

# I COLORI DELLA SICUREZZA



NUMERO 3 - DICEMBRE 2019

## “RIUNIONE PERIODICA”



Uiltec Nazionale  
Via Po, 162 - 00198 - Roma  
[www.uiltec.it](http://www.uiltec.it) - [segreteria.nazionale@uiltec.it](mailto:segreteria.nazionale@uiltec.it)

### COLLANA UILTEC SSL SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

A CURA DI

Paolo Baroncini  
*Esperto Salute e Sicurezza sul Lavoro Uiltec*

CON IL CONTRIBUTO DI

Marco Lupi  
*Responsabile Salute e Sicurezza Ambiente  
Uiltec Nazionale*

Paola Mossenta  
*Componente GdL SSA Uiltec Nazionale*

GRAFICA E IMPAGINAZIONE

Filippo Nisi  
*Uiltec Nazionale*

# Riunione Periodica

*“Invece di lamentarti del buio è meglio accendere una candela”  
(LAO TZU)*



## Sommario

I riferimenti normativi .....	3
Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 .....	3
Gli aspetti applicativi .....	7
Un po' di storia giuridica.....	7
Il Decreto 81/2008 .....	7
La riunione periodica programmatica.....	9
L'allegato al verbale di riunione periodica.....	12
L'assenza del "potere decisionale e di spesa" .....	13

Testo tratto e aggiornato dal Manuale RLS-RLST "Per non navigare a vista" in  
[http://www.uil.it/NewsSX.asp?ID\\_News=32&Provenienza=3](http://www.uil.it/NewsSX.asp?ID_News=32&Provenienza=3)

Indice analitico in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=538](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=538)

Capitolo "La Riunione Periodica" in [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=562](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=562)

# I riferimenti normativi

## Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

### “Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro”

#### ► Articolo 35 “Riunione periodica”.

• **Comma 1.** Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano **più di 15 lavoratori**, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all’anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente, ove nominato;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

**Nota:** questo comma risulta essere abbastanza chiaro nel delineare **composizione** e **ruoli** delle figure “essenziali” alla **validità** della riunione stessa, ovvero:

- il **datore di lavoro** o un suo rappresentante delegato, con poteri decisionali e di spesa, **convoca** **gestisce personalmente** la riunione periodica e. Il suo compito è quello di **stabilire i contenuti della riunione** e, al termine della stessa, di **redigere un verbale** che sarà poi a disposizione di tutti i partecipanti per eventuali consultazioni;

- il **responsabile del servizio di prevenzione e protezione -RSPP-** **prende parte alla riunione** poiché il servizio di cui è responsabile ha il **compito di individuare e valutare i rischi** e di **stabilire le misure preventive e protettive da attuare**;

- il **medico competente** (quando previsto) partecipa alla riunione ed ha il compito di **comunicare anonimamente** i risultati degli accertamenti sanitari, avvenuti secondo protocollo, e di spiegarli. Inoltre, la sua presenza è fondamentale visto che assieme al datore di lavoro deve **predisporre le misure di tutela della salute ed i piani di formazione ed informazione**;

- il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza -RLS-** partecipa alla riunione per essere il portavoce delle **esigenze**, dei **problemi**, degli **obiettivi** e delle priorità di tutti i lavoratori. Il RLS **raccoglie** tutte le informazioni necessarie attraverso **sopralluoghi**, **assemblee** con i lavoratori e **questionari**;

- la **tempistica** programmabile della riunione è indicata “**almeno**” **una volta all’anno**, ciò significa che, **trascorsi 365 giorni dall’ultima convocazione**, la riunione ha già “sfornato” i tempi massimi previsti quindi, se non accettata da almeno uno dei soggetti convocati (normalmente il **RLS**), può essere invalidata e denunciata agli Organi competenti (articolo 50, comma 1, lettera “o”).

- si indica che la **convocazione** può essere in carico al **Datore di Lavoro (DdL)** o al **RSPP** ma, proseguendo con l’elenco delle figure indispensabili, indicando la **presenza obbligatoria di entrambi i soggetti** (lettere “a” e “b”), nel caso in cui il DdL intenda farsi sostituire dal RSPP non lo potrà fare se non “**delegando**” un soggetto diverso, secondo le previsioni dell’articolo 16, ovvero **in modo esplicito** e con riferimento anche all’**autonomia dei poteri decisionali** e di **spesa** propri della sua funzione (articolo 2, comma 1, lettera “b”, relativo alle “Definizioni”, del D. Lgs. 81/2008).

• **Comma 2.** Nel corso della riunione il **datore di lavoro** sottopone all’esame dei **partecipanti**:

- a) il **documento di valutazione dei rischi**;
- b) l’**andamento** degli **infortuni** e delle **malattie professionali** e della **sorveglianza sanitaria**;
- c) i **criteri di scelta**, le **caratteristiche tecniche** e l’**efficacia** dei **dispositivi di protezione individuale**;

d) i **programmi di informazione e formazione** dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della **sicurezza e della protezione della loro salute**.

**Nota:** il **comma 2** può sembrare limitativo ma è chiaramente riferito alla **presentazione iniziale del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** ai “partecipanti”, quindi **occasione per coinvolgere** tutti i soggetti presenti alla **definizione di metodologie applicative** dove ogni soggetto propone le proprie conoscenze al fine del risultato comune.

