO**

---

**Indice**

Sezione A: Le ragioni del progetto	13
Sezione B: Analisi dei fabbisogni (progettazione di massima)	21
Sezione C: Programmazione esecutiva	97
Sezione E: Archivio materiale didattico	135
Sezione F: Guida tutor	271
Sezione G: Formazione formatori	277
Sezione H: Monitoraggio del corso	283



## INDICE del volume 1

---

SEZIONE A: Le ragioni del progetto

SEZIONE B: Analisi dei fabbisogni  
(progettazione di massima)

Capitolo 1	Analisi preliminare sulla situazione di partenza	25
Capitolo 2	RLS- Analisi del fabbisogno formativo	29
Capitolo 3	Progettazione del corso "RLS"	49
Capitolo 4	Materiali didattici innovativi	59
Capitolo 5	Sistema valutativo e controllo dei risultati formativi	63
Capitolo 6	La proposta per i formatori	89

SEZIONE C: Programmazione esecutiva

SEZIONE E: Archivio materiale didattico

Capitolo 1	Materiali didattici da consegnare ai partecipanti	137
Capitolo 2	Materiali in autoistruzione (Mod. 3)	199
Capitolo 3	Bibliografia consigliata per i docenti	269

SEZIONE F: Guida tutor

SEZIONE G: Formazione formatori

SEZIONE H: Monitoraggio del corso

*Contenuto del*

**VOLUME SECONDO**

---

Indice

Sezione D: Guida didattica



## SEZIONE B

---

### *Analisi dei fabbisogni: progettazione di massima*

Capitolo 1	Analisi preliminare sulla situazione di partenza	25
Capitolo 2	RLS- Analisi del fabbisogno formativo	29
Capitolo 3	Progettazione del corso “RLS”	49
Capitolo 4	Materiali didattici innovativi	59
Capitolo 5	Sistema valutativo e controllo dei risultati formativi	63
Capitolo 6	La proposta per i formatori	89



## ANALISI DEI FABBISOGNI (PROGETTAZIONE DI MASSIMA)

Per progettazione di massima, si intende metodologicamente il lavoro di:

- Analisi della situazione di partenza
- Analisi del ruolo e delle conoscenze - competenze della figura "virtuale" di riferimento
- Analisi dei fabbisogni formativi
- Analisi dei vincoli esterni
- Schede di progettazione dei diversi moduli
- Architettura del progetto

## ANALISI FABBISOGNO FORMATIVO E MACROPROGETTAZIONE DIDATTICA

**contiene:**

### **La proposta formativa per l'RLS:**

- Analisi della situazione di partenza, fabbisogni formativi e vincoli esterni
- Identikit delle competenze: dalle attribuzioni di legge all'analisi dei fabbisogni formativi
- Progettazione particolareggiata
  - Modulo 1: "*Orientamento*"
  - Modulo 2: "*Approccio metodologico*"
  - Modulo 3/3a: "*Relazionale*"
- Soluzioni didattiche innovative  
*open flexible learning*
- Sistema di valutazione

### **La formazione dei formatori**

- Seminario metodologico-didattico
- Seminario normativo-tecnico-scientifico della sicurezza
- Lancio e diffusione del progetto "RLS"



## Analisi preliminare sulla situazione di partenza

---

La proposta formativa è conseguente ad una progressiva e dettagliata analisi della situazione di partenza su diversi fronti:

### 1.1 Analisi delle “attese” legislative, istituzionali e sociali connesse al riconoscimento della figura professionale “RLS”:

- \* *fondamenti normativi*
- \* *linee-guida* (emanate dal Coordinamento Tecnico per la Prevenzione costituito dagli Assessorati alla Sanità)
- \* *atti negoziali tra le parti sociali, con particolare riferimento allo specifico accordo di categoria (Settore Artigiano)*

### 1.2 Analisi dei “fabbisogni formativi”, elaborata sul modello di professionalità dell’“operatore di processo” (matrice “RSO”) e sull’anticipazione “virtuale” dei processi e competenze del RLS:

- \* identificazione dell’ambito lavorativo di riferimento (RLS - PMI Settore Artigiano) e dei principali processi/attività lavorative, con scomposizione in sottoprocessi
- \* descrizione delle competenze necessarie per l’espletamento delle attribuzioni del RLS, analizzando fattori di professionalità, quali:
  - **“conversione”**, per la trasformazione di input in output
  - **“regolazione e controllo”**, per la verifica di rispondenza, ai risultati attesi
  - **“controllo delle varianze”** per rispondere ad eventi imprevisti e anomalie nel corso della propria operatività
  - **“mantenimento-innovazione”**, per ripristinare-adequare-sviluppare prodotti/servizi-metodologie-risorse in materia di prevenzione e sicurezza dei lavoratori
  - **“governo”** delle relazioni interne-esterne all’esercizio del proprio ruolo, per il raccordo, coordinamento ed integrazione ad attività-processi altri e complementari

- \* interpretazione e descrizione, per ogni fase di attività, dei bisogni formativi, in termini di:
  - **“saper fare”** (abilità pratiche)
  - **“sapere”** (conoscenze)
  - **“saper essere”** (comportamenti)

### 1.3 Ricognizione dell’offerta formativa esistente per la figura di riferimento:

- \* raccolta ed esame delle più significative offerte formative presenti sul mercato e provenienti da organismi di formazione pubblici e privati, di prestigio regionale e nazionale.

### 1.4 Analisi dei vincoli espliciti ed impliciti dell’offerta formativa:

- \* ***durata***: l’azione formativa è circoscritta in un numero minimo di ore (superiore alle 32 ore fissate per l’RLS nella generalità degli accordi tra le Parti Sociali, considerato, fra l’altro, che nello specifico Settore Artigianale, non è prestabilito alcun vincolo di durata)
- \* ***ambito*** (PMI) e ***livello di esercizio della funzione professionale***: è quello del RLS circoscritto ad una specifica e singola realtà aziendale.

### 1.5 Analisi dei livelli d’ingresso del target-group e strumenti di accertamento previsti

I livelli d’ingresso - considerata anche la provenienza elettiva del RLS - costituiscono un problema aperto. L’accertamento è rinviato alla fase di avvio del corso, quando si conoscano i partecipanti. Il questionario d’ingresso dovrà accertare:

- \* ***preparazione professionale***: conoscenze ed esperienze pregresse in materia di rappresentanza sindacale e sicurezza
- \* ***motivazione ed attitudini*** all’assunzione e all’esercizio dello specifico ruolo di RLS
- \* ***disponibilità personali ed “organizzative”*** da dedicare alle attività formative connesse con la concezione della specifica proposta formativa:
  - *project-work d’applicare nella realtà di lavoro,*
  - *autoapprendimento con studio-approfondimento “a distanza”,*
  - *impegno a corsi successivi, complementari ed integrativi alla presente iniziale proposta (nella prospettiva prefissabile dall’analisi del fabbisogno formativo).*

In base alle informazioni dei questionari d’ingresso dovrà regolarsi la taratura del livello di obiettivi-contenuti didattici previsti nella presente proposta.

