



MANUALE OPERATIVO PER R.L.S.

RAPPRESENTANTE DEI
LAVORATORI PER LA
SICUREZZA

È interesse fondamentale di una organizzazione sindacale porre l'attenzione sulla tutela della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Ciò non può che avvenire attraverso l'indispensabile coinvolgimento di tutti i lavoratori e la divulgazione di una cultura della sicurezza basata sulla diretta conoscenza delle norme, dei diritti e dei doveri che la legge pone in capo a ciascun attore del rapporto di lavoro.

I concetti di formazione e sicurezza condivisi sono stati man mano rafforzati dallo sviluppo dei provvedimenti legislativi e i luoghi di lavoro sono diventati sempre più salubri e sicuri ma sono ancora troppo rilevanti le morti e gli infortuni sul lavoro; per cui è necessario che ognuno partecipi attivamente alla realizzazione dell'obiettivo di ridurre l'incidenza dei danni derivanti dallo svolgere un'attività lavorativa.

Per ottenere questo risultato è necessario che chi ha ruoli di rappresentanza dei lavoratori e responsabilità di verifica e controllo, sia a conoscenza delle norme che regolano la sicurezza nei luoghi di lavoro e sia in grado di dare, ai lavoratori, informazioni corrette. La categoria infermieristica è direttamente interessata e coinvolta nella valutazione e nella prevenzione del rischio di infortunio ed è di fondamentale importanza conoscere e coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Ambienti e organizzazione del lavoro incidono fortemente sulla dignità del lavoratore e sull'esercizio professionale e al contempo sono fattori determinanti per la sicurezza, la qualità delle prestazioni, la produttività e l'efficienza aziendale.

È interesse di entrambe le parti, dunque, rispettare le norme sulla sicurezza, conoscerle e formare il personale verso comportamenti più consapevoli. La recente esperienza della pandemia ha ulteriormente portato in luce i rischi legati a particolari ambienti di lavoro e la necessità di avere adeguata dotazione dei dispositivi individuali di sicurezza (DPI): gli aspetti di tutela della salute dei lavoratori hanno interessato in questo caso non solo la salute dei lavoratori ma anche quella degli utenti spesso oggetto di contagio proprio nell'ambiente di cura.

Questo manuale vuole essere un utile strumento per gli RLS e per tutti gli infermieri per progredire nello sviluppo di una mentalità della sicurezza che sia reale tutela dei lavoratori, del datore di lavoro e degli utenti del servizio pubblico.

La Direzione Nazionale

Indice

- Pagina 1: Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Pagina 4: Elezione del Rls
- Pagina 9: Rappresentante dei lavoratori e rappresentanze sindacali
- Pagina 11: Costituzione contemporanea della RSU e del RLS
- Pagina 15: Numero dei permessi
- Pagina 17: Numero minimo di Rls
- Pagina 19: Le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- Pagina 21: L'accesso ai luoghi di lavoro
- Pagina 24: La consultazione
- Pagina 26: Le informazioni e la documentazione aziendale
- Pagina 27: La formazione dei Rls
- Pagina 30: Proposte e osservazioni da parte del Rls
- Pagina 31: La riunione periodica
- Pagina 33: Il ricorso alle autorità competenti
- Pagina 34: Strumenti e tutele del Rls
- Pagina 35: Obblighi e responsabilità del Rls
- Pagina 37: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e gli Organismi paritetici
- Pagina 40: La Valutazione dei Rischi
- Pagina 43: L'esercizio dei diritti di informazione e consultazione
- Pagina 44: La ricostruzione del ciclo di lavoro e il diagramma di flusso
- Pagina 46: Le informazioni dei lavoratori
- Check list
- Modulistica richiesta interventi RLS

Introduzione

L'acronimo RIs sta per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'RLS è una figura aziendale prevista dal diritto italiano: già presente nel DLGS 626/94 è stata ripresa e ampliata dal Decreto Legislativo numero 81 del 9 aprile 2008.

Una volta eletto o designato, l'RLS (all'indomani di una opportuna formazione) ha il compito di rappresentare lavoratori e colleghi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- ✓ In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
- ✓ Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.
- ✓ Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
- ✓ 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.
- ✓ In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standard relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
- ✓ In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
 - un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
 - sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
- ✓ Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 2, lettera i.

NELLE AZIENDE, O UNITÀ PRODUTTIVE, CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA È ELETTO DIRETTAMENTE DAI LAVORATORI AL LORO INTERNO. NELLE AZIENDE CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA PUÒ ESSERE INDIVIDUATO PER PIÙ AZIENDE NELL'AMBITO TERRITORIALE OVVERO DEL COMPARTO PRODUTTIVO. ESSO PUÒ ESSERE DESIGNATO O ELETTO DAI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI, COSÌ COME DEFINITE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI RIFERIMENTO.

il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)



definizione

Articolo 2 - decreto legislativo 626/1994

rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro

Aziende fino a 15 dipendenti

- è eletto dai lavoratori al loro interno;
- può essere individuato per più aziende a livello territoriale ovvero nel comparto produttivo (RLST);
- può essere eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali se esistenti.

Aziende con più di 15 dipendenti

- è eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali;
- in assenza di rappresentanti sindacali è eletto tra i lavoratori.

LA NORMA ELENCA PER LE REALTÀ PRODUTTIVE DI PICCOLE DIMENSIONI LE POSSIBILI SOLUZIONI RELATIVE ALL'INDIVIDUAZIONE DEL RLS.

L'ordine ed i termini utilizzati portano a considerare prevalente, in realtà lavorative con un numero minimo di dipendenti, la diretta volontà dei lavoratori, che esprimono al loro interno, tramite elezione, il rappresentante per la sicurezza.

Vi è poi la possibilità, per le aziende di minori dimensioni, che il rappresentante per la sicurezza sia individuato a livello territoriale o di comparto. In tal caso il rappresentante per la sicurezza può essere designato o eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così comedefinite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

ART. 47.comma 1° RLS

- **Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6°.**

IL RICORSO A FORME DI RAPPRESENTANZA TERRITORIALE O DI COMPARTO APPARE COME UNA SOLUZIONE PER CERTI VERSI «NECESSARIA». IL RIFERIMENTO È, IN PARTICOLARE, A SETTORI COME L'ARTIGIANATO, IL COMMERCIO, L'AGRICOLTURA, OVE SPESSO LA POSSIBILITÀ DI INDIVIDUARE UN RAPPRESENTANTE CHE APPARTENGA ALLA STESSA AZIENDA LAVORATIVA DIVENTA UN PROBLEMA DI NON FACILE SOLUZIONE.

ELEZIONE DEL RLS

Il decreto contiene una chiara ed espressa norma di rinvio «alla contrattazione collettiva» in relazione alle modalità e procedure di elezione e designazione del RLS.

Il legislatore ha infatti inteso limitare al minimo la sua regolamentazione sul punto demandando alle parti sociali la determinazione delle disposizioni o di ulteriori condizioni ed aspetti applicativi.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto «direttamente dai lavoratori al loro interno». Tale indicazione, pur non essendo espressa in forma vincolante, è da considerarsi come scelta prevalente tra quelle legislativamente proposte.

Su questo aspetto nell'ambito degli accordi collettivi vi è «piena sintonia» con il dato legislativo, dovendo tuttavia segnalare l'importante eccezione relativa alla disciplina prevista dall'accordo per il settore artigiano. In esso viene indicata, come soluzione preferibile alle esigenze del settore, l'individuazione di rappresentanti territoriali da parte delle Organizzazioni sindacali che potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate.

Anche l'accordo per il commercio, richiamando le «particolari peculiarità delle imprese interessate» pone la scelta della rappresentanza territoriale come possibile alternativa alla rappresentanza aziendale per le realtà fino a 15 dipendenti. I rappresentanti territoriali sono designati dalle organizzazioni sindacali ed i loro nomi comunicati all'organismo paritetico territoriale che dovrà ratificare, attraverso delibera, tale designazione assegnando loro «gli ambiti di competenza». Il datore di lavoro poi, ricevuta la comunicazione del nominativo dall'organismo paritetico, si farà carico di riferirlo ai lavoratori.

Negli accordi Confindustria e Confapi si ribadisce il carattere aziendale del RLS. Tuttavia, nell'accordo Confapi per le aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti la possibilità di individuare altre modalità di rappresentanza è attribuita all'iniziativa delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti e non al livello nazionale di categoria come nell'accordo Confindustria.

Formano l'elettorato attivo (cioè coloro che hanno diritto al voto) i dipendenti (accordo Pubblica Amministrazione) o i lavoratori iscritti a libro matricola (accordo Confindustria, Confapi), non in prova (accordo Commercio) che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Compongono l'elettorato passivo (coloro cioè che possono essere eletti come RLS), in genere, i lavoratori in servizio e non in prova alla data in cui vengono indette le elezioni. Sul punto si osservano tuttavia alcune specificazioni.

COSÌ SONO ESCLUSI I LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO, NEGLI ACCORDI CONFINDUSTRIA, CONFAPI E COMMERCIO, MENTRE ESSI SONO RICOMPRESI NELL'ACCORDO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, «PURCHÉ LA DURATA DEL MEDESIMO CONSENTA LO SVOLGIMENTO DEL MANDATO». NON RIENTRANO, TRA COLORO CHE POSSONO ESSERE ELETTI, GLI APPRENDISTI, IN BASE AGLI ACCORDI COMMERCIO E CONFAPI, NON CONSIDERATI INVECE DALLE ALTRE INTESA.

Inoltre, in taluni accordi vengono ad essere esplicitamente esclusi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro (accordo Commercio) e i lavoratori a domicilio (accordo Confapi).

Unico riferimento offerto dall'accordo per il settore artigiano è relativo alla determinazione del limite dei 15 dipendenti; in esso si precisa, infatti, che sono esclusi dal computo dei lavoratori dipendenti gli apprendisti e i lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Circa la determinazione delle iniziative relative alle modalità di elezione del RLS, in alcuni accordi si rinvia a quanto concordato a livello territoriale (Confindustria), in altri al livello nazionale di categoria (accordo artigiano ai fini della rappresentanza aziendale). Quasi tutti gli accordi prevedono peraltro che le elezioni vengano svolte a suffragio universale e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Affinché esse possano realizzarsi in maniera corretta, prima del loro inizio, i lavoratori devono nominare, tra di loro, un segretario del seggio elettorale che oltre allo spoglio delle schede provvede a redigere il verbale dell'elezione. Da rilevare, a questo riguardo, la particolare precisione dell'accordo Confapi, ove si specifica che le elezioni devono essere concordate anticipatamente con la direzione aziendale e svolgersi in orario di lavoro.

RISULTERÀ ELETTO IL LAVORATORE CHE ABBIÀ OTTENUTO IL MAGGIOR NUMERO DI VOTI ESPRESSI, PURCHÉ, IN TALUNI ACCORDI, ABBIÀ PARTECIPATO ALLA VOTAZIONE LA MAGGIORANZA SEMPLICE «DEGLI AVENTI DIRITTO», SECONDO L'ACCORDO COMMERCIO, «DEI LAVORATORI DIPENDENTI A LIBRO MATRICOLA» SECONDO L'ACCORDO CONFAPI, CHE PREVEDE ANCHE IL RICHIAMO PER IL CONTEGGIO AL CRITERIO DELLA «PRO-QUOTA» NEI RIGUARDI DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE.


Ad elezione terminata il segretario del seggio elettorale deve provvedere a comunicare, senza ritardo, il verbale della elezione: al «datore di lavoro», secondo l'accordo Confindustria; al datore di lavoro identificato nel «dirigente» che abbia poteri di gestione o nel «funzionario» non avente qualifica dirigenziale, nel solo caso sia preposto ad un ufficio con autonomia gestionale secondo l'accordo di pubblica amministrazione. Secondo l'accordo Confapi copia del verbale deve essere immediatamente consegnata alla direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

Le disposizioni relative alla «comunicazione» del nominativo del RLS eletto sono previste espressamente solo dagli accordi Commercio e Confindustria.

L'uno prevede che l'esito della votazione venga comunicato ai lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro; l'altro che il datore di lavoro, avuta conoscenza del nominativo, lo comunichi all'organismo paritetico provinciale per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza.

La durata dell'incarico, in base a tutti gli accordi, è stabilita in un periodo di 3 anni (previsto anche per la figura del RLST secondo gli accordi del Commercio e per il settore artigiano), con possibilità di rielezione (Confapi) o di ridesignazione (nel caso del RLST, accordo commercio).

Si differenzia invece dagli altri l'accordo del settore della piccola impresa (Confapi) relativamente alla «revoca» del RLS. Si precisa infatti che per la revoca, procedura che può essere frutto dell'iniziativa dei lavoratori, è invece necessaria una decisione presa a maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alle direzioni aziendali. Rispondenti alle caratteristiche del settore sono le disposizioni relative alle «aziende stagionali» (settore commercio). In esse è prevista l'elezione del RLS «entro 30 giorni» dal momento in cui viene iniziata l'attività («dall'apertura»). Possono essere candidati a RLS i lavoratori stagionali il cui contratto preveda alla data di svolgimento delle elezioni, almeno una durata «residua» del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi. Gli eletti rimangono in carica durante tutto il periodo della stagione e possono, in caso di riassunzione nella stagione successiva proseguire nello svolgere i loro compiti di RLS se sussistano i «requisiti dimensionali dell'azienda».