- **Comma 3.** Nel corso della riunione possono essere individuati:
  - a) **codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;**
  - b) **obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva** sulla base delle **linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.**

**Nota:** Il **comma 3** integra ciò che si è appena detto, individuando un **percorso condiviso** che si basa sull’**organizzazione del lavoro** e le **risorse umane** che la gestiscono.  
**Buone prassi, codici comportamentali ed efficacia del sistema di gestione della sicurezza aziendale (SGSL)**, per essere efficaci devono **basarsi su processi organizzativi precisi**, in assenza dei quali viene a **cadere** il presupposto di **validità** del **SGSL** stesso.

- **Comma 4.** La riunione ha altresì luogo 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 dei lavoratori.  
Nelle ipotesi di cui al **presente articolo**, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un’apposita riunione.**

**Nota:** Il **comma 4** fornisce comunque l’occasione di **programmare la riunione periodica** al fine dell’**implementazione di migliorie**; tra queste, vanno considerate anche le **migliorie** inserite nella **programmazione** (per esempio sulla loro efficacia o verifica dei tempi di realizzo) e, su questo, approntare gli opportuni **percorsi informativi, formativi e di addestramento** del personale interessato.  
Le **condizioni di rischio non valutate** o quelle di **miglioramento**, compresa la loro programmazione, possono essere utile **motivazione per istituire la riunione periodica** anche nelle **aziende con organico composto da meno di 15 dipendenti.**

- **Comma 5.** Della riunione deve essere **redatto un verbale** che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

**Nota:** la **verbalizzazione della riunione periodica** è **obbligatoria** ed è soggetta, in base all’**articolo 55, comma 5, lettera “h”**, ad una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 548,00 a 1.972.80 euro

→ I **richiami normativi** all’articolo 35, rintracciabili nel D. Lgs. 81/2008, sono:

▶ **Articolo 18 - “Obblighi del datore di lavoro e del dirigente”.**

- **Comma 1.** Il **datore di lavoro**, [...] e i **dirigenti**, che **organizzano e dirigono le stesse attività** secondo le **attribuzioni e competenze** ad essi **conferite, devono:** [...]

- **Lettera v)** - nelle unità produttive con **più di 15 lavoratori**, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35.

**Nota (comma 1):** Il datore di lavoro è tenuto ad un'attività di controllo e di vigilanza costante volta ad impedire comportamenti del lavoratore tali da rendere inutili o insufficienti le cautele tecniche apprestate, e deve adottare, se necessario, **sanzioni di carattere disciplinare** anche di carattere espulsivo **come il licenziamento** <sup>1</sup>. Ecco perché è importante nelle imprese o enti ad organizzazione complessa e differenziata, l'**individuazione dei destinatari** delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro deve essere effettuata non già tenendo presenti le diverse astratte qualifiche spettanti a coloro che fanno parte dell'ente e dell'impresa (dirigente, preposto, ecc..) bensì facendo riferimento alla ripartizione interna delle **specifiche competenze**, così come regolate dalle norme, dai regolamenti o dagli statuti che governano i singoli enti o le singole imprese. In questo modo la ripartizione degli oneri prevenzionali (penalmente sanzionati per colpa specifica) si modella sui ruoli ricoperti dalla gerarchia aziendale.

Nota (comma 1, lettera "a"): La **violazione relativa alla mancata convocazione della riunione periodica**, sottintendendo anche la **presenza delle figure essenzialmente necessarie**, è penalmente sanzionata, in base all'articolo 55, comma 5, lettera e) dello stesso decreto, con ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro pertanto, anche se la violazione delle indicazioni espresse nel comma 1 dell'articolo 35 non sono esplicitamente sanzionate, ciò avviene con l'inserimento di questi aspetti nell'articolo 18 relativo agli **obblighi del datore di lavoro** e del **dirigente di competenza** per le questioni poste alla discussione nella riunione stessa, non dimenticando che le citate "attribuzioni" sottendono poteri (da cui ne derivano le responsabilità) extra mansione delegati, mentre le "competenze", generalmente sono proprie della mansione stessa, e anch'esse si fondano su espliciti "poteri".

Si noti che, a differenza delle normative precedenti (per esempio il D. Lgs. 626/1994) nel D. Lgs. 81/2008 il legislatore ha ritenuto opportuno **unificare la disciplina sanzionatoria** (e non solo) per il **Datore di Lavoro** e **Dirigenti** in quanto: il primo soggetto detiene i poteri, e collegate responsabilità, dell'intera azienda di competenza, mentre il secondo (che può essere più di uno) detiene i poteri (decisionali e di spesa) per le aree di competenza subalterne, in questo caso interessate dalla sanzione di riferimento.

### ► **Articolo 25 – "Obblighi del medico competente"**

#### • **Comma 1. Il medico competente:** [...]

- **Lettera i)** - **comunica per iscritto**, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai **rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**, i **risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria** effettuata e fornisce **indicazioni sul significato** di detti **risultati** ai fini della attuazione delle **misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori**.