## Riepilogo

Conseguentemente all'analisi del contesto di partenza, intesa come *back-ground del progetto formativo*, si specifica che:

- \* **la presente proposta** (vedasi **Capitolo 3**) si intende di carattere propedeutico all'esercizio professionale. Viene definita e articolata in chiave di **programmazione didattica dettagliata** (*moduli e sequenza tempi / obiettivi / contenuti / metodologie / strumenti / materiali*). Costituisce una prima iniziale offerta formativa, certamente non esaustiva, ma capace, intanto, di favorire l'ingresso e di promuovere la motivazione al ruolo di RLS, introduce materiali innovativi di open flexible learning (vedasi **Capitolo 4**);
- \* tale azione, di preliminare qualificazione, presuppone **successivi, ulteriori e significativi sviluppi, in corrispondenza alle indicazioni provenienti dall'analisi professionale della figura** (vedasi **Capitolo successivo**). Pertanto, il raggiungimento della padronanza del ruolo ("RLS") richiederà successivi altri corsi e moduli di completamento;
- \* gli sviluppi attesi nella formazione ulteriore scaturiscono dalle attribuzioni e prerogative previste dalla legge. Più specificatamente, dall'analisi particolareggiata del fabbisogno formativo elaborato, in termini anticipatori, prefigurando l'ipotetico "profilo virtuale" del RLS (vedasi **Capitolo 2**). Detta analisi sul "profilo virtuale" del RLS (in quanto desunta non da indagine su profilo operante) si conclude con indicazioni utili per i successivi percorsi formativi intesi ad integrare l'azione iniziale.

Per ultimo, come previsto dal Committente ISPESL, si aggiunge, alla progettazione formativa per i "*destinatari finali*" - **RLS**, una proposta per **formatori** (vedasi **Capitolo 6**), che ha il duplice obiettivo di promuovere sia l'effetto diffusivo e moltiplicatore dell'impianto concepito, sia nuove competenze e funzioni per "*far formazione*" nello specifico indirizzo del profilo emergente operante in campo prevenzionale.





<b>RICEVE INFORMAZIONE / FORMAZIONE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali</li> <li>• le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza</li> <li>• 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</li> <li>• informazioni da parte del medico competente, sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori</li> <li>• l'autocertificazione consentita al datore di lavoro, per le aziende familiari o che occupano fino a dieci addetti</li> <li>• notizie dai lavoratori circa le deficienze dei macchinari, delle apparecchiature, degli utensili, delle sostanze e dei preparati pericolosi, dei mezzi di trasporto e delle altre attrezzature di lavoro, dei dispositivi di sicurezza e di protezione messi a loro disposizione nonché sulle altre eventuali condizioni di pericolo di cui i lavoratori medesimi vengono a conoscenza</li> <li>• informazioni sui cambiamenti tecnologici che comportano mutamenti nell'organizzazione del lavoro</li> <li>• informazioni su eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni o ad agenti biologici appartenenti ai gruppi 2, 3 o 4, nonché sulle misure che il datore di lavoro adotta per identificare e rimuovere la causa dell'evento</li> <li>• i dati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sui lavoratori</li> </ul>	<p>artt. 4,5,m 19,1, e</p> <p>art. 19,1,f</p> <p>artt. 18,7 19,1,g 22,4-6-7</p> <p>art. 17,1,g</p> <p>art. 4,11</p> <p>art. 5,2,d</p> <p>art. 57,1</p> <p>artt. 84,2 63,6 67,1</p> <p>artt. 17,1,e-g 70,2,f 87,2</p>
<b>VERIFICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute</li> </ul>	<p>art. 4,5,m</p>
<b>È CONSULTATO PREVENTIVAMENTE SU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• valutazione dei rischi (di cui all'art. 4, comma 1);</li> <li>• individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della attività di prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;</li> <li>• designazione degli addetti al servizio di prevenzione, del Responsabile del servizio stesso, o dell'intenzione da parte del datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti del SPP o di affidarli a persone estranee all'Azienda;</li> <li>• designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi;</li> <li>• designazione degli addetti al pronto soccorso ed evacuazione dei lavoratori;</li> <li>• organizzazione della formazione;</li> <li>• l'esame del programma di formazione e informazione;</li> <li>• adozione di misure alternative, che il datore di lavoro adotta per garantire un livello di sicurezza equivalente quando questi siano impediti da vincoli urbanistici o architettonici;</li> <li>• operazioni lavorative particolari, ove è prevedibile un'esposizione rilevante dei lavoratori;</li> </ul>	<p>art. 4,6</p> <p>artt. 8,2-6 10,1</p> <p>artt. 19,1,b 4,5,p</p> <p>art. 19,1,c</p> <p>art. 19,1,d</p> <p>art. 11,2,c</p> <p>art. 31,3-4</p> <p>art. 68,1</p>

<p><b>FORMULA</b></p> <p><b>PROMUOVE</b></p> <p><b>E RICHIEDE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;</li> <li>• proposte in merito all'attività di prevenzione;</li> <li>• l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;</li> <li>• la convocazione della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori;</li> <li>• il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;</li> </ul>	<p>art. 19,1,i</p> <p>art. 19,1,m</p> <p>art 19,1,h</p> <p>art 11,4</p> <p>art 19,1,n</p>
<p><b>AVVERTE</b></p> <p><b>RICORRE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• all'organismo paritetico territoriale quando vengono lesi i diritti rientranti nell'esercizio del proprio ruolo;</li> <li>• alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro</li> </ul>	<p>art. 20,1</p> <p>art. 19,1,o</p>
<p><b>LE MODALITÀ E I CONTENUTI DI FORMAZIONE ATTINENTI ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI CUI SOPRA SONO STABILITE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE.</b></p> <p><b>LA RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI COSTITUISCE IL MOMENTO DI MASSIMA FORMALIZZAZIONE ISTITUZIONALE DELL'ATTIVITÀ RELAZIONALE E DI ESPLETAMENTO DELL'INTERO PROCESSO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE RISERVATO ALLA COMPETENZA DEL RLS.</b></p>		<p>artt. 19,3 11,1-4</p> <p>art. 19,1,l</p>
<p><b>RESPONSABILITÀ</b></p>	<p>NESSUNA RESPONSABILITÀ E SANZIONE AMMINISTRATIVA O PENALE È COMMUNICABILE PER L'ESERCIZIO DELLE RELATIVE ATTRIBUZIONI</p>	

## 2.2 Identikit della figura professionale e livello assunto a riferimento

Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** è una figura istituita dal D. Lgs.626/94 che, eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive in cui possono articolarsi le aziende di maggiori dimensioni, rappresenta i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (artt. 2, f 18, 1 e 2).

Tale rappresentanza si esercita attraverso le funzioni di:

- o **informazione/comunicazione,**
- o **analisi/valutazione,**
- o **consultazione/partecipazione,**
- o **proposizione/progettazione,**
- o **istanza/ricorso.**

Il RLS è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni che gli sono attribuite. Per l'espletamento della funzione la legge prevede che gli sia riconosciuto il tempo occorrente ed i mezzi adeguati. Nei confronti del RLS si applicano le stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali (artt 9,3 19,2 19,4).