Un ruolo da costruire

- partecipa alla riunione annuale per la programmazione dei piani di sicurezza**
- si confronta costantemente col servizio di prevenzione e protezione**
- segnala al servizio di prevenzione aziendale i fattori di rischio riscontrati nell'azienda**
- propone soluzioni di bonifica**
- controlla l'applicazione delle leggi in materia di sicurezza**
- può ricorrere all'organo di vigilanza**

È UN GARANTE

non è un ruolo sanzionato penalmente

Affinché il RIs possa svolgere il proprio compito sono previste, nell'ambito degli accordi interconfederali, specifiche disposizioni relative alla possibilità di usufruire di «permessi retribuiti». Il DLGS 81/08 per questo aspetto, infatti, rinvia alla più ampia libertà di determinazione da parte della contrattazione collettiva. In base all'accordo Confapi, che per le realtà produttive di minori dimensioni prevede espressamente anche le modalità di utilizzo dei permessi, vengono stabiliti «permessi retribuiti» pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, e a 30 ore all'anno per quelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Vengono peraltro escluse dal monte ore predetto le ore utilizzate per l'espletamento delle funzioni proprie del RLS, richiamate dall'art. 50 del decreto, alle lettere:



I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

- b)** la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- c)** la consultazione relativa alla designazione degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- d)** la consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- g)** il diritto a ricevere una formazione adeguata;
- i)** la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- l)** il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 (del decreto).

L'utilizzo dei permessi, in base all'accordo Confapi, deve essere comunicato alla direzione aziendale con «almeno 48 ore di anticipo», tenendo conto anche delle obiettive esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda, con esclusione dei casi di forza maggiore. Una soluzione

analoga alla precedente è prevista nell'accordo Confindustria. In esso ritroviamo lo stesso monte ore fissato dall'accordo Confapi in base al numero dei dipendenti e diviso con la stessa scansione (12 ore all'anno nelle aziende fino a 5 dipendenti; 30 ore l'anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti).

Diverse sono le indicazioni che l'accordo Commercio pone in riferimento ai permessi retribuiti. «In relazione alle peculiarità dei rischi presenti» è infatti disposta una scansione numerica differenziata rispetto agli accordi analizzati in precedenza. Così: 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti; 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti; 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

«PER LE AZIENDE STAGIONALI», INVECE, IL COMPUTO DELLE ORE DI PERMESSO RETRIBUITO A DISPOSIZIONE DEL RLS È POSTO IN PROPORZIONE ALLA DURATA DEL «PERIODO DI APERTURA» E COMUNQUE CON UN MINIMO DI 4 ORE ANNUE NELLE AZIENDE FINO A 5 DIPENDENTI; DI 5 ORE ANNUE NELLE AZIENDE DA 6 A 10 DIPENDENTI, DI 7 ORE ANNUE NELLE AZIENDE DA 11 A 15 DIPENDENTI. PER GLI ADEMPIMENTI PREVISTI ALL'ART. 19 DEL DECRETO, I PUNTI SONO GLI STESSI RICHIAMATI IN PRECEDENZA [LETTERE B), C), D), G), I), L)].

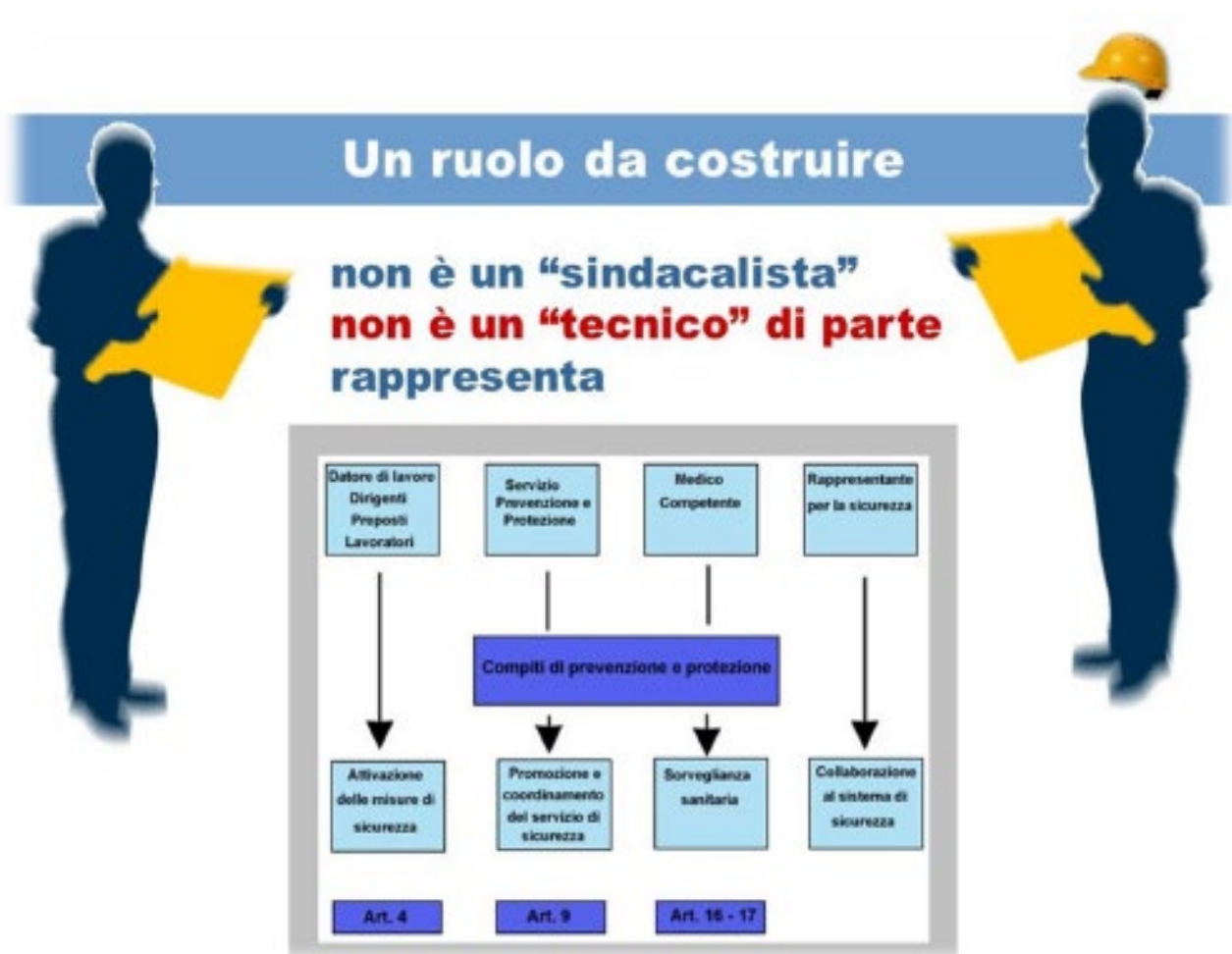
In parte diverse sono le disposizioni per il pubblico impiego. Al RLS spettano infatti permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative da 7 a 15 dipendenti. Vale la sopra citata esclusione delle ore utilizzate ai sensi delle lettere b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50.

DI INTERESSE È LA SOLUZIONE PROPOSTA DALL'ACCORDO PER IL SETTORE ARTIGIANO. IN ESSO SI VIENE AD ELIMINARE LA PREVISIONE DI UNO SPECIFICO MONTE ORE STABILENDO, AL SUO POSTO, PER L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI RELATIVE AL MANDATO DI RAPPRESENTANTE TERRITORIALE (SOLUZIONE PREFERITA PER LE AZIENDE ARTIGIANE AL DI SOTTO DEI 15 DIPENDENTI), L'UTILIZZO DI QUANTO ACCANTONATO IN UN FONDO REGIONALE, ALIMENTATO DALLE IMPRESE CON UNA QUOTA ANNUA DI EURO 5,16 PER DIPENDENTE (DI CUI PROPRIAMENTE EURO 4,13 PER L'ATTIVITÀ DEL RAPPRESENTANTE).

Precisazione comune in taluni accordi è che il monte ore previsto per lo svolgimento delle mansioni di RLS vada ad assorbire, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

NELLE AZIENDE, OVVERO UNITÀ PRODUTTIVE, CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA È ELETTO O DESIGNATO DAI LAVORATORI NELL'AMBITO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI IN AZIENDA. IN ASSENZA DI TALI RAPPRESENTANZE, È ELETTO DAI LAVORATORI DELL'AZIENDA AL LORO INTERNO.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E RAPPRESENTANZE SINDACALI



Il legislatore, attraverso questa disposizione, pone un diretto collegamento tra le rappresentanze sindacali e la figura del rappresentante per la sicurezza. Lo strumento dell'elezione diretta dai lavoratori al loro interno, criterio centrale per le aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 dipendenti, è previsto per quelle realtà ove non esistano forme di rappresentanza sindacale.

Pertanto, il RLS dovrà essere individuato tra i soggetti che compongono gli organismi aziendali di rappresentanza sindacale (RSA o RSU) già precedentemente costituiti o in via di costituzione.

Così espressamente, tra gli altri, l'accordo Confindustria, secondo il quale nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il RLS si individua «tra i componenti della RSU».

Il decreto al riguardo ha previsto oltre alla procedura «classica» dell'elezione anche la «designazione» (il RLS «è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle

rappresentanze sindacali in azienda»). Si prefigura così la presenza di un soggetto (colui che ha il compito di designare) distinto dalla collettività dei lavoratori.

La questione, apparsa da subito di non facile interpretazione, ha trovato nei vari accordi applicativi adeguate soluzioni.

La maggior parte delle intese prevede comunque il consenso dei lavoratori in una fase successiva alla designazione del nominativo da parte delle rappresentanze sindacali. «Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori» (secondo gli accordi di Confindustria e pubblica amministrazione); il nominativo deve essere «proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica» (secondo l'accordo Confapi).

La «designazione» sindacale del rappresentante per la sicurezza deve dunque trovare riscontro in un preciso consenso dei lavoratori, espresso anche in forma tacita al momento in cui è loro comunicato il nominativo.

E ciò anche secondo il testo letterale della disposizione in esame dal momento che l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda deve comunque essere effettuata dai «lavoratori», ai quali spetta dunque la scelta definitiva.

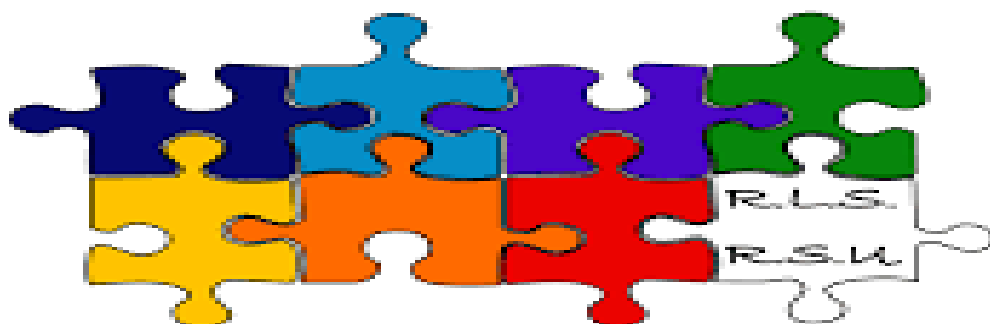
IL NUMERO, LE MODALITÀ DI DESIGNAZIONE O DI ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA, NONCHÉ IL TEMPO DI LAVORO RETRIBUITO E GLI STRUMENTI PER L'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI, SONO STABILITI IN SEDE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

COSTITUZIONE CONTEMPORANEA DELLA RSU E DEL RLS

Il legislatore circa il numero, le modalità di designazione/elezione, il tempo, e gli strumenti per le funzioni del rappresentante per la sicurezza rinvia in via generale, sia per le piccole che per le grandi realtà produttive, alla «contrattazione collettiva».

LA DETERMINAZIONE DELLE MODALITÀ E PROCEDURE DI ELEZIONE/DESIGNAZIONE (NELLE AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI) VIENE AFFRONTATA NEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI IN RELAZIONE ALLA PRESENZA O MENO IN AZIENDA DI ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA SINDACALE (RSU O RSA). METODO IN LINEA CON LE INDICAZIONI CHE IL DECRETO PREVEDE IN MERITO ALL'INDIVIDUAZIONE DEL RLS IN AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI (ART. 47, 4° COMMA).

Il caso in cui in una azienda o unità produttiva vengano a coincidere le due elezioni (della RSU e del RLS) è preso in esame in vari accordi che spesso con identica disposizione, prevedono: «all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.» (Confindustria, pubblica amministrazione) (vedi anche l'accordo Confapi: «nelle aziende in cui le RSU non siano ancora state costituite, pur essendo previste dai CCNL, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione»). Di maggiore sinteticità l'accordo per il settore artigiano che, ribadendo i principi previsti dal legislatore nel 4° comma dell'art. 47, si limita ad indicare le modalità di elezioni in assenza di rappresentanze sindacali elettive in azienda, rimandando invece la determinazione delle «modalità non previste» all'iniziativa delle organizzazioni



- **Elettorato attivo:** Hanno in genere diritto di voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola che prestino le loro attività nelle sedi aziendali. Taluni accordi escludono dall'elettorato attivo i lavoratori in prova.
- **Elettorato passivo:** Sull'argomento si rinvia alla scheda n. 5.
- **Modalità di elezione:** Nel caso di contemporanea costituzione di RLS e RSU alcuni accordi rinviano alla procedura applicata per l'elezione della RSU (confindustria, pubblica amministrazione).