**Nota:** Questo comma mette in evidenza come la figura del **medico competente** e la **sorveglianza sanitaria** messa in atto, siano elementi fondamentali ai fini dell'evidenziazione di **impatti sulla salute**, negli ambiti **fisico e mentale** (quindi, per esempio, anche gli impatti derivati da stress o violenze organizzative), correlati all'attività e l'approntamento delle **adeguate prevenzioni e protezioni**, anche nel rispetto dei dettami del vigente **Codice Civile, articolo 2087** -**"Tutela delle condizioni di lavoro"**<sup>2</sup> che recita: «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa

<sup>1</sup> Vedasi sentenza di Cassazione. 8 febbraio 1993 n.1523 e Cass. 6 aprile 1993 n. 3160

<sup>2</sup> Vedasi anche P. Albi, "Art. 2087: tutele delle condizioni di lavoro", Milano, 2008

le misure che, secondo la **particolarità del lavoro**, l'**esperienza** e la **tecnica**, sono necessarie a **tutelare l'integrità fisica** e la **personalità morale** dei prestatori di lavoro».

► **Articolo 29. – “Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi”**

• **Comma 3.** La **valutazione dei rischi** deve essere immediatamente rielaborata [...] in occasione di modifiche del processo produttivo o della **organizzazione del lavoro** significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori [...].

► **Articolo 33 – “Compiti del servizio di prevenzione e protezione”**

• **Comma 1.** Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede: [...]

- **Lettera e)** - a **partecipare alle consultazioni** in materia di **tutela della salute e sicurezza sul lavoro**, nonché alla **riunione periodica** di cui all'articolo 35;

- **Lettera f)** a **fornire ai lavoratori le informazioni** di cui all'articolo 36.

Nota: **Alla riunione possono partecipare anche** (lista non esaustiva):

- gli **addetti al servizio di prevenzione e protezione -ASPP-**;

- i **dirigenti** ed i **preposti aziendali** che hanno dei ruoli in **ambiti di prevenzione**;

- i **consulenti esterni** che forniscono un sostegno tecnico al datore di lavoro.

**Il datore di lavoro è responsabile** dell'intera organizzazione aziendale ma il SPP ha il compito di **consulenza nell'elaborazione del progetto di organizzazione aziendale integrata con la sicurezza** con particolare riguardo alla **distribuzione dei poteri (obblighi) e compiti in materia prevenzionale** come scaturenti dalla legge.

Gli ASPP, avendo il compito di **informare** i lavoratori, quindi anche i loro rappresentanti, su **ciò che è stato fatto per individuare i rischi, misurarli, inserirli nell'apposito Documento di Valutazione (DVR), elaborarli e collaborare** ai fini dell'**individuazione** delle misure **preventive e protettive adeguate** (in pratica i contenuti delle Lettere “a”, “b”, “c”, “d” e “e” precedenti) risultano essere (naturalmente se presenti in un'organizzazione strutturata con a capo il RSPP, anche in base al loro “compito” di poter partecipare alla riunione periodica, soggetti), considerati **indispensabili** nel dare **informazioni- indicazioni di supporto** utili alla **stesura del DVR** e del **collegato documento di programmazione delle migliorie individuate** (come da articolo 28, comma 2 del D. Lgs. 81/2008), nonché delle **argomentazioni** da porre nei **percorsi formativi e informativi** (in questo caso di **natura principalmente specifica**) da destinare ai **lavoratori, preposti e dirigenti**.

Naturalmente se l'RSPP non può contare sulla presenza strutturata di ASPP nella sua funzione, o non ha previsto la presenza di ASPP “a supporto”, esso risponderà anche per i compiti individuati in questo articolo, come il RSPP non potrà delegare la presenza, alla stessa riunione, di un ASPP in sua vece, se quest'ultimo non è in possesso di esplicita delega.

► **Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

• **Comma 1.** Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**: [...]

- Lettera l) - **partecipa alla riunione periodica** di cui all'articolo 35;

## Gli aspetti applicativi

In seguito, si rendono disponibili indicazioni ragionate sulla riunione periodica in quanto, purtroppo molto spesso, non gli si dà l'importanza che merita, quando invece è praticamente **“strategica”** perché **impegnativa** dell'**azienda** sulle attività di **prevenzione** e **protezione** di questioni relative a **Salute e Sicurezza** sul Lavoro -SSL-.

### Un po' di storia giuridica

Per articolare il ragionamento sulla **normativa vigente** relativa alla **“riunione periodica”**, si deve **partire** dal considerare la **previsione “originaria”**, contenuta nell'**articolo 11** dell'ormai abrogato **D. Lgs. 626/94**, per confrontarla con quanto stabilito, invece, nel D. Lgs. 81/08.

Ovvero: quella che nell'**articolo 11, comma 4, D. Lgs. 626/1994** veniva rappresentata come semplice possibilità (il RLS **“può”** chiedere) alla quale, il datore di lavoro non era tenuto a corrispondere mentre il legislatore del 2008, con l'**articolo 35, comma 4 del D. Lgs. 81/2008**, sostituire la mera **“possibilità”** con la **“facoltà”** del RLS chiedere la convocazione, ha fatto diventare la riunione periodica come espressione di una sorta di **diritto potestativo del RLS, mutando** così da **previsione non prescrittiva a prescrizione di legge sanzionata penalmente** (ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro).