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva (art. 18,4).

Nel caso specifico del **comparto delle PMI artigianali**, gli accordi tra le federazioni di categoria e le organizzazioni confederali hanno definito tre livelli-tipologie di rappresentanza:

<i>imprese fino 15 dipendenti</i>	1) il <b>Rappresentante Aziendale (RLSA)</b> , per il quale dovranno essere definite le modalità di elezione, di formazione ed il tempo retribuito;
<i>imprese con più di 15 dipendenti</i>	2) il <b>Rappresentante Territoriale (RLST)</b> , che opera sul bacino di competenza dell'OPTA (Organismo Paritetico Territoriale Artigianato) ed esercita il proprio mandato, a tempo pieno, presso la sede dell'OPTA medesimo;
	3) il <b>Rappresentante Aziendale (RLSA)</b> .

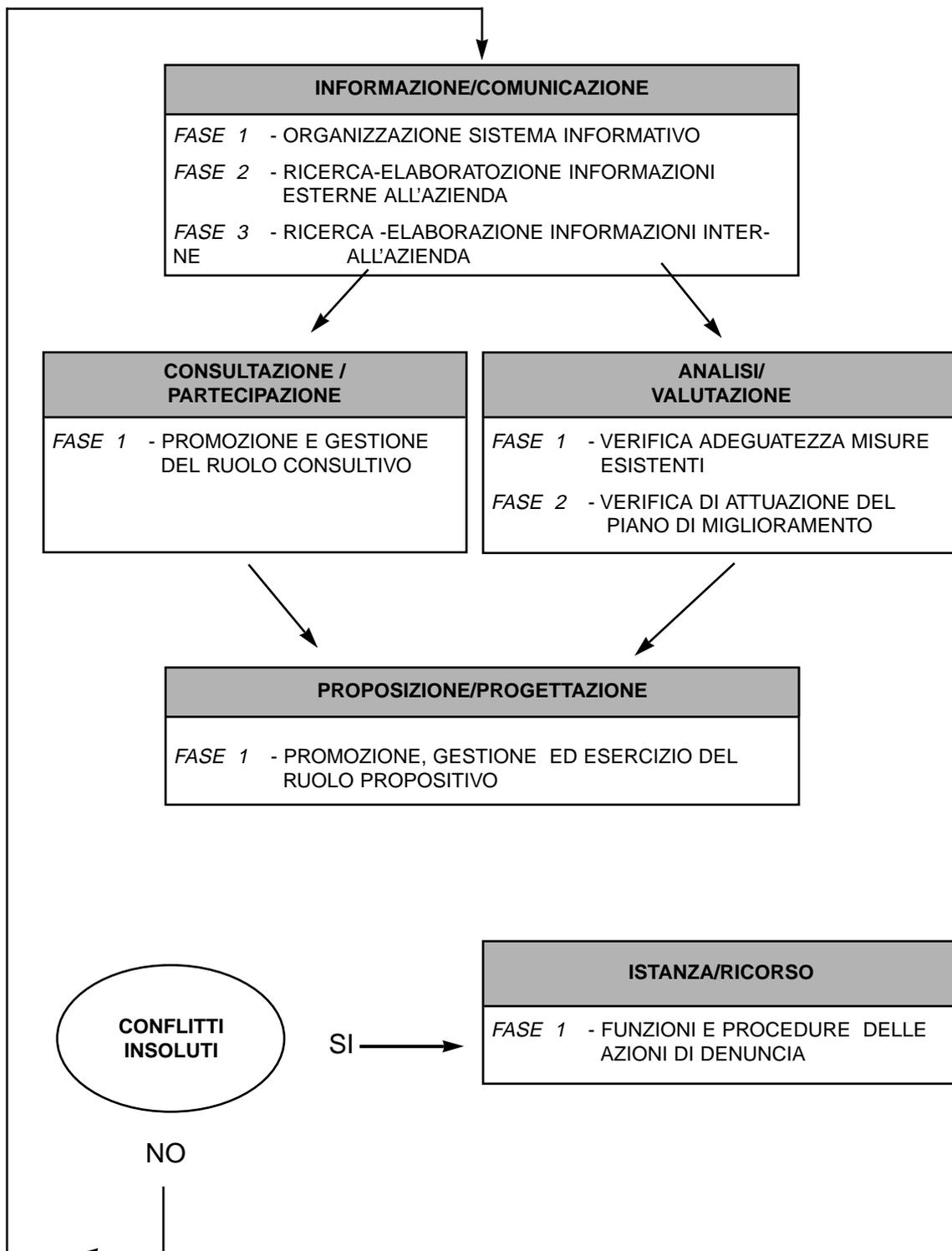
## 2.3 Processi principali

In base alle informazioni in vario modo acquisite, e nello sviluppo delle interazioni con le altre figure a diverso titolo implicate in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il RLS concorre significativamente ai cambiamenti attesi e auspicabili nei contesti lavorativi, nelle abitudini e negli atteggiamenti dei soggetti aziendali. È tra gli attori principali della tutela e del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro il più possibile sicure e salubri, compatibilmente con le conoscenze scientifiche e le risorse tecnologiche disponibili allo stato dell'arte.

Le funzioni del RLS si esplicano nei **principali processi** lavorativi rappresentati nello schema di flusso che segue.

