CONFINDUSTRIA FIRENZE

Chiarimenti

2 aprile 2010

Sicurezza: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) nel D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Questo soggetto della prevenzione ha visto rafforzato il proprio ruolo rappresentativo delle esigenze dei lavoratori in materia di tutela della sicurezza e della salute nei confronti della direzione aziendale, soprattutto nelle piccole e piccolissime aziende. Anche le recenti statistiche dell'INAIL evidenziano una maggiore frequenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in queste attività.

Soggetto emanatore	Parlamento e INAIL
Estremi del provvedimento	D.Lgs. 81/2008 – circolare INAIL n. 11 del 12/3/2009
Normativa di riferimento	Art. 18 - 47 – 48 – 49 – 50 e 55 del D.Lgs. 81/2008
Implicazioni per le aziende	Necessità di sviluppare la consultazione, la cooperazione e il coordinamento tra i lavoratori, i loro rappresentanti e la direzione aziendale in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro
Decorrenza	immediata

Contesto

A seguito dei quesiti pervenuti da parte di numerose aziende associate ritorniamo sulle disposizioni del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. (e sull'interpretazione che di esse fornisce per certi aspetti l'INAIL) che si occupano della figura del RLS, e già oggetto di nostri precedenti comunicati, per riepilogarne i contenuti di più immediato interesse per le aziende. A nostro avviso ancora una volta si evidenzia l'importanza di un RLS interno alle aziende inteso come figura di garanzia e di positività del clima aziendale.

Definizione di RLS

Il RLS è una persona eletta o designata per rappresentare le esigenze dei lavoratori nei confronti della direzione aziendale per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. E' quindi una figura liberamente individuata dai lavoratori dipendenti in tutte le aziende o unità produttive e la sua designazione non costituisce, quindi, un adempimento obbligatorio posto a carico del datore di lavoro.

Elezione del RLS

Aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori: il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (1). Qualora in azienda non vi sia nessun lavoratore disposto a ricoprire l'incarico di RLS sarebbe opportuno che tale situazione risulti da un verbale di assemblea sottoscritto da tutti i lavoratori e consegnato al datore di lavoro.

Aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori; il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali (R.S.A.) in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno (2).

Dell'esito di tale elezione sarebbe opportuno redigere apposito verbale che deve essere sottoscritto da tutti i lavoratori e consegnato al datore di lavoro.

Anche nell'ipotesi in cui nessuno dei componenti della RSA intenda assumere l'incarico di RLS, la nomina o la designazione del RLS (come la mancata nomina o designazione) da parte dell'assemblea dei lavoratori dovrebbe risultare da un apposito verbale, che però andrebbe sottoscritto dalla RSA e/o da tutti i lavoratori e consegnato al datore di lavoro.

Numero degli RLS

Nelle aziende o unità produttive fino a 200 lavoratori – 1 RLS

Nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori - 3 RLS

Nelle aziende o unità produttive con oltre 1000 lavoratori – 6 RLS. In queste aziende il numero dei RLS è aumentato nella misura individuata dagli Accordi Interconfederali o dalla Contrattazione Collettiva (3)

RLS Territoriale

Laddove in un determinato territorio non siano stati designati RLS nelle singole aziende o nelle unità produttive è possibile attribuire i compiti previsti a carico del RLS dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 ad un RLS territoriale.

Precisiamo che, per la piena operatività di un RLS territoriale, occorre la sottoscrizione di un'intesa tra l'Associazione Industriali e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori

maggiormente rappresentative, rispettivamente delle imprese e dei lavoratori, sul territorio di riferimento.
In tal senso, e con riferimento alla nostra Provincia, Confindustria Firenze non ha al momento sottoscritto un accordo con le locali Rappresentanze Sindacali dei Lavoratori. L'unica eccezione riguarda il comparto dell'edilizia dove è stata sottoscritta un'intesa con le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori dell'edilizia che ha individuato i RLS territoriali.

RLS di sito produttivo (4)
1. I RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:
   a) Porti, di cui all'art. 4 comma 1 lettere b) c) e d), sedi di attività portuale o di attività marittima da individuare con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale e dei Trasporti da adottare entro 12 mesi dalla entrata in vigore del presente decreto;
   b) Centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei Trasporti del 18 ottobre 2006 n. 3858;
   c) Impianti siderurgici;
   d) Cantieri con almeno 30.000 uomini giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, prevista per la realizzazione di tutte le opere;
   e) Contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.
2. Nei contesti di cui al comma precedente il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo.
3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il RLS di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i RLS del medesimo sito.