D'altro canto, se non dovesse, per il DdL, implicare l'**obbligo di corrispondere alla richiesta**, il comma 4, secondo periodo, risulterebbe del **tutto inutile**: come del tutto illogica risulterebbe la sanzione applicata.

### Il Decreto 81/2008

#### Comma 2 dell'articolo 35 il decreto 81/2008

I **temi di riferimento** sono **almeno** quelli **indicati** nel comma e, dalla sua lettura, notiamo subito che **alcuni argomenti risultano impegnativi nel tempo** ed altri sono **concentrati prevalentemente sull'immediato**.

Ovvero per gli argomenti:

- Per l'**analisi DVR**, andamento **infortuni** e **sorveglianza sanitaria** (indicati dalle lettere **“a”** e **“b”**), è opportuno eseguire una **prima disamina a fondo degli argomenti stessi**, che probabilmente **impiegheranno più del tempo concesso alla riunione** pertanto, in questo caso, sarà compito del **RLS far verbalizzare la necessità di concludere l'argomento in sessioni immediatamente successive della riunione** e non aspettare l'anno seguente (come purtroppo spesso avviene, rendendo così, di fatto, la stessa riunione inconcludente, perché sarà necessario riprendere argomenti che nel frattempo saranno da aggiornare, ed altro) ;
- I successivi punti relativi a **DPI** e **programma formativo** per i lavoratori (indicati dalle lettere **“c”** e **“d”**), hanno invece bisogno di un'**attenta disamina** ma sicuramente di molto **meno tempo nel loro sviluppo**. Difatti, sia i **DPI**, che una volta implementati e inseriti in un programma interno di mantenimento in efficienza (per esempio manutenzione, custodia, lavaggio tute effettuato presso ditte specializzate ed a carico dell'azienda) a meno del verificarsi di esigenze particolari (sostituzioni, nuovi rischi, nuovi processi produttivi o altro), sia i **percorsi formativi** e di **coinvolgimento** abbisognano di un'**attenta considerazione solamente nella prima fase iniziale**, ovvero **in occasione della prima riunione periodica**, per poi essere **“tenuti sotto controllo”** nel loro evolversi, magari in occasione delle riunioni seguenti (anche non periodiche ma di natura applicativa), perché si tratta di **argomenti** che possono essere già all'origine programmati (quindi

finanziati, supportati, gestiti e altro) su di uno sviluppo distribuito su più anni, ed **attenzionati solamente nel momento in cui si presentano le variabili.**

Inoltre, continuando con il fatto che il D. Lgs. 81/2008:

- all'**articolo 2, comma 1, lettera "q"** descrive la "**valutazione dei rischi**" come: «**valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza** dei lavoratori presenti nell'ambito dell'**organizzazione** in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate **misure di prevenzione** e di **protezione** e ad **elaborare il programma** delle misure atte a **garantire il miglioramento** nel tempo dei **livelli di salute e sicurezza**»;

- all'**articolo 28, comma 1**, indica come: «La **valutazione** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera "a", [...] **deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**» (non escludendone nessuno);

su questi presupposti **l'elenco fornito dal legislatore non è da intendersi come esaustivo**, difatti, le **successive riunioni** dovranno necessariamente consolidare le **basi conoscitive precedenti** e cercare di **focalizzare l'attenzione** su tutto ciò che, nel frattempo, è emerso come condizione di pericolo-rischio anche su aspetti diversi e/o situazioni di rischio entrato nel **programma migliorativo nel campo tecnico e organizzativo**, stilato secondo le indicazioni dell'articolo 28, comma 2 lettere "b", "c" e "d" del D. Lgs. 81/2008, in assenza delle quali si applicano le **sanzioni penali** previste dall'**articolo 55, comma 3, ovvero** ammenda da 2.192,00 a 4.384,00 euro anche se il DdL adotta il documento di cui all'articolo 17, però privo del **documento programmatico riepilogativo** che deve indicare i **tempi di realizzo** della miglioria, compreso il nominativo di **persona incaricata** e responsabile dell'esecuzione. In possesso dei poteri decisionali e di spesa relativi.

- Il **documento di valutazione dei rischi**, e il corrispondente **documento programmatico riepilogativo**, vanno considerati punto fisso di **riferimento dell'ordine del giorno della riunione** in quanto tali documenti vanno considerati come uno **strumento dinamico di valutazione dei rischi e delle attività, strumenti e dei comportamenti atti a prevenirli.**

- Va sempre misurata l'**adeguatezza del documento** al **contesto in cui opera l'azienda**, la sua **completezza di analisi**, l'**efficacia delle misure di prevenzione** individuate, la loro **reale applicazione** e significative **variazioni del contesto organizzativo e produttivo** dell'azienda.

