2021

MANUALE PRATICO PER RLS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO

INDICE

04 RLS: chi è e cosa fa

05 RLS: funzioni e strumenti

05 Diritto di accesso ai locali

06 Diritto di consultazione

10 Diritto alla conoscenza delle questioni inerenti la tutela aziendale

11 Potere d'iniziativa

12 Partecipazione alla "riunione periodica"

14 Svolgimento del ruolo e tutele particolari

16 Modalità di istituzione

18 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)

22 Scheda sintetica per RLS/RLST

SCARICA LA MODULISTICA RLS DEDICATA

CLICCA QUI

Per conoscere, controllare ed assumere iniziative per la tutela della **salute** e della **sicurezza** sui luoghi di lavoro, i lavoratori possono esprimere proprie rappresentanze dotate di appositi strumenti in materia nei riguardi delle direzioni aziendali: stiamo parlando del **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)**.

Ogni RLS, per svolgere i propri compiti, deve:

- conoscere, valutare e controllare i rischi e le cause dei danni alla salute dei lavoratori;
- raccogliere le informazioni necessarie a vigilare sugli incidenti sul lavoro;
- pretendere dalla direzione aziendale il rispetto delle norme di sicurezza e l'adozione di adeguate misure di prevenzione e di efficaci strategie di sorveglianza sanitaria.

L'esercizio di tali azioni si fonda su precise basi giuridiche:

- normative internazionali, tramite le Convenzioni dell'OIL;
- diritto comunitario, in particolare tramite la Direttiva quadro 89/391/CEE;
- leggi nazionali, in particolare tramite il D. lgs. 81/08;
- accordi Interconfederali e Contrattazione collettiva nazionale/territoriale e integrativa aziendale.

Il mancato rispetto di queste norme da parte delle imprese è sanzionato dalle autorità pubbliche sia amministrativamente che penalmente.



RLS: CHI È E COSA FA

Il rappresentate dei lavoratori per la sicurezza (RLS) costituisce un elemento fondamentale del sistema di organizzazione della sicurezza aziendale, essendo, assieme al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP) e al medico competente, una delle c.d. "quattro figure della prevenzione".

Attraverso la sua **partecipazione** costruttiva, è chiamato a **concorrere** alle misure di miglioramento delle condizioni di sicurezza dei posti di lavoro e, allo stesso tempo, a fungere da **anello di congiunzione** tra il responsabile della prevenzione aziendale e tutti i dipendenti, rafforzando in questi ultimi la consapevolezza di essere **corresponsabili** per la sicurezza del loro posto di lavoro.

RLS: funzioni e strumenti

È opportuno innanzitutto specificare che ogni RLS è **titolare di diversi diritti e poteri e non è sottoposto a nessun obbligo**, seppure la sua azione dev'essere mossa da un indispensabile **spinta motivazionale** nell'esercizio della rappresentanza che i lavoratori gli hanno affidato.

Si possono così riassumere:

1 **diritto di accesso ai locali:** ogni RLS accede, **senza alcun limite e riduzione**, ai luoghi di lavoro dove si svolgono le lavorazioni. Tale attività rappresenta l'essenza del ruolo dell'RLS, in quanto determina l'ambito di intervento della sua funzione. Al datore non viene lasciato nessun margine di intervento e/o opposizione.

Nel concreto: nell'esercizio di questo diritto, l'RLS dovrà:

curare a fondo il rapporto con i propri rappresentati, creando costanti momenti di confronto e recandosi direttamente sui luoghi di svolgimento delle diverse mansioni.

L'RLS dovrà conoscere le problematiche del contesto lavorativo, siano esse di natura tecnica o organizzativa, a partire proprio dalle indicazioni dei lavoratori tutti.

L'RLS dovrà fare proprie le esigenze dei rappresentati sulla base delle istanze collettive e non individuali (eccetto questioni urgenti e specifiche), cogliendo le problematiche trasversali a carattere generale.

Il **valore profondo** del ruolo dell'RLS risiede proprio nel rapporto di dialogo diretto che egli sarà in grado di instaurare con i dipendenti: infatti, per svolgere efficacemente la sua azione di rappresentanza, l'RLS dovrà conoscere da vicino le postazioni di lavoro e personalmente i lavoratori

a queste assegnati. Nell'ambito della costruzione di questo rapporto diretto tra rappresentanti e rappresentati, il datore è soggetto esterno e non ha poteri d'intervento.

L'RSL può accedere, inoltre, alle informazioni e ai dati relativi agli infortuni sul lavoro che il datore deve trasmettere all'INAIL con modalità telematica (c.d. "accesso ai dati informatizzati").

2 **Diritto di consultazione:** l'RLS è titolare di 3 diversi diritti di consultazione, cui corrispondono altrettanti obblighi posti in capo al datore di lavoro:

1) l'RLS è consultato **preventivamente e tempestivamente** in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda o nell'unità produttiva.

Al termine del procedimento di consultazione, il datore di lavoro dovrà far firmare all'RLS un documento contenente i passaggi svolti nella procedura di consultazione, da allegare al DVR quale documentazione obbligatoria.

Nel concreto: è opportuno specificare che la consultazione preventiva del RLS non si esaurisce nei riguardi del DVR, bensì va attivata in merito ad **ogni** occasione di valutazione dei rischi e alle fasi relative agli interventi di prevenzione in azienda, che successivamente determineranno i contenuti del DVR al momento della stipula.

Emergono due obblighi di consultazione in capo al datore: uno relativo alla valutazione e uno relativo alla redazione del DVR. Di conseguenza, l'RLS non dovrà essere consultato alla fine del processo di valutazione che porta alla redazione del DVR, ma **nel corso dello svolgimento**

effettivo dell'analisi dei rischi e della predisposizione delle procedure e degli interventi di prevenzione.