Puntuale è la descrizione delle modalità di elezione nel settore artigiano ripresa in più punti dall'accordo Commercio, nel quale è posta l'ulteriore precisazione circa il numero di preferenze esprimibili da ogni lavoratore («Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza»).

L'accordo per il settore artigiano precisa che l'elezione deve svolgersi mediante scrutinio segreto, a suffragio universale diretto. Risulterà eletto il lavoratore che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima delle elezioni i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni. Tale documento deve essere comunicato al datore di lavoro, il quale, a sua volta, comunicherà all'OPTA (Organismo paritetico territoriale) il nominativo del RLS eletto per il tramite dell'associazione di appartenenza.

Analoga procedura è stabilita negli altri accordi (v. ad es. Confindustria), prevedendosi, in taluni casi, la comunicazione dell'esito della votazione anche ai lavoratori a cura del segretario del seggio elettorale e del datore di lavoro mediante affissione in luogo accessibile a tutti (accordo commercio).

La durata dell'incarico è in genere fissata in 3 anni, è rinnovabile e comunque non prorogabile oltre 60 giorni dalla scadenza (v. espressamente l'accordo commercio). Secondo l'accordo Confindustria nei casi in cui sia già costituita la RSU si prevede che il RLS sia designato da parte dei componenti della RSU «alloro interno». Tale designazione deve essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nello stesso senso, ma con maggiore precisione, si esprime l'accordo per la pubblica amministrazione in relazione alla «ratifica» dei lavoratori e alle possibili «dimissioni» della RSU. Per la prima si prevede che «nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea» dei lavoratori si proceda ad una nuova designazione sempre comunque all'interno della RSU.

Nel caso di dimissioni della RSU si precisa che il rappresentante per la sicurezza dovrà proseguire il proprio mandato, anche se scaduto, fino a nuova elezione, non oltre comunque 60 giorni.

Nell'accordo Confapi si precisa che l'assemblea di ratifica da parte dei lavoratori della designazione del RLS operata dalle RSU dovrà tenersi entro 15 giorni da tale designazione e che essa sarà valida se compiuta con votazione della maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.

Nell'accordo commercio si precisa che in presenza di RSU le elezioni dovranno svolgersi secondo le regole previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU. In assenza RSU, ma in presenza di RSA, l'accordo Confindustria rinvia per le modalità di elezione alla procedura richiamata in relazione alle «aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16», demandando l'iniziativa alle organizzazioni sindacali.

Analoghe indicazioni sono contenute nell'accordo pubblica amministrazione e nell'accordo Confapi dove, tuttavia, si prevede che le elezioni del RLS avvengano solo «di norma» su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nell'accordo commercio è previsto che in presenza di RSA le modalità di elezione dovranno essere concordate dalle stesse con il datore di lavoro, senza comunque pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti, ed in modo da garantire la continuazione regolare dell'attività lavorativa.

Nel caso in cui non esista alcuna forma di rappresentanza sindacale in azienda, in genere si prevede che il rappresentante per la sicurezza venga eletto dai lavoratori al loro interno, su iniziativa delle organizzazioni sindacali, secondo le procedure previste per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16.

Per il settore del commercio, in assenza di RSA-RSU, le modalità di elezione sono quelle previste nello specifico accordo. L'unico richiamo relativo a tale ipotesi è riportato nel testo dell'accordo per la pubblica amministrazione.

In relazione ad esso si prevede che «l'individuazione di RLS avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto». Sul punto si precisa che l'elettorato passivo è «riservato ai componenti della RSU e delle RSA».

STEP Nomina RLS e Modelli

Nella Tabella e Figura 2 sono illustrati gli STEP per la nomina / riconoscimento / Consultazione dell'RLS con riferimento alla modulistica presente:

n.	STEP	MOD. n.
1.	Comunicazione elezione e nomina rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.	01.
2.	Riconoscimento di nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	02.
3.	Rinuncia alla nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza	03.
4.	Consultazione ai sensi dell'art. 18 (comma 1 lettera s) D. Lqs. 81/08	04.
5.	Convocazione di riunione di prevenzione e protezione dai rischi (art.35, c. 4, D. Lgs. 81/2008) RLS (1)	05.
6.	Convocazione di riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (art.35, c. 1, D. Lqs. 81/2008) D.L.	06.
7.	Verbale riunione periodica prevenzione e protezione rischi (art. 35 d. Lgs. 81/2008)	07.

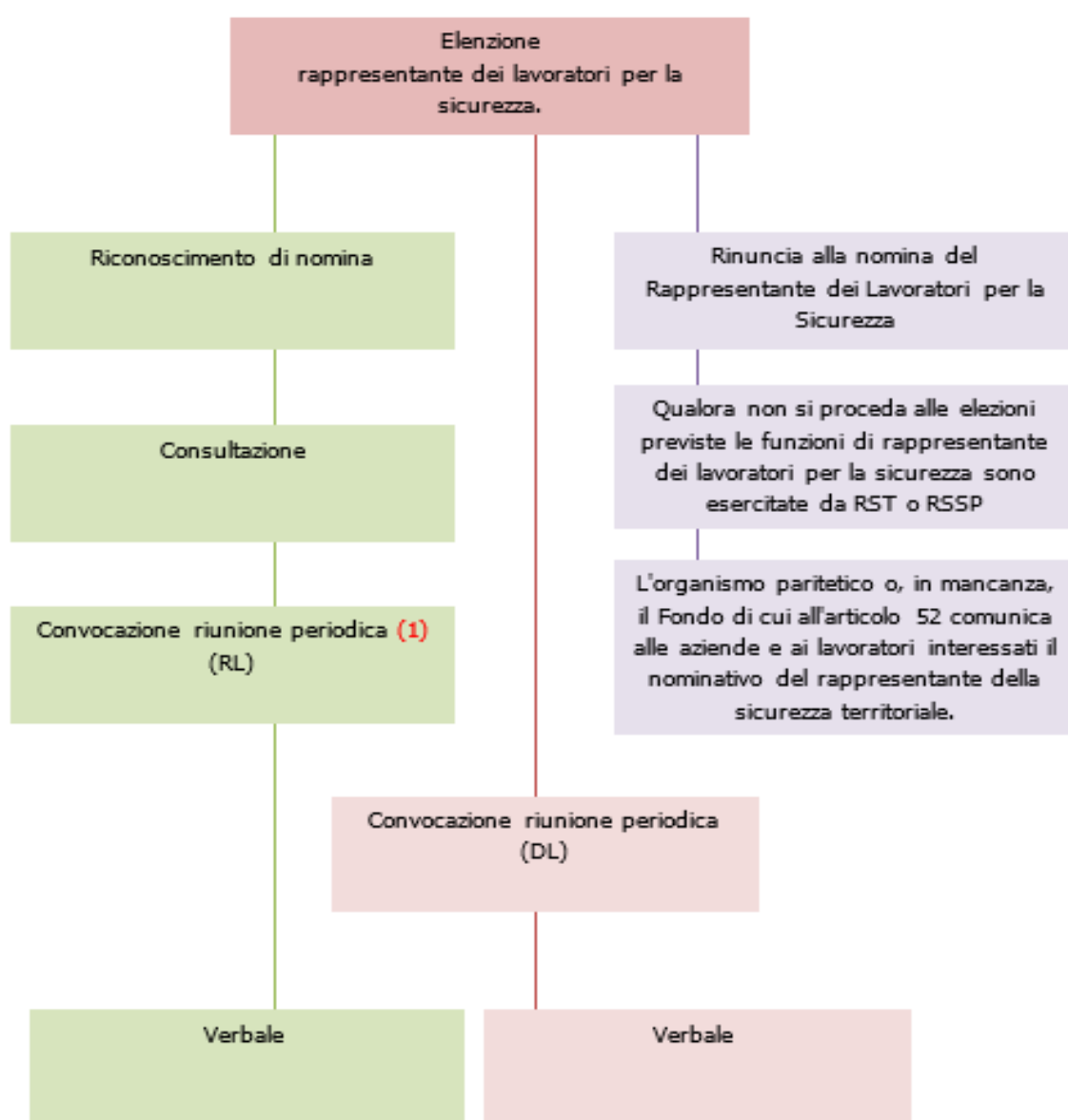


Figura 2 - STEP Nomina RLS

NUMERO DEI PERMESSI

L'ammontare dei «permessi retribuiti» per il RLS, così come il numero, le modalità di designazione/elezione e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono demandati dal legislatore alla «contrattazione collettiva». In base all'accordo Confindustria, nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, il RLS ha diritto ad utilizzare permessi retribuiti «pari a 40 ore annue».

E ciò espressamente «oltre ai permessi già previsti per le RSU». Si è cioè voluto precisare la netta separazione tra le funzioni delle RSU e quelle del RLS, anche quando, come è previsto dal decreto, entrambe le funzioni vengano a coincidere in un'unica persona (collegando così un'attività di tipo partecipativo come è quella della salute e sicurezza ad una più contrattuale, propria della rappresentanza sindacale aziendale).

Pertanto il componente di RSU che sia eletto o designato anche RLS avrà a disposizione un monte ore aggiuntivo di 40 ore annue, rispetto a quello cui ha diritto come RSU per svolgere le funzioni in materia di salute e sicurezza.

In tale monte ore non deve essere computato il tempo impiegato dal RLS per l'espletamento di una serie di adempimenti previsti dall'art. 19, lett. B, c), d), g), i), ed l), del decreto.

Questi riguardano: art. 50, lett.:

- b)** la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- c)** la consultazione relativa alla designazione degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- d)** la consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- g)** il diritto a ricevere una formazione adeguata;
- i)** la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- l)** il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 35 (del decreto).

L'accordo Confindustria rinvia poi alla contrattazione nazionale di categoria o aziendale per l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avuto riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Anche gli altri accordi si ispirano a quello Confindustria. (così sono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante nel Pubblico impiego, nell'accordo Confapi, nel settore artigiano).

In questi ultimi si precisa peraltro che l'utilizzo dei permessi «deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttive o organizzative dell'azienda», fatti salvi i casi di forza maggiore. Significative, in relazione alla peculiarità e specificità del settore (e «dei rischi presenti») appaiono le indicazioni previste dall'accordo Commercio in tema di «permessi retribuiti».

Si prevedono infatti 30 ore annue di permesso per il RLS che operi in aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti; e 40 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 30 dipendenti.

Si conferma peraltro che gli adempimenti di cui all'art. 50 del decreto, [lettere b), c), d), g), i), l)], sono da escludere dal suddetto monte-ore.

Per le aziende stagionali il monte-ore di cui sopra deve essere «riproporzionato in relazione alla durata del periodo» di apertura e comunque non inferiore a 9 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 30 dipendenti.

NUMERO MINIMO DI RLS

Anche la determinazione del «numero» di RLS necessari per svolgere un'adeguata azione di tutela nel campo della salute e sicurezza del lavoro è affidata alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto di un numero minimo di rappresentanti fissato direttamente dal legislatore e cioè:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

GRAN PARTE DEGLI ACCORDI SI RIFÀ AL NUMERO MINIMO DI RAPPRESENTANTI FISSATO NEL DECRETO, RINVIANDO TALVOLTA ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA PER LA DEFINIZIONE DI UN DIVERSO NUMERO DI RAPPRESENTANTI, IN RELAZIONE ALLA PECULIARITÀ DEI RISCHI PRESENTI NEI DIFFERENTI COMPARTI (CFR. AD ESEMPIO ACCORDO CONFAPI).

L'ACCORDO CONFINDUSTRIA, AI FINI DEL NUMERO DI RLS, DISTINGUE TRA TRE IPOTESI A SECONDA DEL NUMERO DEI DIPENDENTI.



NELLE AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE DA 16 A 200 DIPENDENTI IL RLS È INDIVIDUATO «TRA I COMPONENTI DELLA RSU» E POTRÀ ESSERE IDENTIFICATO IN UN NUMERO SUPERIORE AD UNO LADDOVE «LA CONTRATTAZIONE DI CATEGORIA ABBAIA DEFINITO UN NUMERO DI RSU SUPERIORE A QUELLO DELL'ACCORDO DEL 20 DICEMBRE 1993» (ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLE RSU).

Nelle aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti qualora la RSU risulti composta da tre soggetti, secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sopra citato, i RLS sono individuati nel numero di due tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un altro per via elettiva (per un totale di quattro rappresentanti).

E ciò al fine di evitare una completa sovrapposizione tra RLS e componenti di RSU, sempre che la RSU non comprenda un numero maggiore di componenti di quelli previsti dall'accordo del 1993. In questo caso si prevede l'individuazione del terzo RLS tra i componenti della Rsu.