- È importante considerare che **non sempre è possibile attuare una completa valutazione del rischio**, in particolare la diffusa **sottovalutazione** delle **conoscenze, percezioni, sapere** propri di **lavoratrici e lavoratori** può determinare la **mancata valutazione di alcuni rischi presenti.**

→ Per questo il **RLS**, proprio perché **rappresenta l'esperienza** e la **capacità d'analisi dei lavoratori**, deve poter verificare che la valutazione dei rischi sia stata effettuata tenendo in conto il **coinvolgimento** di chi, **operando direttamente su macchine, strutture e organizzazioni**, definiti dalle figure apicali aziendali, conosce bene i **processi, i comportamenti, i materiali** e le possibili **conseguenze** di questi sulla **salute** e sul **benessere della forza lavoro.**

### **Comma 3 dell'articolo 35 il decreto 81/2008**

Nei confronti dei previgenti contenuti normativi indicati dal D. Lgs. 626/1994 oggi, nel D. Lgs. 81/2008 si indica l'**esplicita possibilità di avere a riferimento** proprio questi argomenti, al fine di **perfezionare e integrare il già previsto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** e le **azioni** a esso **collegate e conseguenti.**

Il tutto è suffragato dal fatto che, “**ex lege**”<sup>3</sup>, in **riunione periodica** (momento di discussione **obbligatorio** e **verbalizzato**), si “**possa**” discutere di argomenti quali le **buone prassi** (Buone Prassi e Buone Tecniche aziendali - BP&BT), **codici di comportamento** e **SGSL** (Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro) significa che **la stessa legge ritiene queste tecniche valutative importanti e fondamentali al fine del corretto raggiungimento di precisi obiettivi di prevenzione, protezione e tutela di SSA** (Salute, Sicurezza e Ambiente) in campo lavorativo.

Per questo motivo il RLS, e RSU, devono potenziare conoscenze e capacità d’analisi sull’**organizzazione del lavoro**, i suoi obiettivi e campi di miglioramento possibili.

#### **Comma 4 dell’articolo 35 il decreto 81/2008**

Vale evidenziare come, con questo comma, si stabilisca la **facoltà** del **RLS** a **richiedere** la **convocazione** della riunione periodica “nelle ipotesi di cui al **presente articolo**” (quindi non limitandosi al presente comma) dunque **non soltanto** in relazione a “eventuali **significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio** [...] e l’introduzione di **nuove tecnologie**” che, teoricamente potrebbero anche non determinarsi, ma **anche** in relazione ai **contenuti del comma 2**; in tal caso la riunione periodica **non conoscerà necessariamente la cadenza annuale** - che giustifica la sanzione secondo l’articolo 18, comma 1, lettera “v” citato a seguire, dove la violazione di questo comma, secondo l’**articolo 55, comma 5, lettera e**), è soggetto a sanzione penale - quanto, piuttosto, quella **motivatamente ritenuta necessaria dal RLS/RLST**.

Nel prosieguo, se la richiesta motivata del RLS dovesse non trovare riscontro, questi **potrà** (o **dovrà**), in base dell’**articolo 50, comma 1, lettera o**), “**fare ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le **misure di prevenzione e protezione dai rischi** adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i **mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.**”

Conseguenza sarà che l’organo di vigilanza (anche tramite la Procura della Repubblica), portato a conoscenza di un **possibile reato** (proprio in relazione al secondo periodo di questo comma), sarà chiamato all’**intervento ispettivo** e, verificato il **mancato adempimento**, non potrà che emettere una **prescrizione ad adempiere**, secondo la previsione dell’articolo **301 del D. Lgs. 81/08** (relativo all’applicabilità delle disposizioni di cui agli articoli 20 e seguenti del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758 “Modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro”)

## **La riunione periodica programmatica**

Partendo dal fatto che il legislatore ha reso **obbligatoria la verbalizzazione della riunione periodica**, istituendo così fattivamente un **supporto (scritto e permanente)** di **riferimento** utile a **verificare**, almeno annualmente, gli **intenti** e l’**efficacia** del **percorso evolutivo adottato** ai fini della **prevenzione e protezione** SSL, per gli anni successivi, se non vogliamo che questa documentazione evolutiva si **trasformi** in un riportare freddamente un’**infinita serie di dati**, sempre utilissimi e necessariamente **resi noti ai lavoratori**, relativi allo sviluppo del **programma d’intervento sui rischi lavorativi**, sulla **sorveglianza sanitaria** e sullo (sperato) **abbattimento** (o riduzione) di **infortuni e malattie professionali**, vi è anche la necessità di **iniziare**, sin da subito, a **discutere di organizzazione del lavoro, finanziamenti, risorse, tempi e metodi** a supporto dell’attività di **prevenzione e protezione** di SSL stessa.

<sup>3</sup> Da Wikipedia in [https://it.wikipedia.org/wiki/Ex\\_lege](https://it.wikipedia.org/wiki/Ex_lege) - La locuzione latina “ex lege” (plurale “ex legibus”), letteralmente “per legge”, si utilizza in luogo dell’espressione “in esecuzione diretta di una norma”.

L'organizzazione del lavoro connessa alle attività di SSL per l'immediato ed il medio futuro, va necessariamente discussa dal RLS-RLST, anche con il supporto della RSU-RSA (se presenti), in quanto si tratta di:

- **Conoscere e condividere** anche dati in merito ai **supporti finanziari** che l'azienda intende dedicare agli sviluppi SSL ed ai **percorsi di coinvolgimento** collegati;
- Trovare **spazi applicativi** e **supporti utili**, compresi i finanziamenti, per i **percorsi formativi** e di **coinvolgimento dei lavoratori** e del RLS;
- Trovare **coperture organizzative** sia per i **lavoratori** impegnati nella formazione e nel coinvolgimento (anche quotidiano) su SSL, sia per il RLS impegnato nella sua attività di **rappresentanza** e "**consultazione**" previsti dalla **normativa** in essere.