Compiti del RLS
Le attribuzioni del RLS sono indicate nell'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 a cui si fa esplicito riferimento. Si precisa che nulla è cambiato rispetto alle precedenti disposizioni sull'argomento (D.Lgs. 626/1994).
L'unica eccezione è rappresentata, in tema di documento di valutazione dei rischi, dal fatto che il RLS, su sua richiesta, deve ricevere copia del documento di valutazione dei rischi anche interferenti, o di un suo estratto, da parte del datore di lavoro. Prima, di tale documento, il RLS poteva solo prenderne visione. Il senso di tale modifica

procedurale è salvaguardare il segreto industriale proprio del DVR che, come noto, è una descrizione particolareggiata delle mansioni, dei relativi rischi e delle misure individuate per ridurli e/o eliminarli con riferimento ad ogni singola attività lavorativa. Quindi rappresenta un'illustrazione del processo produttivo dell'azienda. Il rispetto del segreto industriale dei processi produttivi è peraltro un obbligo a carico del RLS (5)

Comunicazione del nominativo del RLS

Il datore di lavoro (o il dirigente) deve comunicare in via telematica all'INAIL (o all'IPSEMA), nonché, per il loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'art. 8, solo in caso di nuova elezione o designazione i nominativi dei RLS; in fase di prima applicazione questo obbligo riguarda i RLS già eletti o designati (6). Si sottolinea, quindi, che quanto previsto in precedenza sull'argomento non è più in vigore e cioè la comunicazione, entro il 31 marzo di ogni anno, dei nominativi dei RLS in carica al 31 dicembre dell'anno precedente. E' evidente l'obiettivo della nuova disposizione di evitare un onere burocratico aggiuntivo alle aziende con la comunicazione agli Enti previdenziali preposti di nominativi, spesso identici, dei RLS che possono essere in carica, presso la stessa azienda, anche per più anni.

Formazione dei RLS

E' previsto un obbligo di aggiornamento periodico che non era contemplato nella precedente disciplina, che rimane invariata con riferimento alla durata dei corsi (32 ore) ed al contenuto didattico definito in sede di Organismo Bilaterale Provinciale. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento che non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori (7).

Resta inteso che la formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a carico dei lavoratori. Quindi un'eventuale assenza non giustificata ad una o più lezioni di un corso di formazione può essere oggetto di contestazione disciplinare da parte dell'azienda ed essere sanzionata come una normale assenza dal lavoro.

L'assenza ingiustificata può comportare anche, eventualmente, difficoltà nel rilascio del relativo attestato se non risultano svolte la maggioranza delle ore di formazione previste e può determinare l'impossibilità di certificare, da parte del singolo lavoratore, la formazione acquisita con la sua registrazione sul libretto formativo del cittadino, istituito con la legge Biagi, se concretamente disponibile in quanto attivato nel rispetto delle vigenti disposizioni. Al momento tale libretto formativo non risulta ancora operativo.

Incompatibilità

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione –RSPP- e di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione –ASPP- (8). E' nota la considerazione che il RSPP e gli ASPP sono soggetti della prevenzione espressi dalla volontà e che tutelano, in materia di sicurezza e salute, il datore di lavoro, mentre la figura del RLS è designato dai lavoratori e deve rappresentare le loro istanze in materia di sicurezza e salute al RSPP ed agli ASPP. Pertanto la diposizione normativa in esame va nella direzione di considerare che RSPP e ASPP da un lato e RLS dall'altro hanno l'obiettivo comune di garantire, attraverso una fattiva collaborazione, la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro a vantaggio sia dell'azienda che dei lavoratori.

Note

(1) Art. 47-3 comma D.Lgs. 81/2008
(2) Art. 47–4 comma D.Lgs. 81/2008
(3) Art. 47-7 comma D.Lgs. 81/2008
(4) Art. 49 D.Lgs. 81/2008
(5) Art. 50–6 comma D.Lgs. 81/2008
(6) Art. 18-comma 1 lettera aa) D.Lgs. 81/2008
(7) Art. 37-comma 11 D.Lgs. 81/2008
(8) Art. 50- comma 7 D.Lgs. 81/2008

Contatto

Area Ambiente Sicurezza Energia Qualità
Antonio Cammarano
Tel. 0552707285
e – mail antonio.cammarano@confindustriafirenze.it