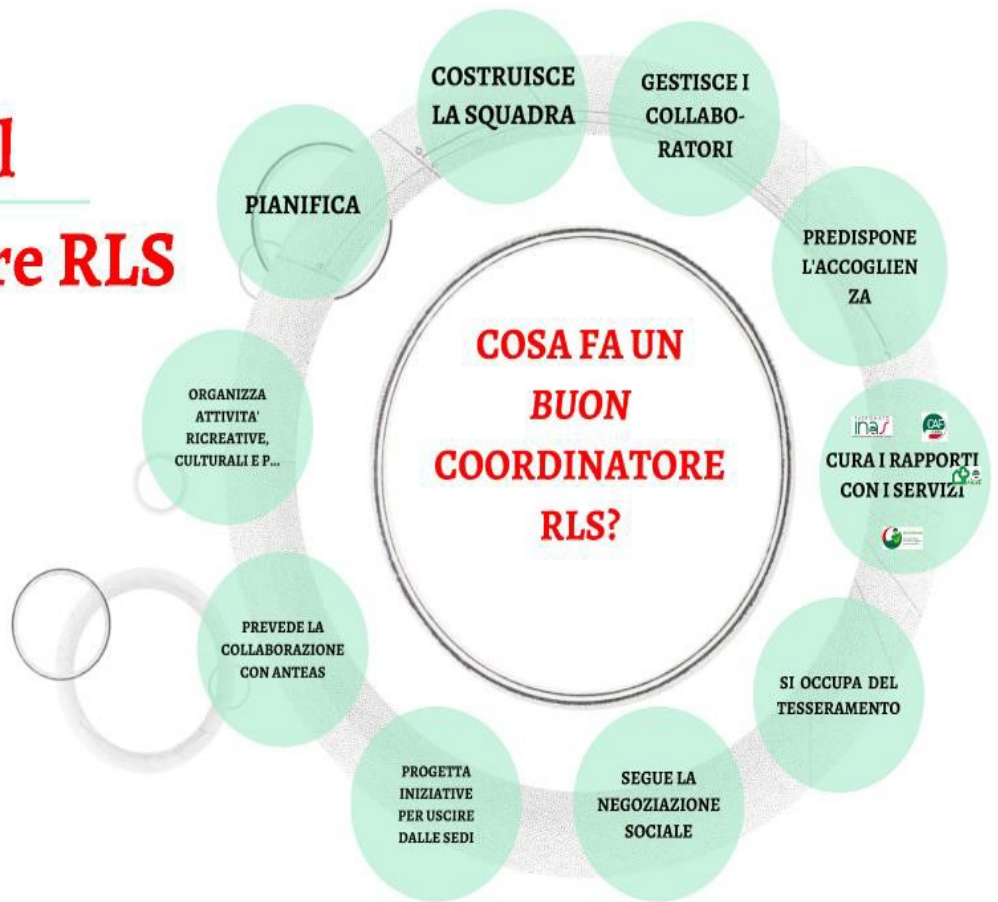
È però previsto che la contrattazione nazionale di categoria o apposite commissioni paritetiche di categoria, valutati i rischi nell'impresa e quindi le esigenze di prevenzione e protezione possano definire un numero di RLS maggiore di quello previsto dall'art. 47, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definita a livello di categoria.

NELLE AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIÙ DI 300 DIPENDENTI L'ACCORDO RIMANDA PER LA DETERMINAZIONE DEL NUMERO DEI RLS AL 4° COMMA DELL'ART. 47, DEL DECRETO, PRECISANDO CHE GLI RLS DEVONO ESSERE NECESSARIAMENTE COMPONENTI DI RSU.

LE ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- ✓ Il Rappresentante per la sicurezza:
 - accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37;
 - riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37;
 - promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- ✓ partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- ✓ fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- ✓ avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- ✓ può fare ricorso 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 siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
 - Il Rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

I compiti del Coordinatore RLS



- Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
- Il Rappresentante per la sicurezza 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.
- Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 26, comma 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro.

L'ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO

Il diritto di accedere ai luoghi di lavoro da parte del RLS non fa parte di disposizioni «nuove» che il decreto 81/08 ha introdotto in materia di salute e sicurezza. Tale diritto, anchese non in forma esplicita, era già contenuto nell'art. 9, dello Statuto dei lavoratori, ove si precisa che «I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali».

□ RLS: Diritti, Doveri, **Compiti** e Funzioni

- **Il RLS ha il ruolo fondamentale di essere il garante dei lavoratori in tutti gli ambiti connessi con la valutazione e la prevenzione dei RISCHI nell'ambito del lavoro.**

- ha la **Delega di Rappresentanza dei Lavoratori** ed in base a questa **Delega ha il compito di controllare che le procedure previste dalla legge vengano rispettate** (non per questo deve avere specifiche competenze tecniche); >>>

6

626



La determinazione delle modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale (art. 50).

IL DIRITTO DI ACCESSO DEVE ESSERE ESERCITATO «NEL RISPETTO DELLE ESIGENZE PRODUTTIVE CON LE LIMITAZIONI PREVISTE DALLA LEGGE» SECONDO LA MAGGIOR PARTE DEGLI ACCORDI COLLETTIVI (NEL TESTO DELL'ACCORDO PER IL COMMERCIO VENGONO PERALTRO EVIDENZIATE ANCHE LE «ESIGENZE ORGANIZZATIVE»), RICHIAMANDO ANCHE IL SEGRETO INDUSTRIALE AL QUALE IL RLS È TENUTO.

L'obbligo a carico del RLS del rispetto del segreto industriale è espressamente sancito dall'art. 26, 3° comma, del decreto. In esso si legge che:

«I COMPONENTI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE E I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA SONO TENUTI AL SEGRETO IN ORDINE AI PROCESSI LAVORATIVI DI CUI VENGONO A CONOSCENZA NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI CUI AL PRESENTE DECRETO».



RLS DOVERI

- **rispettare il segreto industriale**
- **usare le informazioni di cui viene a conoscenza al fine di incrementare la sicurezza dei luoghi e delle condizioni di lavoro**

IL «RISPETTO DELLE ESIGENZE PRODUTTIVE» PERALTRO PUÒ ESSERE FATTO VALERE DAL DATORE DI LAVORO SOLO IN PRESENZA DI «REALI» ESIGENZE, DELLE QUALI EGLI POSSA DIMOSTRARE L'ESISTENZA, ELIMINANDO COSÌ IL RISCHIO DI UN USO MIRATO AD OSTACOLARE O RENDERE DIFFICILE L'ATTIVITÀ DEL RAPPRESENTANTE.

I tempi e i termini relativi alla segnalazione preventiva delle visite del RLS in azienda sono previsti dalla disciplina collettiva.

Negli accordi Confindustria e pubblica amministrazione il riferimento è generico («il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro»).

Nell'accordo commercio è prevista una diversa regolamentazione per il RLS eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda e per il rappresentante territoriale per la sicurezza.

A carico del primo è disposto l'obbligo di segnalare al datore di lavoro le visite che intende effettuare con preavviso di «almeno 2 giorni lavorativi»; per il secondo con preavviso di «almeno 7 giorni».

Più in generale è da dire che l'utilizzo dei permessi da parte del RLS deve comunque essere comunicato alla direzione aziendale con un periodo di preavviso che, laddove non espressamente indicato dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore, in analogia a quanto già previsto dall'art. 23, ultimo comma, dello Statuto dei lavoratori, per i permessi sindacali retribuiti.

In genere gli accordi prevedono che le visite si possano «anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato» (vedi ad esempio l'accordo Confindustria).

Diversa, al riguardo, è l'impostazione dell'accordo per il settore artigiano. In esso si prevede, per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti, che l'accesso ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante territoriale per la sicurezza (RLTS) avvenga «alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato», previa comunicazione scritta alla componente datoriale dell'Organismo paritetico territoriale.

L'eventuale conferma della disponibilità alla visita del r.l.t.s nei luoghi di lavoro dell'impresa dovrà pervenire dall'associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato «entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra».

L'accesso all'impresa da parte del RLTS dovrà comunque effettuarsi entro i successivi 7 giorni.

LA CONSULTAZIONE

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro è prevista nel decreto in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi; la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze; l'organizzazione della formazione. Anche la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione è soggetta alla previa consultazione del RLS per espressa previsione dell'art. 50.

La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro.

ASPETTO RILEVANTE DELLA CONSULTAZIONE È IL PROCEDIMENTO DA SEGUIRE PER COMPIERLA. ESSO È ARTICOLATO IN DUE FASI: LA PRIMA RELATIVA ALL'INFORMAZIONE, CHE DEVE ESSERE DATA AL RLS SU TUTTI GLI ASPETTI OGGETTO DI CONSULTAZIONE; LA SECONDA CARATTERIZZATA DALLA DISPONIBILITÀ DI UN TEMPO CONGRUO, DA PARTE DEL RLS, PER POTER ESPRIMERE IL PROPRIO PARERE. LA CONSULTAZIONE NON PUÒ DUNQUE SCADERE NELLA SEMPLICE INFORMATIVA BENSÌ IMPLICA L'ATTIVAZIONE DI UNA PARTICOLARE PROCEDURA.

consultato

ESSERE CONSULTATO

- **Per la designazione del RSPP**
(Art.)
- **In occasione di visite ispettive o indagini ambientali**
(Art.)

Ogni atto di consultazione deve risultare a verbale ⁽¹⁾

Gli RLS devono avere il tempo necessario per poter esprimere eventuali considerazioni sulle materie oggetto della consultazione

(1) In base agli accordi Interconfederali applicativi del D.L.gs. 626/94.



Al riguardo l'accordo Confapi precisa, in riferimento alla consultazione preventiva relativa alla valutazione dei rischi, che il RLS fornisce il proprio contributo «anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante».

Secondo la maggior parte delle intese è disposto che il RLS confermi l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

IL RLS NON È DUNQUE «CORRESPONSABILE» PER IL PARERE ESPRESSO. LA FIRMA CHE IL RLS È TENUTO AD APPORRE SUL VERBALE DI CONSULTAZIONE NON HA IL SIGNIFICATO DI CONDIVISIONE NEL MERITO DELLE PROPOSTE DEL DATORE DI LAVORO, SULLE QUALI ANZI IL RLS PUÒ ESPRIMERE PROPRIE OSSERVAZIONI, MA SOLO QUELLO PIÙ LIMITATO DI COMPROVARE L'AVVENUTA CONSULTAZIONE.

In tale documento, dovranno inoltre essere riportate «le osservazioni e le proposte» che il RLS può formulare sulle tematiche oggetto di consultazione, le quali comunque non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro. La decisione finale, e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro. Come detto in precedenza la violazione dell'obbligo di consultazione è infatti penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti, ai sensi del richiamo di cui all'art. 50, che dunque devono dimostrare di aver adempiuto a tale obbligo.

La mancata elezione o designazione del RLS non solleva il datore di lavoro dall'obbligo di assolvere agli adempimenti che presuppongono la consultazione del RLS. In tali casi la richiesta formale di consultazione e l'informazione ai lavoratori sulle decisioni aziendali (ad esempio circa la designazione del RSPP e degli addetti alla gestione delle emergenze), pare sufficiente ad escludere ulteriori oneri a carico del datore di lavoro. La contrattazione collettiva ha talora previsto che in assenza di RLS, in via transitoria, le procedure di consultazione si svolgano con le rappresentanze sindacali presenti in azienda (vedi accordo Confindustria).

Nel caso, infine, di rappresentanze territoriali si prevede di norma che l'obbligo di consultazione a carico dei datori di lavoro venga assolto nella sede dell'organismo paritetico territoriale per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato (vedi accordo artigianato e commercio).

LE INFORMAZIONI E LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

LA MAGGIOR PARTE DELLE INTESI COLLETTIVE RIBADISCE INNANZITUTTO IL DIRITTO DEL RLS DI RICEVERE LE INFORMAZIONI E LA DOCUMENTAZIONE AZIENDALE INERENTE, TRA L'ALTRO, LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E LE MISURE DI PREVENZIONE RELATIVE, NONCHÉ QUELLE CONCERNENTI L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, PRECISANDO INOLTRE CHE IL DATORE DI LAVORO DEVE FORNIRE, ANCHE SU RICHIESTA DEL RLS, TALI DATI.

Per informazioni inerenti «l'organizzazione e gli ambienti di lavoro» sono da intendere, per taluni accordi, quelle «riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro» (accordo Confindustria).

Cosa diversa dal diritto in questione sembra essere il diritto di accesso al «documento» finale e non alla «documentazione» sulla valutazione dei rischi, stabilito dall'art. 50, del decreto. Come sopra precisato anche il diritto di informazione è garantito sul piano penale del decreto.

Il RLS è comunque tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e documentazione ricevuta, nel rispetto del segreto industriale; obbligo espressamente richiamato anche dall'art. 26, 3° comma, del decreto.

NEI CASI DI RAPPRESENTANZA TERRITORIALE, LE INFORMAZIONI, LA DOCUMENTAZIONE, LE MISURE DI PREVENZIONE E GLI ALTRI DATI SONO TRASMESSI PRESSO LA SEDE DEGLI ORGANISMI PARITETICI, ANCHE TRAMITE I SERVIZI DI PREVENZIONE, AL FINE DELL'ESERCIZIO DA PARTE DEL RAPPRESENTANTE TERRITORIALE ALLA SICUREZZA, NELLA STESSA SEDE, DELLE SUE FUNZIONI (VEDI ACCORDO ARTIGIANATO).

Relativamente alle «informazioni provenienti dai servizi di vigilanza» si può ritenere tale disposizione riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro, avendo, quest'ultimo l'obbligo di comunicarle al RLS, sia quelle provenienti direttamente dagli organi di controllo.