Per quest'ultimo punto, dobbiamo aggiungere la considerazione che **il tempo minimo da dedicare all'attività di RLS**, che dalla grande maggioranza delle aziende è generalmente riferito alle sole **40 ore annue minime** previste dalle norme e accordi vigenti, mentre sono note situazioni dove i RLS, nel tentativo di quantificare l'impegno necessario a svolgere dignitosamente l'attività per cui sono stati incaricati e sviluppando il tutto sull'**impegno minimo obbligatorio indicato dall'articolo 50, commi 1 e 2, D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81**, presto ci si è resi conto che **tale lasso di tempo è insufficiente**, se non addirittura irrisorio, evidenziando come la stessa situazione sia riproponibile per la quasi generalità dei RLS.

Ecco allora la necessità di connotare la **riunione periodica** anche sull'aspetto "**programmatico**" ovvero, operando un'**analisi organizzativa** in combinato con quanto disposto dall'**articolo 50** "Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza", **Comma 2: "Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico** senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli ...", emerge come questo "**tempo**" (più spazi, strumenti e metodi) debba essere **preventivamente quantificato** anche nella **quantità temporale necessaria oltre al minimo già previsto**.

La sede migliore per discuterne è, oltre quelle relative alle "normali" contrattazioni sindacali, anche quella della **riunione periodica**, in quanto **momento di confronto esplicitamente dedicato alla valutazione delle attività SSL presenti e future**, nonché parte di un **programma** di intervento obbligatorio (D. Lgs. n. 81/2008, articolo 28, comma 2 e nello specifico, la lettera c) facilmente identificabile anche nel suo **sviluppo temporale**, quindi anche dell'**impegno del RLS a parteciparvi attivamente**.

Il fatto che la **riunione periodica**, assuma anche **carattere programmatico** è importante anche per individuare e gestire i **supporti (organizzativi ed economici)** necessari alle **attività future** difatti, tutte le attività d'**intervento su SSL** devono potersi sviluppare sul **percorso storico** che segua:

- |  |
|--|
| 1. <b>Analisi dei dati</b> e della situazione precedente, compresa l'efficacia degli investimenti organizzativi ed economici già indicati;   |
| 2. <b>Valutazione dell'immediato</b> in termini di <b>risultati</b> ed <b>aspettative</b> , nonché del <b>grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati</b> (step intermedio);  |
| 3. <b>Progettazione del futuro</b> con definizione di <b>obiettivi chiari, comuni e condivisi</b> in modo da coinvolgere in modo organico <b>tutte le risorse possibili</b> al fine di <b>abbattere tempistica e costi</b> . |

Questa dovrebbe essere la situazione ottimale, però spessissimo si sente raccontare di **aziende che non intendono sviluppare il percorso di collaborazione con i lavoratori**, anche disincentivando in forma ricattatoria l'obbligo della segnalazione delle condizioni di rischio di cui il lavoratore viene a conoscenza, limitando la stesura del DVR ad un incarico consulenziale esterno, statico e puramente formale.

Si pensi che in alcune aziende la quota minima di 40 ore prevista è stata riproporzionata, per il RLS occupato a tempo determinato su 6 ore giornaliere, ad un "totale" di 30 ore annue, dimostrando così, come sia abitudine considerare l'operato di queste figure come pura e semplice "formalità" a cui adempiere con il minimo possibile di risorse e "coinvolgimento".

In questo **ambiente "culturale"** la riunione periodica è vista come un **"fastidioso obbligo"** da espletare in pochi minuti con una **sterile lettura di dati statistici**, a cui poi segue una altrettanto **sterile verbalizzazione** priva di coinvolgimento o approvazione da parte del RLS.

Comunque, affinché **la riunione periodica** sia correttamente:

- |   |
|---|
| - <b>Programmata e riconosciuta</b> nella sua importanza;   |
| - <b>Sviluppata</b> , inizialmente almeno sui temi obbligatori ed indicati dal D. Lgs. 81/2008, articolo 35, comma 2;                         |
| - <b>Evoluta</b> anche in senso <b>"programmatico"</b> ;  |
| - <b>Considerata</b> nei contenuti del verbale, quale <b>indicatore dell'evolversi della situazione e d'indirizzo</b> per le attività future; |

**deve essere supportata almeno da un riferimento contrattuale aziendale** (per le aziende con oltre 15 dipendenti gestito direttamente dalla RSU) o con **l'interessamento esplicito delle segreterie sindacali di categoria provinciali**, per le quali non dovrebbe essere difficile coinvolgere tutte le aziende di categoria nel territorio di competenza, per il quale potrebbe essere **individuato un RLST**, in un unico documento di riferimento in tal senso.

A supporto si riportano utili estratti del contenuto **del D. Lgs. 81/2008** relativo agli **"impegni"** normativi del **RLS**, sui quali può essere **calcolato il tempo utile da dedicarvi**.