### RLS PROCESSI E SOTTOPROCESSI (FASI) SCHEMA DI FLUSSO

**PRINCIPALI COLLEGAMENTI LOGICO-TEMPORALI TRA I PROCESSI SPECIFICI DELLA FIGURA PROFESSIONALE DI RIFERIMENTO (RLS)**

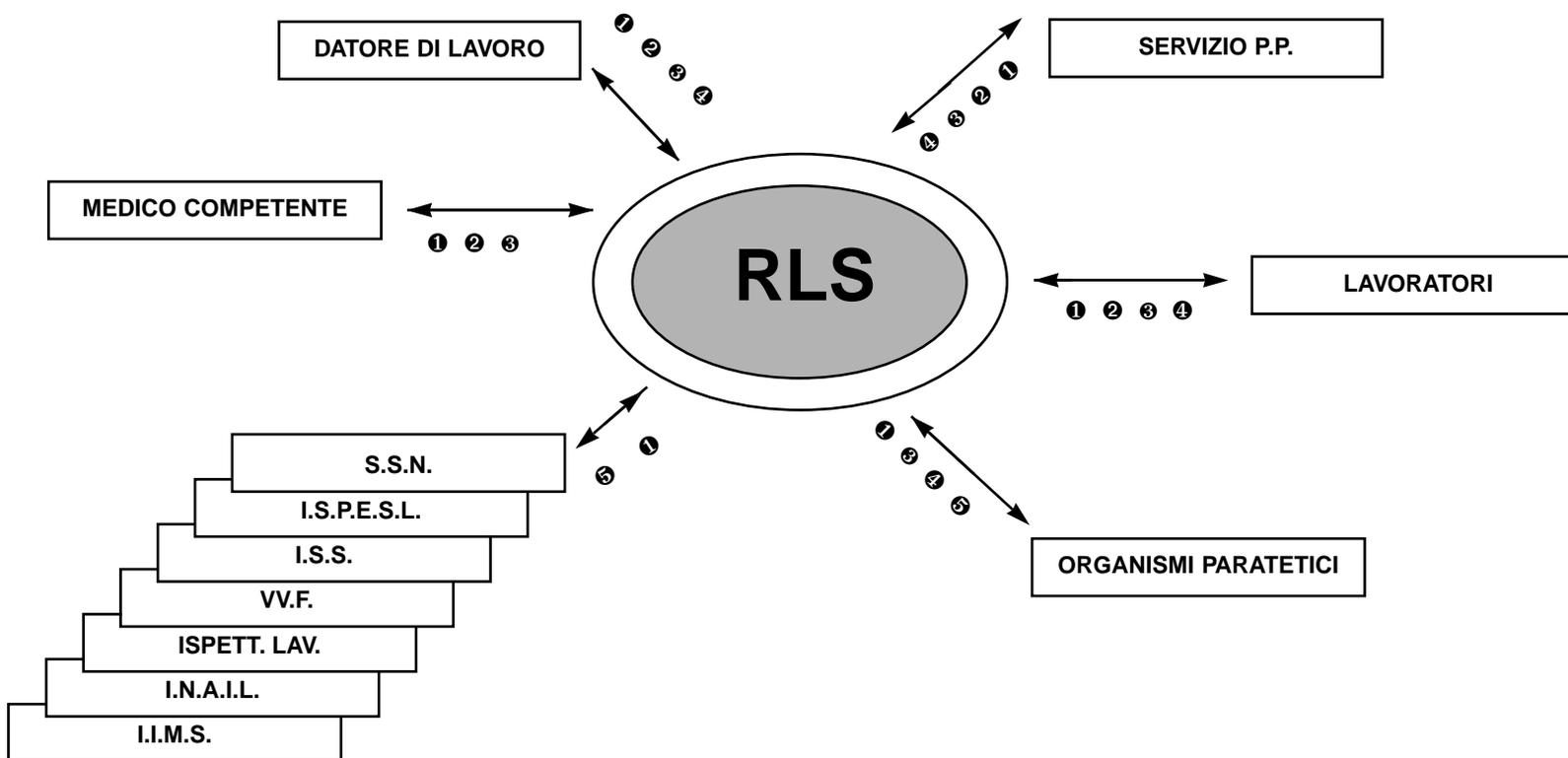


(\*) I processi e le fasi di lavoro del RLS attengono ad attività di trasformazione che intervengono su input ed output immateriali

## 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



## 2.4 RLS - Compiti - attività processi specifici

Per ciascuno dei 5 principali processi, rispettivi sottoprocessi (o fasi) e corrispondenti relazioni funzionali, s'identificano i compiti-attività prevedibili e auspicabili nell'esercizio professionale del RLS.

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
<b>1</b> INFORMAZIONE COMUNICAZIONE	<b>A</b> ORGANIZZAZIONE PROPRIO SISTEMA INFORMATIVO  <b>B</b> RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI ESTERNE ALL'AZIENDA  RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI INTERNE ALL'AZIENDA	<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>

### **A**

- Trattamento, classificazione, ricerca informazioni, con l'ausilio degli adeguati strumenti e tecnologie informatiche e con relativa capacità di scelta, implementazione e manutenzione
- Scelta canali informativi (bibliografie, banche dati, riviste specializzate, enti ecc.), cartacei ed elettronici
- Individuazione referenti e consulenti esterni (CPN - CPR - OPT)
- Pianificazione dell'aggiornamento dei dati ad individuazione dei canali che garantiscono un aggiornamento sufficientemente tempestivo.
- Scelta e predisposizione dei sistemi e degli strumenti operativi di conoscenza (es. questionari di gruppo) e mezzi per promuovere l'invio delle informazioni e segnalazioni da parte delle varie componenti aziendali, ed in particolare da parte dei lavoratori.

### **B**

- Classificazione delle aree lavorative di cui si ha la rappresentanza, secondo "comparti" di rischio omogeneo
- Individuazione competenze tecniche-scientifiche necessarie nei comparti di rischio di competenza
- Individuazione competenze legislative-normative necessarie nei comparti di rischio di competenza
- Acquisizione conoscenze sindacali riguardanti l'esercizio del ruolo (adempimenti, diritti, ore ecc.)
- Acquisizione materiali di consultazione, cartacei ed informatici sulle aree precedenti (checklist - giurisprudenza - testi di legge - tabelle tecniche e norme di biotecnica)
- Classificazione del materiale informativo in ingresso, in maniera da disporre di una facile accessibilità al momento del bisogno
- Implementazione della biblioteca dei "profili di rischio" e delle relative liste di controllo
- Implementazione della "banca delle soluzioni" e tecniche di prevenzione

- ☐• Individuazione degli organismi aziendali che possono e devono fornire informazioni al RLS e loro costante sensibilizzazione e coinvolgimento (in particolare: acquisti - produzione - manutenzione - progettazione)
- Predisposizione e gestione della lista delle informazioni che devono essere fatte pervenire al RLS dalle unità produttive di cui si ha la rappresentanza
- Sensibilizzazione costante dei lavoratori circa le segnalazioni dovute al RLS, e loro raccolta e classificazione (invio di questionari, cartelli, avvisi)
- Classificazione della documentazione ricevuta e solleciti per la documentazione non pervenuta
- Pianificazione degli accessi sui luoghi di lavoro ed ai documenti aziendali di interesse, per l'acquisizione di informazioni e successiva registrazione dei dati acquisiti.
- Pianificazione delle richieste informative al DL, al SPP e al medico competente.

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

- ☐• Individuazione priorità rischi (gravità - probabilità - n° esposti), in base alle informazioni acquisite
- Pianificazione degli accessi ai luoghi di lavoro (avviso a OPT, preavviso a DL)
- Validazione sul campo delle informazioni ricevute per via documentale (valutazione dei rischi, registri esposti, ecc)
- Controllo delle singole realtà lavorative, compilazione liste di controllo e successive loro registrazioni
- Controllo dell'esistenza, qualità, integrità, efficacia dei DPI
- Controllo dell'esistenza, qualità, integrità, attrezzature di lavoro ed impianti
- Controllo, qualità e integrità dei luoghi di lavoro
- Controlli aspetti ergonomici, psicologici, ambientali (VDT, movimentazione manuale dei carichi ecc.)
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) adempimenti svolti dal medico competente
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) adempimenti formali richiesti al DL e SPP
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) attività informativa verso lavoratori
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) attività formativa verso lavoratori
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) pronto soccorso - squadre emergenza - piano emergenza - misure antincendio
- Verifica adeguatezza (quali-quantitative) SPP (addetti e responsabili)
- Verifica rispetto norme (da preposti e lavoratori)
- Verifica rispetto prescrizioni eventuali da organismo vigente.
- Verifica idoneità realtà rispetto ad evoluzioni normativa e scientifica
- Avverte il DL dei rischi individuati