La norma va letta anche in connessione con la lett. r), dell'art. 18, 1° comma, che prevede la facoltà del RLS di formulare osservazioni «in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti».

LA FORMAZIONE DEI RLS

IL RLS RICEVE UNA FORMAZIONE ADEGUATA, COMUNQUE NON INFERIORE A QUELLA PREVISTA DALL'ART. 22

RLS - Ruolo

Pertanto deve conoscere:

- ❑ la normativa;
- ❑ i rischi (essere in grado di individuarli, valutarli e definire le misure da adottare per la tutela e la salvaguardia del lavoratore);
- ❑ i problemi di igiene ambientale in connessione ad agenti chimici, fisici, biologici e al microclima interno;
- ❑ i problemi di impatto ambientale determinati dal ciclo e dall'attività produttiva;

le tecniche e le modalità necessarie a svolgere attività di formazione e di informazione nonché di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori.

RLS – Condizioni operative

- deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli;
- 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;
- ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento della valutazione del rischio di cui all'art.4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art.4, comma 5, lettera o).
- Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui all'art.19 comma 1 del D.Lgs.vo 626/94 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.



Il RLS ha diritto di ricevere una formazione adeguata non inferiore a quella prevista dal testodell'art. 50 (art. 37, 1° comma, lett. g).

Il diritto ad una formazione «particolare», concernente la normativa in materia di salute e sicurezza 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, è infatti previsto per il rappresentante dei lavoratori dall'art. 50, 4° comma.

Le modalità ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto dei contenuti minimi definiti tramite decreto ministeriale.

IN ATTUAZIONE DI QUESTA DISPOSIZIONE, I MINISTRI DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE E DELLA SANITÀ, SENTITA LA COMMISSIONE CONSULTIVA PERMANENTE PER LA PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E L'IGIENE DEL LAVORO, AVEVANO GIÀ STABILITO I CONTENUTI MINIMI DELLA FORMAZIONE ANCHE DEI RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA, ATTRAVERSO L'EMANAZIONE DI UN APPOSITO DECRETO (DM 16/1/97). IN ESSO, IN PARTICOLARE ALL' ART. 2, SI LEGGE: «I CONTENUTI DELLA FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA SONO I SEGUENTI:

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

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

Si fa notare come le 32 ore di formazione siano rapportate al mandato del RLS e non siano annue. Un'ampia trattazione relativa alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza è prevista dagli accordi interconfederali.

Nella maggiore parte di essi si precisa che la formazione del RLS deve svolgersi mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la sua attività e che deve comportare oneri solo a carico del datore di lavoro.

Tale formazione, sempre per la maggior parte delle intese, deve prevedere un programma base di 32 ore, nel quale devono essere ricomprese:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

UNA PRECISAZIONE A QUESTO RIGUARDO, RIPORTATA DAGLI ACCORDI CONFINDUSTRIA E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, È LEGATA ALLE AZIENDE CON UN NUMERO DI DIPENDENTI INFERIORE A 16.

In essi si legge che il programma base di formazione, per queste aziende, si dovrà svolgere in due moduli. Ancora a carattere comune in base alla disciplina collettiva la previsione di una integrazione, sempre a carico del datore di lavoro, della formazione del RIs ogni qual volta vengano introdotte innovazioni rilevanti ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La formazione dei RLS deve svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali ai quali il DLGS 81/08, all'art.37, attribuisce tra l'altro funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative per i lavoratori. Disposizioni particolari sono invece previste nell'ambito dell'accordo per il settore artigiano.

Per la formazione dei RLS territoriali in merito alle imprese fino a 15 dipendenti è previsto infatti che la specificazione dei programmi di formazione ad essi riferiti sia compiuta dagli Organismi paritetici regionali in relazione agli art. 18, comma 7 e 22, comma 4 e 7, già presente nel DLGS 626/94, prevedendo inoltre la possibilità per il Comitato Paritetico Nazionale di fornire indicazioni in merito.

Il finanziamento delle attività di formazione è a carico del Fondo per la formazione istituito presso l'ente bilaterale regionale.

Secondo il decreto ministeriale (precedentemente citato) l'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

PROPOSTE ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL RLS

Uno degli aspetti più significativi del DLGS 81/08 risiede nel radicale mutamento culturale da una logica di semplice riparazione del danno a quella della prevenzione, rafforzando e privilegiando così quel potere d'iniziativa proveniente anche dal «basso» voluto espressamente dal legislatore.

In questa cornice si collocano le attribuzioni del RLS, previste dall'art. 50, 1° comma, lettere h), i) ed m).

TALI COMPITI, TRA I PIÙ DELICATI FRA QUELLI DI CUI IL RLS È TITOLARE, RICHIEDONO UN RUOLO DI FORTE STIMOLO E DI PIENA INTERATTIVITÀ NEL LUOGO DI LAVORO SOPRATTUTTO NEI CONFRONTI DI TUTTI I SOGGETTI COINVOLTI, DAL DATORE DI LAVORO AGLI STESSI LAVORATORI.

UNA CORRETTA AZIONE PROPOSITIVA PRESUPPONE PERALTRO L'ACQUISIZIONE DI CO NOSCENZE SUI MODI DI PRODUZIONE E SULL'INTERA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE. DAQUI L'IMPORTANZA DI UNA ADEGUATA PREPARAZIONE, ANCHE TECNICA, DEL RLS.

Il potere di formulare proposte da parte del RLS non rappresenta una totale novità nel panorama normativo italiano. Già la seconda parte dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori [del quale l'art. 50, 1° comma, lett. h) riproduce quasi letteralmente il contenuto] riconosce ai lavoratori, mediante loro rappresentanze, un potere di iniziativa circa la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza.

L'istituzione in tutti i posti di lavoro, pur nelle aziende artigiane e nelle imprese con meno di 15 dipendenti, del RLS, porta a rendere i lavoratori protagonisti del sistema di prevenzione, attraverso loro rappresentanze, anche laddove il sindacato sia assente o la sua presenza fortemente problematica.

LA RIUNIONE PERIODICA

Tra le attribuzioni proprie del RLS vi è quella di partecipare alla riunione periodica indetta dal datore di lavoro in base all'art. 35 del decreto.



Cos'è la riunione periodica?

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.

Quindi:

- 1) La riunione periodica è obbligatoria solo nelle aziende con più di 15 addetti. Nelle aziende con meno di 15 addetti, la riunione può essere comunque convocata; in queste aziende, l'RLS può richiedere la convocazione della riunione;
- 2) La convocazione, possibilmente per iscritto (anche elettronicamente) con un anticipo di almeno 15 giorni, può essere fatta dal datore di lavoro o dal SPP.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 35 del decreto, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, ha l'obbligo di indire almeno una volta all'anno, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, un'apposita riunione che potrà avere altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Secondo la maggior parte delle intese la riunione periodica in materia di prevenzione e protezione dai rischi è convocata dal datore di lavoro con almeno 5 giorni lavorativi

di preavviso, su ordine del giorno scritto (ODG), in genere predisposto dall'azienda.

Per l'accordo Confapi il RLS può richiedere un'integrazione dell'ordine del giorno predisposto dall'azienda per la riunione periodica «purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 35».

Anche nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è previsto che il RLS possa, al verificarsi di determinate condizioni, richiedere la convocazione di una apposita riunione (disposizione questa richiamata anche dalla contrattazione collettiva).

A cura del datore di lavoro viene redatto un apposito verbale della riunione che, espressamente secondo l'accordo Confapi, verrà sottoscritto «dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale».

ALLA RIUNIONE PERIODICA PARTECIPANO TUTTI I SOGGETTI COINVOLTI, DAL DATO RE DI LAVORO, AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE, AL MEDICO COMPETENTE OVE PREVISTO, AL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA. È QUESTA LA SEDE IN CUI SI PRESENTANO E SI ESAMINANO I DOCUMENTI E LE PROPOSTE PIÙ RILEVANTI IN MATERIA DI SICUREZZA AL FINE DI DEFINIRNE GLI ASPETTI APPLICATIVI (IL DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI; L'IDONEITÀ DEI MEZZI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI); I PROGRAMMI DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEI LAVORATORI).

IL RICORSO ALLE AUTORITÀ COMPETENTI

IL RLS PUÒ FARE RICORSO 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

Al RLS è anche conferita la facoltà di ricorrere «alle autorità competenti», qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza.

La formula sembra ricomprendere, oltre al ricorso alle ASL (Azienda sanitaria locale) e all'ispettorato del lavoro, anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza.

Nel contesto «partecipativo» del DLGS 81/08 il ricorso agli organi di vigilanza, e ancor più al giudice, dovrebbe tuttavia configurarsi come ultimo rimedio, qualora il confronto tra le parti non abbia dato esiti positivi.

Gli interventi negli ambienti di lavoro dei servizi di prevenzione dell'unità sanitaria locale possono essere attivati in diversi modi. Prima di tutto l'intervento può avvenire per iniziativa dei servizi stessi, per esempio per costruire o aggiornare le mappe di rischio nell'ambito di piani mirati di prevenzione, o per affrontare problemi specifici emergenti in determinati ambienti di lavoro, o per adempiere ai compiti individuati dalla legislazione speciale.

L'azienda sanitaria locale o altro ufficio preposto alla vigilanza, inoltre, può intervenire su ordine della magistratura, del sindaco o di altre autorità.

Ma è soprattutto su sollecitazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali che l'ASL (o altro ufficio preposto alla vigilanza) dovrebbe per lo più intervenire. A tale riguardo non sono richieste particolari modalità.

LA RICHIESTA DI INTERVENTO, DA INOLTARE AL COMPETENTE SERVIZIO O PRESIDIO MULTIZONALE, PUÒ ESSERE ORALE O SCRITTA (MEGLIO SE SCRITTA). È OPPORTUNO CHE SIA SEMPRE ATTIVATA DAL RLS CON IL COINVOLGIMENTO DELLE STRUTTURE SINDACALI TERRITORIALI.

STRUMENTI E TUTELE DEL RLS

IL DECRETO 81/08 HA INTESO SALVAGUARDARE LE FUNZIONI DEL RLS ESTENDENDO AD ESSO LE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI (E CIOÈ QUELLE CONTENUTE NEL TITOLO III DELLO STATUTO DEI LAVORATORI). RIMANDA ESPRESSAMENTE ALLE TUTELE PREVISTE DALLO STATUTO DEI LAVORATORI L'ACCORDO CONFAPI.

Diritti del RLS

Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante per la sicurezza 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.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione del rischio, copia del registro degli infortuni sul lavoro .



UNA PARTICOLARE PROTEZIONE È DISPOSTA DALL' ACCORDO PER IL SETTORE ARTIGIANO. NEL CASO INFATTI DI RAPPRESENTANZA TERRITORIALE, AL LAVORATORE SCELTO PER SVOLGERE TALE COMPITO È RICONOSCIUTO UN PERIODO DI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA, CON CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO, PER L'INTERA DURATA DEL SUO MANDATO (ALLA RETRIBUZIONE DEL RLS DOVREBBE INVECE PROVVEDERE L'APPOSITO FONDO REGIONALE).

Il decreto inoltre prevede che a favore del RLS vengano messi a disposizione i mezzi e gli strumenti necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà legate al suo incarico. Specificazioni al riguardo sono contenute negli accordi per la pubblica amministrazione e per il commercio. Nel primo si precisa che il RLS può ottenere l'autorizzazione all'utilizzo di strumenti che si trovano all'interno della struttura, come ad esempio locali messi a disposizione della rappresentanza sindacale o la consultazione di pubblicazioni specifiche in materia di salute e sicurezza; nel secondo il riferimento è alla possibilità di utilizzo degli «stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA-RSU». (vedi art. 25 e 27 dello Statuto dei lavoratori).

GLI OBBLIGHI E LE RESPONSABILITÀ DEL RLS

TRA LE ATTRIBUZIONI DEL RLS VI È QUELLA DI AVVERTIRE IL RESPONSABILE DELL'AZIENDA SUI RISCHI DI CUI VIENE A CONOSCENZA NELLO SVOLGIMENTO DELLA SUA ATTIVITÀ.

Attribuzioni del RLS art. 50

- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dal art.37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, **dalle quali di norma è sentito;**
- l) partecipa alla riunione periodica ;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) **può fare ricorso 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.



TALE OBBLIGO NON È PERALTRO SANZIONATO A CARICO DEL RLS. PIÙ IN GENERALE VA PRECISATO CHE LE FUNZIONI DEL RLS NON POSSONO ESSERE CONFUSE, COME TALORA È AVVENUTO, CON QUELLE DEL PREPOSTO, CHIAMATO A SVOLGERE UN RUOLO DI SORVEGLIANZA CIRCA IL RISPETTO DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE DA PARTE DEI LAVORATORI. IL RLS POTRÀ IN SOSTANZA AVVERTIRE IL LAVORATORE IN MERITO AGLI OBBLIGHI CONCERNENTI LA SICUREZZA E ALLE EVENTUALI SANZIONI CUI PUÒ ANDARE INCONTRO, MA NON SARÀ CERTO TENUTO A RICHIEDERE L'OSSERVANZA DEI COMPORTAMENTI DOVUTI NÉ TANTO MENO POTRÀ ESSERE CONSIDERATO RESPONSABILE RIGUARDO AD ESSI.

È da rilevare che il decreto opportunamente non pone sanzioni penali a carico del RLS.