#### ► **Articolo 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

• **Comma 1.** Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**:

- **Lettera a)** accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- **Lettera b)** è **consultato preventivamente** e tempestivamente in ordine alla **valutazione dei rischi**, alla **individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione** nella azienda o unità produttiva; [...]
- **Lettera d)** è consultato in merito all'**organizzazione della formazione** di cui all'articolo 37; [...]
- **Lettera h)** **promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione** idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; [...]
- **Lettera l)** **partecipa alla riunione periodica** di cui all'articolo 35;
- **Lettera m)** fa **proposte in merito alla attività di prevenzione**;
- **Lettera n)** **avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività**;

- **Lettera o)** può fare **ricorso alle autorità competenti** qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

• **Comma 2.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico** senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali.

• **Comma 3.** Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Allo scopo può essere utile prendere atto dei contenuti rivisti nel **"Patto per la fabbrica"**, intesa ampia e condivisa sulla rappresentanza dei lavoratori, sottoscritta il 12 dicembre 2018 tra Confindustria, **Cgil, Cisl e Uil** <sup>4</sup>.

## L'allegato al verbale di riunione periodica

Un altro metodo pratico, consigliato al RLS per rendere maggiormente produttiva ed efficace la riunione periodica, è quello di **preparare un piccolo dossier** su tutte le questioni che, in qualche modo, non sono andate a buon fine in corso d'anno (segnalazioni, investimenti, programmi formativi o d'intervento sul rischio, analisi e campionamenti ambientali chiesti e mai attuati, e molto altro ancora) o che abbisognano di attenzione e programmazione per il futuro.

Questo potrà servire nel caso che, in **occasione della riunione periodica**:

- Al **RLS sia concesso il necessario spazio di parola** - in questo caso il dossier può divenire **utile traccia ed elenco** di situazioni da esporre e poi da **riportare nel verbale**;

- Al **RLS non è concesso il necessario spazio di parola** - è oramai entrata nella normalità l'abitudine in cui il responsabile presente, dopo aver proceduto all'analisi degli argomenti obbligatori indicati nel comma 2 dell'articolo 35, indica che non vi è più tempo per il RLS per esporre a fondo le problematiche; in questo caso **tale elenco** dovrà essere dal RLS **citato e richiesto ufficialmente** che sia **posto in allegato al verbale e considerato parte integrante dello stesso** (tale dichiarazione dovrà poi essere riportata nel verbale stesso).

**Nota:** La riunione, sia quella periodica sia quelle intermedie, ad essa collegate, **si conclude** sempre con la redazione del verbale. Il verbale di riunione è documento di primaria importanza **per documentare l'effettiva manutenzione** del sistema di sicurezza ed il coinvolgimento dei soggetti interessati. **Va** pertanto **redatto** ogni volta, scritto preferibilmente "in tempo reale" **durante la riunione** e sottoscritto dai partecipanti prima che lascino la riunione stessa; nel caso ciò non sia materialmente possibile, su accordo dei partecipanti va comunque redatta una "bozza" del documento finale, che riporterà almeno i titoli delle argomentazioni esposte, mentre la successiva stesura definitiva dovrà essere approvata da tutti i soggetti presenti e la mancata approvazione sottoscritta dei RLS invaliderà il documento stesso. I verbali vanno poi **archiviati** assieme ai documenti analizzati e discussi in riunione (anche le procedure ed eventuali allegati proposti dai RLS) e ripresi nelle successive riunioni **per verificare l'effettivo** avanzamento dei lavori.

<sup>4</sup> Vedasi [http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID\\_News=10011](http://www.uil.it/newsamb/NewsSX.asp?ID_News=10011)

## L'assenza del "potere decisionale e di spesa"

Altra questione importante per il RLS è quando, e succede spessissimo, **a queste riunioni non si presenta fisicamente il datore di lavoro, demandando** la "conduzione" della riunione periodica **al RSPP**.

Il tutto dimenticando che il D. Lgs. n. 81/2008, all'articolo 35 "Riunione periodica", al comma 1 prevede: "[...] il datore di lavoro [...] indice [...] una riunione **cui partecipano**:

- a) **il datore di lavoro o un suo rappresentante;**
- b) **il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi [...]**".

Ovvero, se la lettera a) indica "o"<sup>5</sup> **un suo rappresentante** e la lettera b) l'**obbligatoria presenza del RSPP**, la partecipazione è vista per persone distinte **dove il datore di lavoro (DdL) non può essere il RSPP** (a meno che non si tratti di una piccola azienda dove il DdL si è autonomamente RSPP e, in questo caso, le figure sono coincidenti ed entrambe presenti); il tutto rafforzato dallo **stesso comma**, dove indica come il **DdL possa delegare al RSPP il solo impegno di "indire"** tale riunione.

Comunque, la sola presenza del RSPP potrebbe essere giustificata da una **delega formale ed effettiva** (come da articolo 16 del D. Lgs. 81/2008), da parte del DdL al RSPP, dove si indica che quest'ultima figura, in occasione della riunione periodica programmata, **assume tutti i poteri decisionali** e di **spesa** necessari all'**individuazione dei rischi lavorativi** e all'**approntamento del programma migliorativo** previsto dall'articolo 28 del decreto 81/2008, facendo così di fatto coincidere la figura del DdL con il RSPP come nel caso di autonominata prima citato.