**B**

- Verifica efficacia misure realizzate
- Verifica stato avanzamento programma per garantire nel tempo il miglioramento delle condizioni di sicurezza
- Controllo che le soluzioni in procinto di realizzazione si mantengano valide, alla luce del progresso tecnologico, dell'evoluzione normativa e delle conoscenze mediche
- Verifica adeguatezza del programma degli interventi concordato, rispetto ai cambiamenti intervenuti nell'azienda in epoca successiva

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>

- Individuazione dei momenti di consultazione previsti dalla normativa
- Gestione del calendario / agenda / piano delle consultazioni
- Chiede la convocazione della Riunione Periodica di prevenzione e protezione dai rischi (art. 11) in caso di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salvaguardia dei lavoratori,
- Invio solleciti alle parti che mancano agli obblighi di consultazione
- Rilascio di pareri e verifica loro equilibrio, omogeneità, correttezza ecc. nei casi dovuti
- Confronto dei pareri rilasciati, con quelli di altre realtà (territoriali e tipologiche), e con le linee di indirizzo di organismi esterni (comitati paritetici, OO. SS., autorità di vigilanza, ecc.)

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>

- Studio e conoscenza della realtà aziendali, in termini di processi produttivi, organizzazione del lavoro, flussi di materie prime di prodotti, prospettive di mercato, situazione finanziaria, programma di sviluppo ecc.
- Proposta di soluzioni operative di riorganizzazione del lavoro o modificazione dei processi o attrezzature di lavoro, attingendo alla "banca delle soluzioni" e valutando rapporti di costo/beneficio
- Individuazione di ambienti, settori o ambiti esposti ai rischi più rilevanti e proposta di priorità di intervento
- Individuazione dei livelli di negoziazione, nei limiti delle oggettive condizioni economiche, organizzative, strutturali, burocratiche.

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

- Ricorre - in prima istanza - all'Organismo Paritetico Territoriale di competenza (OPT) nel caso di: controversie sull'applicazione dei propri diritti di rappresentanza, sulla informazione e sulla formazione
- Ricorre - in ultima istanza - alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal DL ed i mezzi impiegati per attuarle non sono idonee a garantire la sicurezza e la salute nel luogo di lavoro
- Ricorre alle Autorità Competenti in caso di inadeguatezza dei mezzi delle misure adottate dal DL per garantire la sicurezza e la salute.

## 2.5 Quadro dei "saperi" professionali

Individuati i compiti del RLS con riferimento alle attività delle fasi del suo processo lavorativo, si procede ad identificare e rappresentare il fabbisogno di competenze (*tavole* seguenti).

A tal proposito, s'introducono **cinque fattori** di analisi della professionalità

- ❶ *conversione (trasformazione) di input in output,*
- ❷ *controllo del processo,*
- ❸ *regolazione delle varianze,*
- ❹ *mantenimento ed innovazione,*
- ❺ *governo del sistema interno-esterno.*

Rispetto a questi cinque fattori si procede alla lettura-interpretazione, per ciascuna fase del processo lavorativo del RLS, delle **tre dimensioni** caratterizzanti qualsiasi azione formativa ("*sapere*" - "*saper fare*" - "*saper essere*").

I cinque fattori di professionalità secondo un'autorevole concezione (Butera, Serino), meglio rispondono ad interpretare il modello (sistematico) di "**operatore di processo**" (come dimensione professionale di superamento dell'"**operatore meccanico**"), e come modello concettuale di professionalità in grado d'interpretare la complessità dei cambiamenti in atto e in divenire.

L'analisi si conclude con un quadro riepilogativo delle *aree di conoscenza* legate al fabbisogno formativo del RLS, che costituisce l'*input* per le successive scelte di progettazione formativa.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI
<b>1/5</b>	informazione comunicazione	A organizzazione del proprio sistema informativo	DL, SPP, Medico Competente, Lavoratori, Organismi Istituz.li., Org. Par., OO.SS., OO.Dat.

componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Ha nozione dei moderni strumenti di hardware e software disponibili oggi per gestire archivi di informazioni, indirizzari, programmazioni di attività. Ha un quadro complessivo delle organizzazioni pubbliche e private che operano nel settore della sicurezza ed igiene del lavoro.	Sa valutare il livello di aggiornamento, l'autorevolezza e l'utilizzabilità pratica delle fonti, dei canali e degli strumenti informativi selezionati, con riferimento alle problematiche presenti nei comparti di rischio di propria competenza.	Possiede una conoscenza delle nozioni delle tecniche di comunicazione, nonché di gestione dei rapporti interpersonali e delle dinamiche di gruppo in ambienti lavorativi.	E' a conoscenza dei metodi, delle procedure e degli strumenti per la corretta manutenzione di archivi informativi elettronici e cartacei.	Sa individuare i referenti istituzionali e quelli interni all'azienda, utilizzabili come fonti informative.
SAPER FARE	Sa scegliere, implementare e mantenere i prodotti software idonei alla gestione delle informazioni. Classifica correttamente ed efficacemente le informazioni. Seleziona le informazioni utili, estraendole fra quelle ridonanti, dispersive, poco attendibili, scarsamente significative. Stabilisce contatti e intrattiene utili rapporti con i soggetti che detengono le informazioni.	Sa validare le fonti informative prescelte o semplicemente disponibili, anche controllandone la significatività rispetto agli obiettivi che con esse si intendono perseguire.	Individua, controlla e corregge gli eventi che ostacolano il flusso informativo.	Sa ideare nuove tipologie di informazioni utilizzabili o nuovi canali informativi attivabili.	Si interfaccia con le altre componenti aziendali e con quelle esterne di riferimento, conquistandone, in un rapporto di fiducia e collaborazione reciproca, la disponibilità a fornire il materiale informativo richiesto o dovuto.
SAPER ESSERE	Analitico e razionale nella scelta delle fonti, dei canali e degli strumenti informativi. Ordinato, scrupoloso e sistematico nel loro utilizzo.	Critico nella scelta delle fonti informative e nella verifica successiva della loro attendibilità.	Duttile nel tollerare variabilità nella maniera o nelle modalità con cui vengono trasmesse o possono essere acquisite le informazioni.	Disponibile ed attento alle innovazioni tecnologiche e metodologiche in materia informatica.	Chiaro nella enunciazione e fermo nella difesa del proprio ruolo, di fronte alle altre figure della organizzazione aziendale.

**ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS**

<b>PROCESSO SPECIFICO</b>	<b>DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE</b>	<b>FASE</b>	<b>RUOLI INTERDIPENDENTI</b>
<b>1/5</b>	informazione comunicazione	<b>B</b> ricerca ed elaborazione delle informazioni provenienti dall'esterno della azienda	Organismi Paritetici, Organismi Istituzionali

<b>componenti prof.li saperi</b>	<b>TRASFORMAZIONE</b>	<b>CONTROLLO DEL PROCESSO</b>	<b>CONTROLLO DELLE VARIANZE</b>	<b>MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE</b>	<b>GOVERNO</b>
<b>SAPERE</b>	Ha nozione della classificazione dei profili di rischio "per comparti lavorativi". E' aggiornato sulla regolamentazione sindacale e sugli accordi di comparto in materia di tutela dei rischi di lavoro. Possiede una cultura di base in materia di prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro.	Sa esprimere giudizi di merito su materiali informativi reperibili in letteratura, o presso gli organismi accreditati, nella materia della sicurezza ed igiene del lavoro.	Si mantiene informato sulle variazioni degli scenari sociali, politici, normativi e giuridici in maniera da calibrare di conseguenza la propria azione rappresentativa.	Mantiene un aggiornamento costante sulle tecniche telematiche per l'accesso alle informazioni reperibili nelle banche dati elettroniche.	Ha cognizione delle organizzazioni pubbliche e private che operano in materia di prevenzione, nonché della loro disponibilità o eventuale mandato istituzionale a fornire informazione, assistenza, consulenza e formazione a terzi.
<b>SAPER FARE</b>	Individua i comparti di rischio e le competenze tecniche, scientifiche e normative che riguardano tali comparti. Classifica il materiale documentale acquisito sugli argomenti prima individuati, in maniera da reperire prontamente le informazioni all'occorrenza necessarie. Sa creare e mantenere aggiornata la propria "biblioteca dei profili di rischio" e la propria "banca delle soluzioni".	Valuta la qualità del materiale informativo acquisito, confrontandolo con il livello medio della produzione scientifica corrente. Verifica la utilizzabilità del materiale acquisito, rispetto alle problematiche effettivamente presenti nei comparti di rischio.	Sa adattare i dati o le soluzioni disponibili tra il materiale informativo acquisito alla realtà aziendale in cui si svolge la funzione di RLS.	Sa sfruttare canali informativi elettronici per acquisire tempestivamente il materiale informativo più aggiornato, e si allena con le tecniche innovative che costantemente migliorano ed amplificano tale possibilità di accesso.	Si sa qualificare con i soggetti esterni che detengono le informazioni, per sfruttarne al meglio la potenzialità informativa e consultiva, dosando nel tempo le richieste e valutandone sempre la necessità ed onerosità.
<b>SAPER ESSERE</b>	Analitico, ordinato e metodico nella raccolta e successiva classificazione del materiale informativo in vario modo acquisito. Sintetico e pragmatico nell'utilizzo delle informazioni disponibili.	Critico ed attento nella cernita e classificazione del materiale di interesse, per poter scartare quello poco significativo o poco applicabile alle proprie realtà lavorative.	Elastico nel saper cogliere la parte delle informazioni adattabili alla realtà lavorativa di propria competenza.	Disponibile ad imparare o a cimentarsi con nuove tecnologie e procedure informatiche.	Corretto ed essenziale nella formulazione di richieste di materiale informativo agli organismi esterni.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI
<b>1/5</b>	informazione comunicazione	<input checked="" type="checkbox"/> ricerca ed elaborazione delle informazioni provenienti dall'interno dell'azienda	DL,SPP, Medico competente, Lavoratori

componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Ha nozione della organizzazione aziendale Sa individuare le strutture o figure aziendali che possono e devono fornire le informazioni (es. uff. acquisti, produzione, manutenzione, progettazione, ...).	Sa riconoscere attendibilità e completezza delle informazioni acquisite, nonché la loro efficacia al fine di consentire un controllo adeguato degli standard di sicurezza e salute presenti nella realtà aziendale.	Possiede una conoscenza di base sulle tecniche di comunicazione, di gestione dei rapporti interpersonali in ambito aziendale e sulle dinamiche di gruppo.	Ha notizia circa le modifiche che vengono apportate nel tempo alla struttura gerarchica ed organizzativa della azienda.	Sa definire le tipologie delle informazioni che le altre componenti aziendali sono tenute a trasmettere o a rendere disponibili al RL, e sa imporre adeguatamente agli interessati tale diritto/dovere.
SAPER FARE	Sensibilizza i lavoratori e le altre figure aziendali alla necessità di fornire le informazioni, anche attraverso avvisi, questionari, sportelli informativi e di assistenza ed altri mezzi di coinvolgimento e promozione. Classifica i dati acquisiti e sollecita l'inoltro di quelli non pervenuti. Cura la predisposizione di check list di dati e di fonti di dati, da tenere sotto controllo. Pianifica gli accessi presso le fonti informative e le richieste di invio di dati.	Verifica che le componenti aziendali (lavoratori, datori di lavoro, S.P.P., medici competenti, ecc.) forniscano le informazioni dovute, in numero, qualità e nei tempi adeguati.	Fronteggia la tendenza naturale a ridurre l'inoltro delle informazioni ad un mero adempimento burocratico, privo di contenuti e dell'impegno necessario al fine di migliorare le condizioni lavorative in azienda.	Mantiene vivo lo spirito di collaborazione nelle componenti aziendali che devono fornire le informazioni, ideando e pianificando periodicamente momenti di ricoinvolgimento dei soggetti nella problematica della prevenzione.	Si sa qualificare e collegare con le altre figure aziendali interessate al rilascio delle informazioni necessarie per l'espletamento del proprio ruolo.
SAPER ESSERE	Ordinato e metodico nella raccolta e classificazione delle informazioni. Paziente e tenace nel sollecitare la fornitura dei dati richiesti, nei confronti delle figure aziendali che sono restie a farlo.	Vigile e critico nell'esame delle notizie pervenute.	Brillante e creativo nel riproporre e rilanciare periodicamente la propria funzione, per contrastare la caduta di attenzione verso il problema della salute e della sicurezza.	Attento alle modifiche organizzative. Collaborativo e paziente nel tollerare gli scostamenti qualitativi rispetto alle attese.	Deciso ed autorevole nell'affermazione della propria funzione informativa, svolta nel mero interesse dei lavoratori.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI
2/5	analisi valutazione	A valutazione adeguatezza delle misure esistenti nell'azienda	DL,SPP, Medico competente, Lavoratori

componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Riconosce i rischi presenti nei comparti di propria competenza e ne sa valutare la gravità, probabilità ed impatto numerico. Conosce l'organizzazione del lavoro ed i processi tecnologici della/e azienda/e in cui esercita il proprio ruolo.	Conosce e dispone delle liste di controllo dei rischi presenti nei comparti produttivi	Ha una conoscenza permanente aggiornata sulla situazione aziendale ed ha la capacità di cogliere le possibili conseguenze e l'impatto che i mutamenti in atto determinano sulla esposizione dei lavoratori ai rischi.	E' informato sugli standard minimi concordati in sede di contrattazione decentrata sulla informazione e formazione dei lavoratori e conosce i criteri utili a valutarli.	Conosce gli obblighi formali e sostanziali che le norme di legge pongono a carico del datore di lavoro, del Servizio di Prevenzione e Protezione e del medico competente.
SAPER FARE	Sulla base delle informazioni acquisite, individua i rischi, attribuisce loro un indice di priorità, confronta le proprie valutazioni con la valutazione dei rischi eseguita dal datore di lavoro e pianifica gli accessi nei luoghi di lavoro. Espone e correttamente quantifica al datore di lavoro l'entità dei rischi individuati. Esegue validazioni a campione delle informazioni raccolte per via documentale.	Controlla le singole realtà lavorative con l'ausilio di check list di settore. Mantiene aggiornato il supporto informatico in cui registra i risultati dei controlli.	Sa valutare l'adeguatezza delle misure di sicurezza esistenti, rispetto alle variazioni produttive, organizzative, ambientali, normative.	Verifica il raggiungimento degli standard minimi di informazione e formazione in favore dei lavoratori e di se stesso.	Controlla l'adeguatezza qualitativa degli adempimenti svolti dal medico competente, dal datore di lavoro e dal Servizio di Prevenzione e Protezione, con riferimento agli obblighi normativi.
SAPER ESSERE	E' equilibrato, preciso e metodico. Ha buone capacità di osservazione.	E' ordinato, sistematico ed attento ai dettagli.	Ha capacità di analisi e senso di responsabilità.	Ha curiosità intellettuale, volontà di apprendere e di far meglio.	Ha capacità comunicative unite a doti di fermezza.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI
2/5	analisi valutazione	<b>B</b> valutazione attuazione del programma di miglioramento	DL,SPP, Medico competente, Lavoratori

componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Conosce le tecniche e le metodologie di base che si utilizzano per la programmazione delle attività (diagrammi di Gantt, P.E.R.T., ecc.).	Sa distinguere le responsabilità dei vari soggetti aziendali e ne conosce i principali processi di trasformazione.	Ha una conoscenza permanente aggiornata sulla situazione aziendale ed ha la capacità di cogliere le possibili conseguenze e l'impatto che i mutamenti in atto determinano sulla esposizione dei lavoratori ai rischi.	E' informato sulle novità normative, su soluzioni tecniche e sui progressi della scienza medica in materia di lavoro.	Sa distinguere le responsabilità dei vari soggetti aziendali e ne conosce i principali processi di trasformazione.
SAPER FARE	Dai programmi di intervento concordati sa estrarre altrettanti diagrammi temporali di esecuzione, che utilizza per pianificare ed eseguire controlli sullo stato di avanzamento e sul rispetto di quanto programmato. Verifica l'efficacia delle misure via via realizzate e, se necessario, suggerisce variazioni al programma.	Sa valutare l'efficacia e la forza di impatto della propria azione nei confronti dei soggetti aziendali che hanno la responsabilità ed il compito di attuare i cambiamenti.	Confronta il programma degli interventi definito in precedenza con quello che sarebbe invece ottimale, alla luce dei cambiamenti sopraggiunti nell'azienda in epoca successiva.	Verifica l'adeguatezza delle soluzioni rispetto al progredire della tecnologia, delle conoscenze mediche e dell'evoluzione normativa. Ove possibile, propone gli adeguamenti.	Si collega con i lavoratori e con gli Organismi Paritetici per ottenere sostegno nell'azione di sollecito all'attuazione dei programmi migliorativi.
SAPER ESSERE	E' preciso, ordinato e ben organizzato nella attività di pianificazione dei controlli e soprattutto in quella successiva di verifica vera e propria.	Possiede spirito critico e capacità di osservazione.	Ha senso pratico, realismo e comunicativa.	E' creativo, intraprendente e desideroso di apprendere.	Ha doti di comunicatività ed è capace di motivare gli altri verso gli obiettivi che sta perseguendo.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI		
<b>3/5</b>	consultazione partecipazione	promozione, gestione ed esercizio del proprio ruolo consultivo	DL,SPP, Medico competente, Lavoratori, OO.SS., ORG.PART., OO.DAT.		
componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Sa individuare i momenti di consultazione che la normativa attribuisce al RLS. Sa distinguere ed estrarre, nelle richieste consultive pervenute, gli aspetti sostanziali da quelli puramente formali.	Ha nozione delle linee-guida emesse da organismi autorevoli, accreditati in materia di prevenzione in ambienti di lavoro.	Ha conoscenza delle tecniche di corretta gestione dei rapporti interpersonali all'interno delle dinamiche aziendali.	Ha notizia delle innovazioni tecnologiche e delle novità legislative in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.	Sa inquadrare il proprio ruolo consultivo rispetto agli altri ruoli, di natura più operativa, impegnati nelle analisi dei rischi e nella programmazione degli interventi conseguenti.
SAPER FARE	Cura la gestione del calendario/agenda/piano delle consultazioni. Invia fermi solleciti alle parti che sono carenti negli obblighi di consultazione sanciti dalla legge.	Confronta i propri pareri con quelli emessi da altri organismi sui medesimi argomenti, nonché le linee di indirizzo rilasciate dalle autorità istituzionali, verificandone poi la applicabilità e l'impatto nella realtà aziendale di conoscenza.	Sa gestire correttamente ed efficacemente sa aggirare eventuali irrigidimenti da parte di soggetti restii a consentire l'espletamento della funzione consultiva.	Adegua i propri pareri alle indicazioni provenienti da altri organismi esterni autorevoli nella materia, alle novità legislative ed altre innovazioni tecnologiche e scientifiche.	Sa valorizzare il proprio contributo consultivo, affermandone la specificità, autorevolezza e necessità, sia nella ricerca di soluzioni di bonifica, sia nella programmazione degli interventi migliorativi.
SAPER ESSERE	Ordinato e metodico nella programmazione delle funzioni consultive. Equilibrato ed autorevole nel rilascio dei pareri. Fermo e risoluto nella rivendicazione del diritto consultivo.	Coerente ed omogeneo nella applicazione pratica dei principi; pragmatico nel loro adattamento alla realtà sociale, economica e produttiva corrente.	Collaborativo e discreto nei rapporti interpersonali, sa evitare tentazioni di protagonismo.	Curioso ed attento verso le innovazioni tecnologiche, scientifiche e legislative.	Sa essere responsabile e coerente, nell'assunzione di posizioni talvolta impopolari e lontane dagli interessi datoriali.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI		
<b>4/5</b>	proposizione progettazione	promozione, gestione ed esercizio del proprio ruolo propositivo	DL,SPP, Lavoratori, OO.SS., ORG.PART., OO.DAT.		
componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Ha una buona cognizione della realtà aziendale in cui si svolge la rappresentanza, in termini di processi produttivi, organizzazione del lavoro, flussi di prodotti e di materie prime, prospettive di mercato, situazione finanziaria e programmi di sviluppo. E' informato sulle tecniche per la riduzione dei rischi lavorativi.	Conosce i limiti delle risorse che l'azienda può impegnare per il miglioramento delle condizioni di lavoro.	E' a conoscenza delle principali tecniche di comunicazione e di trattamento delle dinamiche di gruppo.	E' aggiornato sulle moderne soluzioni tecnologiche disponibili per la bonifica di situazioni lavorative a rischio.	Conosce i limiti negoziali del proprio mandato all'interno dell'azienda, e sa riconoscere che tipo di aiuti può ricercare all'esterno dell'azienda, per sostenere le proprie azioni propositive.
SAPER FARE	Sa individuare ambienti o situazioni lavorative a rischio che consentono interventi di bonifica con costi economicamente accettabili e sa formulare proposte concretamente realizzabili. Sa elaborare e presentare proposte operative di riorganizzazione del lavoro.	Confronta le proprie proposte con quelle contenute nel documento di valutazione e riduzione dei rischi, valutando i margini disponibili per rendere gli interventi migliorativi più efficaci.	Sa rimuovere le condizioni che ostacolano o rendono impossibile l'esame sereno ed attento delle proprie proposte da parte dell'azienda.	Sa cogliere le occasioni più favorevoli ed adotta le modalità più opportuna per presentare ed efficacemente sostenere le proprie proposte.	Sa rivolgere in maniera appropriata le proposte di cambiamento ai soggetti aziendali competenti, utilizzando, all'occorrenza, l'appoggio degli organismi istituzionali, sia sotto il profilo tecnico che sotto quello politico.
SAPER ESSERE	Ha senso pratico e spirito di osservazione, unite nel contempo a doti di originalità ed inventiva.	Ha senso critico e capacità di analisi.	Ha intraprendenza e capacità decisionali.	Ha voglia di conoscere, tempestivo e determinatezza.	Sa essere equilibrato e pacato, ma all'occorrenza anche fermo e risoluto nel sostenere e difendere le proprie idee.