In primo luogo, per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione, che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque che la decisione finale, e quindi la relativa responsabilità, spetti al datore di lavoro.

Ciò non toglie che il RLS sia responsabile su un piano più generale, politico, e morale, nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti coinvolti, in merito all'esercizio dei compiti che gli sono attribuiti.

Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi per tutte al parere che il RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi).

Resta comunque, al di fuori della responsabilità prevenzionale, l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio.

Laddove cioè si dimostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso del RLS.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E GLI ORGANISMI PARITETICI

- A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
- Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

A livello territoriale è prevista la costituzione di organismi paritetici composti da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori (per Confapi nel numero di uno per ciascuna organizzazione sindacale Cgil, Cisl, Uil).

Sono previsti inoltre, a fianco dei membri effettivi, membri supplenti. Gli organismi paritetici previsti dal DLGS 626 hanno struttura intercategoriale, tranne alcune eccezioni, quali ad esempio, il settore del commercio e quello dell'agricoltura.

Le due principali funzioni degli organismi, espressamente previste dal testo normativo, sono: l'una di orientamento e di promozione di iniziative formative; l'altra di prima istanza («obbligatoria» per Confapi e per il commercio) di riferimento in merito a controversie circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione. In base agli accordi l'organismo paritetico ha compiti ulteriori rispetto a quanto stabilito dal decreto 81/08.

Tra i più ricorrenti, secondo la maggior parte delle intese, troviamo:

- promuovere iniziative finalizzate all'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- ricevere i verbali con l'indicazione dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio su cui opera l'organismo, e trasmetterne i dati alla sezione regionale (secondo l'accordo per il settore artigiano deve essere anche comunicato l'elenco dei responsabili del servizio di protezione e prevenzione, della evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso, nonché le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese);
- proporre agli enti bilaterali regionali i fabbisogni formativi specifici del territorio come ripreso dal DLGS 19 settembre 1994, n. 626.

Si ricorda inoltre che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici (ex art. 22, comma 6, DLGS 626/94).

NEL CASO SORGANO CONTROVERSIE SULL'APPLICAZIONE DEI DIRITTI DI RAPPRESENTANZA, INFORMAZIONE E FORMAZIONE, LA PARTE (IL DATORE DI LAVORO, IL LAVORATORE O I LORO RAPPRESENTANTI) CHE INTENDE RICHIEDERE L'INTERVENTO DELL'ORGANISMO PARITETICO DEVE INVIARE RICORSO SCRITTO CON RACCOMANDATA A.R., E COSÌ ANCHE LA CONTROPARTE CHE POTRÀ A SUA VOLTA INVIARE, ENTRO 30 GIORNI DAL RICEVIMENTO DEL RICORSO, LE PROPRIE RAGIONI. L'ORGANISMO PARITETICO ENTRO I 30 GIORNI SUCCESSIVI ALLA DATA DELL'ULTIMO TERMINE DEVE SVOLGERE L'ESAME DEL RICORSO, SALVO PROROGA, CON DECISIONE UNANIME, DALLO STESSO ORGANISMO.

Tutte le decisioni sono prese all'unanimità, cioè a condizione che le organizzazioni facenti parte dell'organismo siano rappresentate da almeno un membro per ciascuna. Al termine del procedimento si redige un verbale motivato dell'esame e delle decisioni prese.

Il tentativo di conciliazione può avere esito positivo o fallire. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di adire l'ente bilaterale di grado superiore con le medesime modalità sopra descritte. In ogni caso non viene escluso il ricorso alla via giurisdizionale (Magistratura).

Le parti interessate applicano le decisioni adottate (accordo Confapi e commercio). In linea con quanto disposto nel DLGS 81/08, «sono fatti salvi» gli organismi paritetici nazionali e gli organismi paritetici regionali previsti dalla maggior parte delle intese.

Per ciascuno dei due organismi, ogni accordo interconfederale dispone indicazioni chiare e precise in merito alla composizione, al ruolo ed ai compiti di questi, disciplinandone in particolare le competenze ed i rapporti tra organismi di differente grado (nazionale, regionale, provinciale).

LIVELLO NAZIONALE SONO COSTITUITI ORGANISMI PARITETICI COMPOSTI DA RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI DEI DATORI DI LAVORO E RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI. OLTRE AI MEMBRI EFFETTIVI SONO PREVISTI ANCHE MEMBRI SUPPLEMENTI.

I principali compiti, delineati dalla maggior parte delle intese, sono:

- promuovere la costituzione degli organismi paritetici ai sensi dell'art.37 del DLGS 81/08 e coordinarne l'attività (e il monitoraggio, secondo l'accordo per l'artigianato);

- promuovere la formazione, tramite seminari e altre attività a questi complementari, per i componenti degli organismi paritetici;
- elaborare linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto delle indicazioni previste da eventuali decreti ministeriali in applicazione dell'art. 37, del DLGS 81/08 per le caratteristiche delle imprese;
- promuovere lo scambio di informazioni e di valutazioni in relazione all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi nel campo dell'igiene della salute e della sicurezza sul lavoro reperendo finanziamenti dalla Unione Europea e di enti pubblici e privati nazionali;
- valutare le proposte di nuove normative a livello comunitario e nazionale, anche al fine di elaborare posizioni comuni da presentare agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni competenti sull'intero territorio nazionale;
- ricevere, da parte degli organismi paritetici regionali, l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle esigenze specifiche della piccola e media industria, e destinati ai soggetti del presente accordo, anche sulla base di fonti pubbliche dell'Unione Europea e nazionali.

GLI ORGANISMI PARITETICI REGIONALI SONO COMPOSTI IN MODO SIMILE A QUELLI NAZIONALI. SVOLGONO PRINCIPALMENTE COMPITI DI SUPPORTO CON GLI ORGANISMI PARITETICI DI GRADO SUPERIORE E INFERIORE.

I compiti più significativi sono:

- favorire la conoscenza delle linee guida, predisposte dagli organismi paritetici nazionali, in merito alle metodologie di valutazione del rischio;
- elaborare progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro nel rispetto delle linee guida della sezione paritetica nazionale e promuovendone la realizzazione mediante la collaborazione con l'Ente Regione;
- assicurare il coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- svolgere compiti di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici provinciali tramite esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia ed ingegneria;
- ricevere le segnalazioni relative alle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza da parte degli organismi paritetici provinciali.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

IL DATORE DI LAVORO, IN RELAZIONE ALLA NATURA DELL'ATTIVITÀ DELL'AZIENDA OVVERO DELL' UNITÀ PRODUTTIVA, VALUTA, NELLA SCELTA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO E DELLE SOSTANZE O DEI PREPARATI CHIMICI IMPIEGATI, NONCHÉ NELLA SISTEMAZIONE DEI LUOGHI DI LAVORO, I RISCHI PER LA SICUREZZA E PER LA SALUTE DEI LAVORATORI, IVI COMPRESI QUELLI RIGUARDANTI GRUPPI DI LAVORATORI ESPOSTI A RISCHI PARTICOLARI.

ALL'ESITO DELLA VALUTAZIONE DI CUI AL COMMA 1, IL DATORE DI LAVORO ELABORA UN DOCUMENTO CONTENENTE:

- ✓ una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- ✓ l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione;
- ✓ il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

IL DOCUMENTO È CUSTODITO PRESSO L'AZIENDA, OVVERO L'UNITÀ PRODUTTIVA.

DOCUMENTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI PUÒ ESSERE CONSULTATO DAL RLS.

VALUTARE I RISCHI SPECIFICI È UN DOVERE OLTRE CHE UN OBBLIGO NORMATIVO PER IL DATORE DI LAVORO.

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento ad essa relativo deve essere adempiuto dal datore di lavoro che non può delegarlo ai dirigenti aziendali ed ai preposti in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza.

La valutazione del rischio è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. Infatti, la valutazione del rischio più che essere essa stessa una misura di tutela costituisce il presupposto dell'intero sistema di prevenzione.



Si tratta cioè di un'azione preventiva e allo stesso tempo ricorrente, che deve essere compiuta ogni qualvolta si operi una «scelta» di natura organizzativa o produttiva. L'obbligo della valutazione dei rischi ha acquistato con il DLGS 81/08 una valenza generale ad differenza del passato ove era già esplicitamente riconosciuto e sanzionato dal DLGS 15 agosto 1991, n. 277, con riguardo solo al piombo, all'amianto ed al rumore.

NOVITÀ ULTERIORE INTRODOTTA DALLE MODIFICHE SUCCESSIVE AL 626, È IL PREVISTO ESONERO DALL'OBBLIGO DI ELABORARE IL DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E DELLA SUA CONSERVAZIONE SUL LUOGO DI LAVORO, PER LE AZIENDE FAMILIARI E PER QUELLE CHE OCCUPINO FINO A DIECI ADDETTI, QUANDO NON SIANO SOGGETTE A PARTICOLARI FATTORI DI RISCHIO. ESSE PERÒ SONO TENUTE COMUNQUE AD «AUTOCERTIFICARE PER ISCRITTO» L'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E L'ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI AD ESSA COLLEGATI (ART. 4, 11° COMMA). L'AUTOCERTIFICAZIONE DEVE ESSERE INVIATA AL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA.

La circolare ministeriale n.102/95 infatti, (relativa alle «Prime direttive per l'applicazione» del DLGS 626/94) aveva fornito alcune indicazioni in merito ai contenuti del documento sulla valutazione dei rischi. Più di recente, con decreto ministeriale 5 dicembre 1996 si è provveduto ad elaborare un modello standard di documento per la valutazione dei rischi utilizzabile principalmente dalle piccole e medie imprese.

LA LETTERATURA TECNI CA ACCOGLIE DIVERSE METODOLOGIE PER LA VALUTAZIONE DEI RISCHI. TUTTE RICONOSCONO LA NECESSITÀ DI PROCEDERE PER FASI SUCCESSIVE.

A titolo esemplificativo possiamo distinguere:

- l'esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro;
- l'identificazione dei rischi;
- l'identificazione degli esposti;
- la vera e propria valutazione dei rischi;
- l'identificazione delle misure per eliminarli;
- la verifica dell'efficacia delle misure;
- l'elenco delle priorità per l'intervento.

PER UNA CORRETTA E COMPLETA VALUTAZIONE DEI RISCHI OCCORRE PROCEDERE IN MODO SISTEMATICO FAVORENDO, IN PARTICOLARE, LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI, DIRETTAMENTE O TRAMITE LE LORO RAPPRESENTANZE, ATTRAVERSO FORME DI CONSULTAZIONE SULLE MODALITÀ DA SEGUIRE E SUGLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE.

Si tratterà dunque di:

- compiere una suddivisione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva in una o più «fasi» o «sottofasi» secondo criteri, produttivi o funzionali (ad esempio una piccola azienda industriale potrebbe essere distinta in una «sottofase» per il settore della produzione, una per il magazzino ed una per gli uffici);
- raccogliere informazioni e dati relativi a ciascuna «sottofase» (notizie dai lavoratori, osservazioni dell'ambiente e dei posti di lavoro, dell'attività lavorativa ivi eseguita, dell'organizzazione del lavoro, di eventuali fattori psicologici nonché di fattori esterne che possono avere effetti sul lavoro o sul posto di lavoro);
- identificare i rischi e le persone o gruppi di persone che ne sono esposti;
- valutare i rischi (in senso stretto): stabilendo quale è la probabilità che i rischi identificati diano luogo a conseguenze dannose e l'entità di tali conseguenze;
- individuare le misure di prevenzione e protezione per eliminare, o se ciò non è possibile, per ridurre il rischio;
- programmare nel tempo i livelli di sicurezza e, in base alle priorità, le misure già attuate o in via di attuazione.

NON VA DIMENTICATO CHE LA VALUTAZIONE (SOPRAVALUTAZIONE E/ O SOTTOVALUTAZIONE) DEL RISCHIO DI UN DETERMINATO LAVORO, AMBIENTE O SOSTANZA, PUÒ CONDIZIONARE IL MODO DI OPERARE E PUÒ RENDERE PIÙ O MENO PERICOLOSO UN LAVORO IN BASE ALL'ADOZIONE DI ACCORGIMENTI E ATTUAZIONI INDIVIDUALI.

L'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

L'articolo 37 del DLGS 81/08 attribuisce al RLS alcuni compiti specifici che si possono raggruppare in quattro filoni d'attività:

- accedere ai luoghi di lavoro per verificarne le condizioni e discutere con i lavoratori;
- raccogliere, confrontare ed elaborare le informazioni provenienti dall'azienda, dai lavoratori, dal medico competente e dagli organismi di vigilanza;
- formulare giudizi e valutazioni nelle occasioni previste dalla legge (consultazione in ordine alla Valutazione dei Rischi e alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dei programmi aziendali di prevenzione – partecipazione alla riunione periodica – visite degli organismi di vigilanza – ecc.);
- presentare proposte in merito all'attività di prevenzione.



LA RICOSTRUZIONE DEL CICLO DI LAVORO E DEL DIAGRAMMA DI FLUSSO

Il RLS, come si è visto nella prima parte del volume, deve essere consultato in merito alla valutazione del rischio e al programma di interventi preventivi che l'azienda intende mettere in atto. Deve essere, quindi, nelle condizioni di presentare una propria valutazione delle condizioni di lavoro e motivare le proposte che intende discutere.