In questi diffusissimi casi, nel **rispetto dei contenuti dell'articolo 16** "delega di funzioni", dove il concetto di delega va visto, in modo esteso ed in **combinato** con quanto disposto dall'**articolo 35**, per il **RLS** può essere utile fare **verbalizzare la dichiarazione**, da parte del RSPP, di delega efficace e quindi l'**esistenza e presenza di competenze**, tra loro differenti, che **sono in capo alla stessa persona**, ovvero nei casi dove:

1. il DdL **ha assunto esso stesso l'incarico di RSPP** secondo le previsioni dell'articolo 34 "Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi" del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, quindi **è già in possesso dei poteri decisionali e di spesa** (situazione che riguarda esclusivamente le piccole aziende, dove la riunione non è periodica ma anche indetta dal RLS secondo il comma 4 dell'articolo 35, e dove la situazione prevede comunque la presenza del DL perché esso stesso ricopre le funzioni di due figure strategiche);
2. il **DdL delega il RSPP a rappresentarlo in riunione periodica** (non solo verbalmente ma su documento scritto e accettato dal delegato) rendendo così possibile la doppia competenza data dalle lettere "a" e "b" del comma 1 dell'articolo 35, purché al RSPP siano **delegati** anche specifici **poteri decisionali e di spesa**, normalmente in capo al DdL.

La prova che il **RSPP non ha la delega sui poteri decisionali e di spesa** si può manifestare se lo stesso RSPP, anche dichiarando di rappresentare ufficialmente il DdL all'inizio della riunione, **al momento di prendere decisioni e definire interventi**, anche economici, **rimanda tutto al DdL** (o ad altro soggetto), quindi invalidando la riunione stessa.

<sup>5</sup> Vedasi [http://dizionari.corriere.it/dizionario\\_italiano/O/o\\_2.shtml](http://dizionari.corriere.it/dizionario_italiano/O/o_2.shtml) - [ó] congiunzione (si combina con sia, pure, vero dando luogo alle congiunzioni, quasi sempre unite graficamente, ossia, oppure, ovvero; In funzione di congiunzione testuale (con usi analoghi a quelli di oppure): 1 Con il significato di "altrimenti", "sennò", "invece"

In questo caso **il RLS deve far verbalizzare la non efficacia della riunione**, da riprogrammare perché **ritenuta nulla**, in quanto **verificata l'anomala mancanza della figura apicale**, unico soggetto giuridicamente responsabile e rappresentativo, **in violazione con le indicazioni normative prima citate**.

In qualsiasi caso, il RLS **non dovrà sottoscrivere il verbale conclusivo** almeno sinché non avrà avuto modo di verificare **se nello stesso sono stati riportati tutti gli interventi che si sono susseguiti** (con eccezione logica delle questioni irrilevanti o non attinenti), **comprese le integrazioni da lui stesso richieste**; in alternativa, potrà inserire una **postilla scritta a mano**, e poi firmata, dove **dichiara nullo il documento perché non fedelmente riportante i contenuti della riunione stessa**.

Va da sé che se il DdL continuerà a non presentarsi, o a non programmare la riunione stessa, il RLS sarà tenuto a segnalare la situazione agli Organi competenti in base ai dettami dell'**articolo 50, comma 1, lettera o)** del **D. Lgs. 81/2008**.

**Riassumendo**, oltre alle indicazioni normative vigenti, la **riunione periodica**:

- **Si indice almeno una volta all'anno**, ovvero con cadenza inferiore o uguale a **365 giorni**, nelle aziende con più di 15 lavoratori, mentre si indice a richiesta del RLS per le aziende sotto i 15 lavoratori;
- **Vi devono partecipare tutti i soggetti dedicati alla sicurezza sul lavoro**, e **non può essere valida se manca chi ha poteri decisionali e di spesa**;
- Vi si deve discutere il **programma applicativo** sulle attività di **prevenzione e protezione della salute e sicurezza sul lavoro**, la **sua evoluzione** e la **compatibilità delle risorse** (umane ed economiche) **messe a disposizione**;
- si deve **indicare un impegno temporale indicativo minimo** sia per il **programma migliorativo**, sia per il **RLS**, sia per i **lavoratori** impegnati in programmi formativi e di coinvolgimento, in base ad una precisa **organizzazione del lavoro**, supportata da un efficace **Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)**;
- il **RLS** deve avere **tempo e spazio** necessario a svolgere la sua attività (articolo 50, comma 1 lettere "b", "l", comma 2 e 3) e **tutto ciò che dice, o propone di allegare, deve essere riportato a verbale**;
- il **verbale va consegnato in copia ai partecipanti**.

A supporto si riportano utili estratti del contenuto **del D. Lgs. 81/2008 relativo alla delega**

#### ► **Articolo 16 - Delega di funzioni**

- **Comma 1.** La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i **seguenti limiti e condizioni**:
  - **Lettera c)** che essa **attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla **specificità della natura delle funzioni delegate**;
  - **Lettera d)** che essa **attribuisca al delegato l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.