## ANALISI DELLE COMPONENTI PROFESSIONALI DEL RUOLO RLS

PROCESSO SPECIFICO	DENOMINAZIONE DEL PROCESSO D'INTERAZIONE	FASE	RUOLI INTERDIPENDENTI
<b>5/5</b>	istanza/ricorso	esercizio delle funzioni di istanza/ricorso	OO.SS., ORG.PART., OO.DAT. Organi vigilanza

componenti prof.li saperi	TRASFORMAZIONE	CONTROLLO DEL PROCESSO	CONTROLLO DELLE VARIANZE	MANTENIMENTO/ INNOVAZIONE	GOVERNO
SAPERE	Sa individuare quali funzioni di avvertimento/denuncia gli attribuisce e riconosce la vigente normativa. Ha buona conoscenza dei ruoli istituzionali degli Organismi pubblici che si occupano di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nonché di quelli degli Organismi Paritetici.	Sa distinguere tra eventi di ordinaria amministrazione ed eventi straordinari, che richiedono interventi di avvertimento o denuncia.	Sa identificare situazioni o condizioni in cui manca la capacità o il potere o la possibilità negoziale.	Ha un'infarinatura giuridica che gli consente di comprendere ed impiegare terminologie, concetti, e procedure attinenti alla sfera legale.	Possiede nozioni ed informazioni sull'organizzazione e sulle procedure operative degli Organismi Paritetici esterni e delle Autorità di vigilanza.
SAPER FARE	E' in grado di produrre un'istanza all'OPTA, interessandolo su questioni relative alla applicazione dei diritti di rappresentanza del RLS e sulla informazione e formazione dei lavoratori.	Sa valutare gli scostamenti tra gli effetti attesi ed i risultati effettivamente determinati dalle proprie azioni di avvertimento o di denuncia.	Tiene nel debito conto i fattori interni ed esterni all'azienda, i meccanismi psicologici ed i rapporti di forza/debolezza che ostacolano la libera manifestazione di segnalazioni o di denunce, a fronte di situazioni irregolari.	Si mantiene permanentemente aggiornato sulla giurisprudenza corrente in materia di sicurezza ed igiene del lavoro, nonché in materia di diritti sindacali.	Si interfaccia efficacemente con i responsabili aziendali e gli Organismi esterni per poter affrontare insieme i problemi che richiedono un approccio globale e coordinato.
SAPER ESSERE	E' equilibrato nelle denunce e collaborativo nella ricerca di soluzioni concrete ai problemi riscontrati.	E' critico e vigile sugli sviluppi operativi e sulle implicazioni anche di ordine psicologico conseguenti alle proprie azioni di avvertimento o denuncia.	Ha capacità di osservazione ed introspezione psicologica durante l'analisi di situazioni conflittuali.	Ha curiosità e desiderio di approfondire i problemi.	Ha doti di comunicativa con persone che incontra di rado o per la prima volta; ha senso critico e di responsabilità del proprio ruolo.

**RIEPILOGO ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO PER RLS**  
**QUADRO DI SINTESI AREE DI CONOSCENZA**

LINGUAGGIO	AREA SCIENTIFICA	ORDINAMENTO LEGISLATIVO	SISTEMI ORGANIZZATIVI	METODOLOGIE E PROCEDURE	TECNOLOGIE, DISPOSITIVI O MACCHINE
Linguaggio burocratico e amministrativo	Sicurezza: 1. elettronica 2. meccanica 3. impiantistica 4. chimica 5. fisica  Igiene del lavoro: 1. ergonomia ed organizzazione 2. igiene industriale 3. dispositivi di protezione individuale 4. epidemiologia 5. sorveglianza sanitaria  Informatica: 1. editori di testo, basi di dati e foglio elettronico 2. banche dati elettroniche 3. collegamenti in rete 4. internet  Scienze umane 1. psico-sociologia dei gruppi 2. andragogia e metodologia dell'intervento informativo/formativo	Decreto Lgs 626/94	Servizio Sanitario Nazionale	Metodologie di analisi dei dati (infortunistici, malattie professionali)	La sicurezza delle macchine e degli impianti
Linguaggio giuridico		Decreto Lgs. 277/91	ISPEL	Metodologie di valutazione dei rischi	I rilievi fonometrici e microclimatici
Linguaggio scientifico		D.P.R. 547/55	Istituto Superiore di Sanità	Metodologie di pianificazione e gestione emergenze e interventi di bonifica (anche per comparti di rischio)	La misura delle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti
1. medico		D.P.R. 303/56	Ispettorato del Lavoro	Metodologie di pianificazione informativa/formativa	Le analisi di inquinamento ambientale
2. tecnico elettrico		Direttiva macchine	Organismi sindacali e paritetici:	Metodologia di conduzione piccoli gruppi e tecniche di negoziazione	I collaudi e le omologazioni di macchine ed impianti
3. tecnico chimico		Direttiva cantieri mobili	1. organismi confederali		
4. tecnico biologico	Direttiva dispositivi di protezione individuali	2. federazioni di categoria			
5. tecnico meccanico	Decreto Lgs. 758/94	3. CPNA			
6. tecnico edilizio		4. CPRA			
Linguaggio informatico		5. OPTA			
Linguaggio formativo		6. associazioni datoriali	Strutture aziendali		