Il modello sindacale di valutazione si basa su:

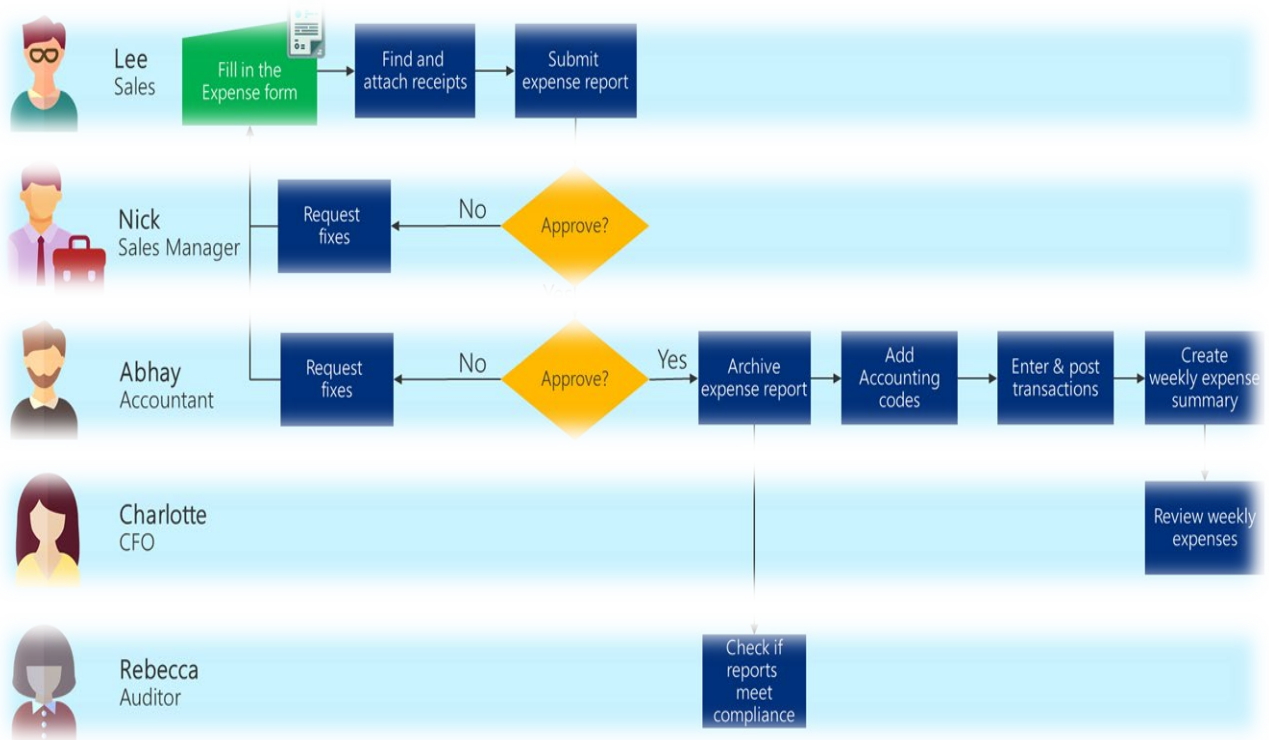
- una metodologia di analisi basata sulla ricostruzione del ciclo di lavoro e la registrazione delle informazioni considerando le varie fasi, sottofasi e operazioni di cui si compone il ciclo stesso;
- informazioni che il RLS raccoglie dai propri compagni di lavoro.

L'INTERPRETAZIONE DI UN CICLO LAVORATIVO AVVIENE PER APPROSSIMAZIONI E APPROFONDIMENTI SUCCESSIVI ED È UTILE AVERE CHIARO IL QUADRO D'INSIEME PER POTER SCEGLIERE IL PERCORSO PIÙ ADATTO ALLE ESIGENZE CHE SI PRESENTANO. LA DESCRIZIONE DEL CICLO PREVEDE UN ORDINE LOGICO E UNA FORMA DI RAPPRESENTAZIONE GRAFICA CHE PERMETTA DI METTERE A CONFRONTO REALTÀ DI LAVORO SIMILI.

PER ESSERE ANALIZZATO UN LAVORO DEVE ESSERE DESCRITTO NELLA SUA SEQUENZA LOGICA CONSIDERANDO TUTTE LE VARIABILI CHE POSSONO INTERVENIRE E LE AZIONI CHE SI DEVONO COMPIERE PER RIPORTARLO NELLA NORMA PREVISTA DALL'AZIENDA; SI PUÒ AFFERMARE CHE UNO DEI PUNTI IMPORTANTI DELLA METODOLOGIA SINDACALE CONSISTE NEL DESCRIVERE IL LAVORO REALE ATTRAVERSO IL DIAGRAMMA DI FLUSSO CONSIDERANDO LE VARIE FASI, SOTTOFASI ED OPERAZIONI NECESSARIE PER LA PRODUZIONE DI MANUFATTI O DI SERVIZI.

Attraverso il diagramma di flusso i RLS sono in condizione di ricostruire il ciclo di lavoro o le fasi che vogliono approfondire. Con l'utilizzo di alcuni simboli grafici i RLS possono rappresentare il ciclo con una logica semplice, generalizzabile, che ne facilita la comprensione e ne permette la comparabilità. I simboli sono il linguaggio convenzionale (grafico e non) che le persone accettano di utilizzare per comunicare tra di loro.

Il linguaggio grafico che suggeriamo è costituito essenzialmente da tre **simboli**:



La **pergamena** serve per rappresentare qualcosa di concreto che entra o esce da una fase di lavoro e corrisponde a ciò che nel linguaggio tecnico chiamiamo input (quello che entra) e output (quello che esce). In un processo produttivo manifatturiero serve a rappresentare le materie prime, i semilavorati e i prodotti finiti; in un lavoro d'ufficio può essere utilizzato per rappresentare disegni, ordini o attività di servizio.

Il **rettangolo** indica sempre una attività di trasformazione che viene compiuta da una o da più persone e viene utilizzato per rappresentare le fasi, le sottofasi e i compiti semplici che compongono il ciclo di lavoro.

Il **rombo** si utilizza quando all'interno del ciclo di lavoro si presenta l'esigenza di prendere decisioni di particolare rilievo.

L'ANALISI DEL CICLO DI LAVORAZIONE CHE IL LAVORATORE COMPIE SI PONE COME OBIETTIVO FONDAMENTALE DI:

- individuare con precisione le caratteristiche tecniche del processo produttivo;
- analizzare i problemi connessi alla sicurezza;
- estendere, infine, l'analisi all'organizzazione del lavoro.

LE INFORMAZIONI DEI LAVORATORI

Il RLS può raccogliere le informazioni dei lavoratori attraverso interviste collettive o individuali (si possono utilizzare ore di assemblea sindacale in accordo con la RSU oppure si possono organizzare riunioni fuori orario di lavoro con gruppi di lavoratori particolarmente sensibili) e registrarle nella scheda riassuntiva «Modello per l'individuazione e valutazione dei rischi».

Per facilitare il lavoro vengono proposti alcuni modelli che sono già stati utilizzati in molti corsi di formazione e in alcune realtà produttive e hanno dato risultati positivi facilitando la raccolta e la sistemazione delle informazioni e hanno permesso al RLS di puntualizzare i problemi e le eventuali soluzioni da discutere con il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

I modelli sono uno strumento di lavoro e, pertanto, possono essere utilizzati:

- per registrare e valutare la situazione delle condizioni di lavoro nell'azienda nella quale si opera,
- per raccogliere e ordinare le informazioni provenienti dai vari soggetti,
- per confrontare le informazioni con i valori di riferimento,
- per valorizzare il giudizio soggettivo dei lavoratori,
- per verificare, nel tempo, i cambiamenti positivi e negativi dovuti ad interventi preventivi e organizzativi.
- possono essere compilati attraverso la consultazione di documentazione aziendale e sindacale, ma è preferibile che vengano coinvolti il più possibile i lavoratori,
- devono essere aggiornati almeno una volta all'anno
- devono essere archiviati e consegnati al RLS nuovo eletto.

Descrizione del lavoro svolto e della sua organizzazione

Descrizione dell'ambiente di lavoro

Descrizione del lavoro

Macchine e attrezzature impiegate

Sostanze e materie prime utilizzate

Luogo

Data

Firma

Organizzazione del lavoro

Numero dei lavoratori ____ uomini ____ donne ____ minori ____

Tipo di contratto: tempo pieno ____ part-time ____ atipici ____
apprendisti ____ altro ____

Presenza di lavoratori di aziende esterne

Orario di lavoro

Turni di lavoro

Pause

Carichi di lavoro

Relazioni con la gerarchia aziendale Datore di lavoro

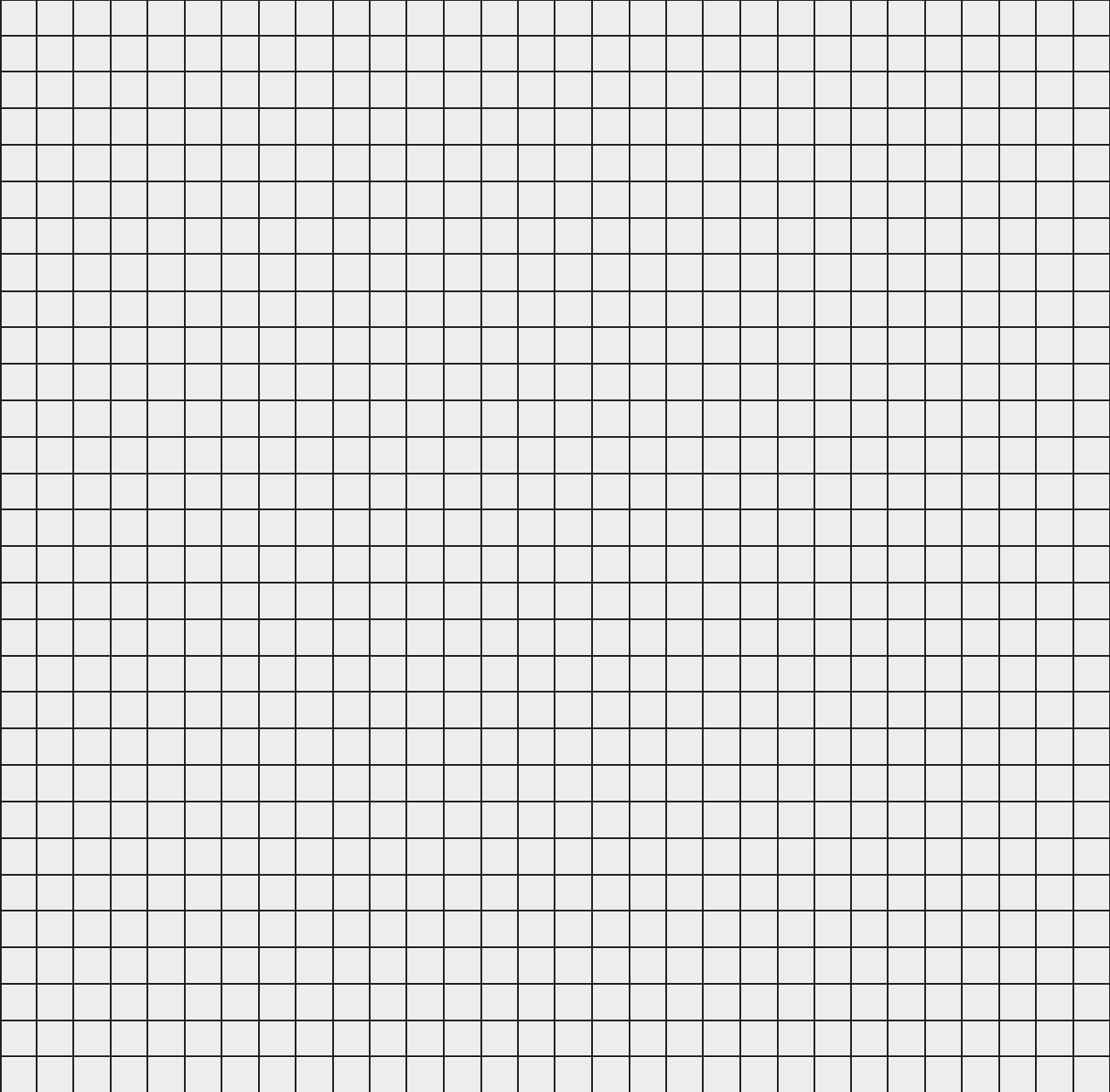
Dirigenti

Preposti

Data

Firma

Disposizione dei macchinari, delle attrezzature, degli arredi e delle zone di passaggio nell'ambiente di lavoro



Data

Aspetti di rischio valutati e interventi preventivi programmati nell'azienda o nell'unità produttiva

	Valutazioni	Note
1. Stato dei luoghi di lavoro (spazio a disposizione, aree di transito, ordine, pulizia, scale, passaggi, ecc.)		
2. Impianti di distribuzione: energia elettrica, gas, vapore, acqua aria, ecc.		
3. Impianti, macchine, attrezzature		
4. Sollevamento e trasporto materiali		
5. Immagazzinamento		
6. Incendio ed esplosione		
7. Utensili portatili (elettrici, ad aria compressa) e manuali		
8. Microclima (ventilazione, temperatura, umidità)		
9. Illuminazione		
10. Rumore e vibrazioni		
11. Esposizione a sostanze chimiche		
12. Esposizione a sostanze cancerogene		

13. Radiazioni ionizzanti		
14. Radiazioni non ionizzanti		
15. Movimentazione manuale dei carichi		
16. Lavoro ai videotermini		
17. Aspetti ergonomici		
18. Aspetti organizzativi e gestionali (informazione/formazione, procedure di sicurezza, manutenzione, segnaletica, ecc.)		
19. Esposizione a materiali che causano rischio di natura biologica		
20. Eventuali altri rischi particolari		

Data

Firma

Scheda individuale per la valutazione del rischio

Modulo I	Scheda	Data			
Azienda					
Unità produttiva o di servizio					
Reparto, ufficio, esercizio commerciale, ecc.:					
Fattori di rischio				Valutazione	
Chimici					
Fumi	0	1	2	3	4
Gas	0	1	2	3	4
Liquidi	0	1	2	3	4
Polveri e fibre	0	1	2	3	4
Vapori	0	1	2	3	4
Fisici					
Illuminazione	0	1	2	3	4
Microclima	0	1	2	3	4
Radiazioni	0	1	2	3	4
Rumore	0	1	2	3	4
Vibrazioni	0	1	2	3	4
Di natura organizzativa ed ergonomica					
Ritmo, monotonia, ripetitività	0	1	2	3	4
Orari, turni, carichi di lavoro	0	1	2	3	4
Presenza di imprese esterne	0	1	2	3	4
Fatica fisica (es. mov. Manuale dei carichi)	0	1	2	3	4
Fatica mentale (stress, ansia, responsabilità, ecc.)	0	1	2	3	4
Posizione e modalità di svolgimento del lavoro	0	1	2	3	4
Spazio per lavorare	0	1	2	3	4

Indicare la presenza o meno nell'ambiente di lavoro di:	Radiazioni ionizzanti					SÌ	NO	
	Radiazioni luminose-infrarosse-ultraviolette					SÌ	NO	
	Campi magnetici					SÌ	NO	
	Tecnologie					SÌ	NO	
Agenti cancerogeni					SÌ	NO		
Agenti biologici					SÌ	NO		
Attrezzature munite di videotermini					SÌ	NO		
Rischi infortunio dovuti a:								
Struttura dell'ambiente di lavoro				0	1	2	3	4
Macchine e attrezzature				0	1	2	3	4
Mezzi di sollevamento e movimentazione				0	1	2	3	4
Impianti elettrici				0	1	2	3	4
Impiego di sostanze pericolose				0	1	2	3	4
Tipo di sostanze				• Tossiche		SÌ	NO	
• Comburenti		SÌ	NO	• Nocive		SÌ	NO	
• Infiammabili		SÌ	NO	• Irritanti		SÌ	NO	
• Esplosive		SÌ	NO	• Corrosive		SÌ	NO	

Giudizio dei lavoratori sulle condizioni di lavoro e di sicurezza

.....

.....

.....

.....

Opinione del RLS sul livello di partecipazione dei lavoratori

	Voto Rls			note
	1	2	3	
Livello di informazione generale sui temi della sicurezza				
Conoscenza dei rischi del proprio lavoro				
Atteggiamento nei confronti del rischio				
Uso dei dispositivi di protezione collettiva				
Uso delle protezioni delle macchine				
Uso dei dispositivi di protezione individuale				
Fiducia nel RLS				
Fiducia nell'azione del sindacato				
Fiducia nell'azione dell'azienda				
Rapporto con il Servizio di protezione e prevenzione				
Rapporto con il medico competente				
Fiducia nell'azione dei servizi di vigilanza				
Disponibilità a partecipare ad attività formative				
Interesse a conoscere meglio i rischi				
Disponibilità a partecipare alla identificazione dei rischi				
Disponibilità a suggerire interventi migliorativi				

Legenda votazione Rls

- 1 Buono
- 2 Sufficiente
- 3 Scarso

Data

Firma

Opinione del RIs sul sistema di prevenzione aziendale

Organizzazione della prevenzione	Voto			Note	Altro
integrazione della prevenzione nel sistema di gestione aziendale					
presenza di norme aziendali di sicurezza					
attività del responsabile del servizio di prevenzione					
limitazione del numero di lavoratori esposti obbligatoriamente a rischio					
priorità delle misure di protezione collettiva					
attività del medico competente					
accertamenti sanitari periodici					
cassetta di medicazione					
pronto soccorso					
piano antincendio					
piano di emergenza ed evacuazione					
informazione dei lavoratori					
informazione sui rischi specifici					
formazione dei lavoratori					
cartellonistica					
relazioni con il RLS					
Situazione dei luoghi di lavoro					
organizzazione del lavoro					
manutenzione dell'ambiente					
pulizia					
stato dei pavimenti					
aree di transito					
scale					
passaggi					
segnaletica orizzontale					
ritmi di lavoro troppo elevati					

lavoro monotono ripetitivo con scarsi incentivi nei compiti					
cattiva collaborazione tra colleghi					
cattivi rapporti con i capi					
rischi di contaminazione dell'ambiente esterno					
Microclima					
temperatura					
umidità					
ventilazione					
Rumore e vibrazioni					
Impianti e macchine					
funzionamento					
sicurezze					
dispositivi di protezione collettivi					
manutenzione ordinaria					
manutenzione straordinaria					
sostituzione parti pericolose					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Attrezzature					
funzionamento					
sicurezze					
manutenzione					
sostituzione attrezzi pericolosi					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Materie prime e sostanze					
informazione sulla pericolosità delle sostanze					
formazione sulla corretta manipolazione					
sostituzione delle sostanze pericolose					
sistemi di aspirazione					
sistemi di protezione collettivi					
distribuzione dei DPI					

controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Impianti generali					
impianto elettrico					
impianto di riscaldamento					
impianto di climatizzazione					
impianto di compressione aria					
depurazione acque					
Rischio biologico					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
Radiazioni					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
Lavoro d'ufficio					
videoterminali					
postazioni di lavoro (tavolo, sedia ecc.)					
abbagliamento					
riflessi					
tempi di lavoro					
pause					
Aziende appaltatrici esterne:					
applicazione norme di sicurezza					
informazione sui rischi causati dal lavoro					
coordinamento con l'appaltante					

Data

Firma

Problemi prioritari da discutere con l'azienda

Ordine	Problema prioritario
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Note per la compilazione

.....

.....

.....

.....

Data

Firma

Proposte da discutere in occasione della consultazione o della riunione periodica

Obiettivo prioritario n°

Descrizione dell'obiettivo

.....
.....
.....
.....
.....

Soluzione proposta	A breve termine < 3 mesi	Attuato Sì - No	A medio termine 3-12 mesi	Attuato Sì - No	A lungo termine > 12 mesi	Attuato Sì - No
Controllo e misurazione del rischio						
Eliminazione del rischio alla fonte						
Riduzione del rischio alla fonte						
Diminuzione dell'esposizione						
Dispositivi di protezione collettivi						
Formazione						
Informazione						
Dispositivi di protezione individuali						
Controlli medici						

Data

Firma

Verbale di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Data elezioni

.....

Data affissioni risultati

.....

Numero lavoratori intervenuti

Numero votanti

Elenco candidati

.....

.....

.....

.....

.....

Presidente/ segretario di seggioVoti validi

Numero di preferenze per candidati:

Cognome e nome

Numero di voti

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Risulta/no eletto/i:

.....

.....

.....

Note eventuali

Richiesta di permessi

Il sottoscritto in qualità di Rls comunica:

di voler usufruire di un permesso retribuito, nell'ambito del monte ore annuo previsto per il/i Rls, di oreper il giorno..... dalle ore..... alle ore.....

per:

- Adempiere a compiti di cui all'art. 50 del Decreto Legislativo 81/08
- Poter accedere allo stabilimento/reparto

Distinti saluti

Data

Firma

Esercizio dei diritti di informazione

Al datore di lavoro

Il sottoscritto in qualità di Rls chiede:

nell'ambito delle proprie attribuzioni relative all'articolo 50 del Decreto Legislativo 81/08. Di essere informato se e quando è stata da voi effettuata la Valutazione dei rischi, non essendo venuto a conoscenza di tale obbligo.

Distinti saluti

Data

Firma

Esercizio dei diritti di consultazione

Data

Al datore di lavoro

Il sottoscritto in qualità di Rls, chiede:

- Nell'ambito delle proprie attribuzioni dell'art. 50 del Decreto Legislativo 81/08
- Di essere consultato in ordine all'aggiornamento della valutazione dei rischi relativa alle seguenti modifiche

.....
.....
.....
.....
.....

A tal fine segnala di aver individuato i seguenti rischi

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Distinti saluti

Firma

Richiesta di convocazione della riunione periodica

Data

Al Datore di lavoro

Il sottoscrittoin qualità di Rls, chiede:

- Che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo 81/08, non ancora programmata dall'Azienda per l'anno in corso
- Che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art. 35 del Decreto Legislativo 81/08, per esaminare significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio
- Che venga convocata una specifica riunione sui problemi della sicurezza, ai sensi dell'art.35 del Decreto Legislativo 81/08

Distinti saluti

Firma

Richiesta di accesso alla documentazione

Data

Spett.le Direzione

Ditta

Il sottoscrittoin qualità di RIs, chiede:

nell'ambito delle proprie attribuzioni (art.50 Decreto Legislativo 81/08),
di aver accesso al:

- Documento della valutazione dei rischi
- Registro infortuni

di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale, di cui al
comma

.....
.....
.....

Distinti saluti

Firma

Esercizio dei diritti di consultazione e informazione

Data

Al Datore di
lavoro

Ditta

Il sottoscrittoin qualità di Rls, chiede:

- di essere consultato sulla designazione degli addetti e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- di essere consultato sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi;
- di essere consultato sulla designazione degli addetti al pronto soccorso; di essere consultato sulla designazione degli addetti all'evacuazione dei lavoratori;
- di essere informato sui dati relativi al medico competente.

Distinti saluti

**Esercizio dei diritti di consultazione e informazione
(antincendio ed emergenza)**

Data

Al datore di lavoro

Il sottoscritto in qualità di RIs,
chiede:

- di essere consultato in merito all'organizzazione della formazione degli addetti ai servizi antincendi e di emergenza
- di partecipare al corso di formazione

Distinti saluti

Firma

**Lettera all'ASL/ufficio preposto vigilanza per notizie su
sopralluogo in azienda**

Data

Spett.le Azienda Sanitaria Locale

Servizio di Prevenzione sul lavoro

p.c. Azienda

Spett.le Ufficio tecnica della sicurezza

Indirizzo

Il sottoscritto in qualità di Rls
dell'azienda..... sita in.....,
essendo venuto a conoscenza che il Servizio in indirizzo ha effettuato una
visita presso l'Azienda stessa, chiede:

di essere messo a conoscenza dei risultati di tale verifica ai sensi

Ringrazia e distintamente saluta

Firma

Lettera al datore di lavoro per sicurezza ditta appaltata

Data

Al Datore di lavoro

Ditta

Il sottoscritto..... in qualità di Rls, in considerazione che, all'interno dell'azienda sono stati affidati dei lavori ad imprese appaltatrici e/o a lavoratori autonomi; chiede se:

- è stata verificata l'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo;
- sono state fornite agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione da adottare.
- Se il lavoro dell'impresa appaltatrice può causare rischi aggiuntivi ai lavoratori della nostra azienda.

Distinti saluti

Firma

Lettera al rappresentante sindacale

Data

Al Rappresentante
sindacale

Il sottoscritto..... in qualità di RIs,
segnala i seguenti problemi inerenti all'ambiente, la salute e la sicurezza
sul lavoro:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Pertanto chiede una riunione per esaminare le problematiche esposte

Distinti saluti

Firma

Lettera all'ASL/Ufficio tecnica della sicurezza per richiesta di verifica

Data

Spett.le Azienda Sanitaria locale
Ufficio tecnica della sicurezza
Servizio di prevenzione

Il sottoscritto in qualità di RIs
dell'Azienda.....sita in..... chiede:

di effettuare una verifica presso gli ambienti di lavoro della suddetta azienda

- in quanto ritiene che le misure di prevenzione e protezione adottate dalla stessa e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In particolare:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- in quanto non sono stati assolti gli adempimenti previsti a carico del datore di lavoro

.....
.....
.....

In attesa invia distinti saluti

Firma

Lettera al medico competente

Raccomandata A.R:

Data

Spett.le
Medico competente

Il sottoscritto..... in qualità di RIs per la
sicurezza dell'Azienda sita
in..... chiede:

le seguenti informazioni:

- sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori;
- sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinico sanitari effettuati e sul significato degli stessi.

Distinti saluti

Firma



MANUALE OPERATIVO PER R.L.S.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

L'acronimo RLS sta per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. L'RLS è una figura aziendale prevista dal diritto italiano: già presente nel DLGS 626/94 è stata ripresa e ampliata dal Decreto Legislativo numero 81 del 9 aprile 2008; una volta eletto o designato, l'RLS (all'indomani di una opportuna formazione) ha il compito di rappresentare lavoratori e colleghi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Questo manuale vuole essere un utile strumento per gli RLS e per tutti gli infermieri per progredire nello sviluppo di una mentalità della sicurezza che sia reale tutela dei lavoratori, del datore di lavoro e degli utenti del servizio pubblico.