La fase di consultazione è, dunque, da considerarsi un'attività *in progress* (non statica), da svolgersi parallelamente al progredire della valutazione fino al momento ultimo della redazione del DVR. In tale occasione, l'RLS non dovrà mai esimersi dall'esprimere il proprio **parere critico** sulla valutazione del rischio e sui contenuti del DVR.

Inoltre, le indicazioni dell'RLS dovranno sempre essere elaborate per iscritto e allegate al DVR, anche qualora non trovassero accoglimento da parte del datore di lavoro. Infine, è importante sottolineare che l'RLS non sarà responsabile penalmente di qualsiasi sua indicazione espressa, anche se attuata dal datore e risultata successivamente inadeguata.

Nello svolgimento di tale attività di consultazione, l'RLS dovrà rispettare una serie di fasi tracciabili necessarie all'espletamento di una consultazione adeguata e rispettosa del ruolo:

A. in prima battuta, l'RSL dovrà ricevere il materiale sul quale poter esprimere la propria posizione (non la bozza definitiva del DVR, bensì la documentazione a supporto della valutazione del rischio);

B. ricevuta la documentazione, l'RLS dovrà disporre di un tempo congruo per poterla analizzare e soprattutto verificarne la rispondenza a verità, sfruttando il "diritto di accesso ai luoghi di lavoro" per confrontarsi direttamente con i lavoratori e verificare la veridicità di quanto scritto nei documenti, ma anche per poter ricevere indicazioni di modifica da parte dei dipendenti stessi.

È importante sottolineare che, in tale occasione, l'RLS non dovrà mettere la documentazione a disposizione dei lavoratori, essendo soggetta a segreto industriale;

C. al termine delle verifiche, l'RLS comunicherà la sua disponibilità a formalizzare i suoi pareri, sulla base di quanto raccolto e confrontato con i lavoratori rappresentati. I pronunciamenti dell'RLS dovranno risultare per iscritto;

D. a seguito dei pronunciamenti dell'RLS, il datore potrà decidere liberamente se tenerne conto o meno, dovendo però riportare per iscritto le motivazioni a supporto dell'una o l'altra posizione intrapresa;

E. infine, terminate tutte le fasi del procedimento di consultazione, il datore dovrà far firmare all'RLS un documento nel quale saranno riportati tutti i passaggi svolti (date, materiali, proposte...), che dovrà poi essere allegato al DVR quale documentazione accessoria.

La suddetta procedura di consultazione dovrà essere ripetuta ogni qualvolta si presenteranno delle ragioni che ne richiederanno lo svolgimento e per ogni modifica del DVR.

2) L'RLS è consultato sulla designazione del responsabile ai servizi di prevenzione (RSPP), del medico competente e delle figure di gestione delle emergenze (prevenzione incendi, primo soccorso, evacuazione luoghi di lavoro).

Nel concreto: mentre nei riguardi delle figure di gestione delle emergenze il pronunciamento dell'RLS può non avere un peso di rilievo (sono lavoratori scelti in modo imperativo dal datore), sulle figure del RSPP e del medico competente il pronunciamento da parte dell'RLS può avere un ruolo determinante. Infatti, in tale occasione l'RLS dovrà evidenziare l'eventuale inadeguatezza dei

soggetti in questione, raccogliendo in maniera puntuale e circostanziata le critiche rivolte verso l'operato dell'RSPP e/o del medico competente da parte dei lavoratori.

3) L'RLS è consultato in merito all'organizzazione delle attività di formazione che il datore eroga ai lavoratori in materia di salute e sicurezza.

Nel concreto: tale attribuzione offre all'RLS la possibilità importantissima di incidere **concretamente** su uno degli interventi più rilevanti ai fini di un'azione efficace di tutela dei lavoratori per la loro salute e sicurezza: la pianificazione dei percorsi formativi delle figure della prevenzione.

In quest'ottica l'RLS dovrà pretendere dal datore tutta la documentazione relativa ai piani della formazione in azienda in tema di prevenzione, verificando la rispondenza ai criteri delineati dalla legge (art. 37 D. lgs. 81/08) e dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011. Dovrà inoltre raccogliere dai lavoratori i pareri concreti sull'efficacia e la qualità degli interventi formativi.



3 **Diritto alla conoscenza delle questioni inerenti la tutela aziendale:** l'RLS è titolare di 3 diversi diritti d'informazione, cui corrispondono altrettanti obblighi posti in capo al datore di lavoro:

1) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali.

Nel concreto: tale attribuzione è subordinata a rendere possibile e reale non solo la consultazione, ma anche la partecipazione costante a procedimento di analisi e valutazione del rischio, da svolgersi con continuità in azienda, quale prodotto della collaborazione tra le figure della prevenzione aziendale.

È opportuno specificare che per "documentazione aziendale inerente la valutazione del rischio" non s'intende il DVR (che ha un procedimento proprio di richiesta da parte dell'RLS e di consegna di copia specifica da parte del datore), bensì tutta quella documentazione a supporto della valutazione del rischio, che dovrà sempre essere conservata in azienda e alla quale RLS potrà liberamente accedere.

2) Riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Nel concreto: per "servizi di vigilanza" s'intendono i servizi di prevenzione presenti nelle ASL e nei ITL dislocati sul territorio verso cui gli RLS possono essere validi interlocutori.

3) Riceve, dal medico competente, le informazioni e i risultati anonimi collettivi relativi alla sorveglianza sanitaria cui i lavoratori sono sottoposti.

Nel concreto: è importante che l'RLS monitori la puntuale realizzazione degli adempimenti posti in capo al medico competente, al fine di garantirne la regolare attuazione finalizzata alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Quando il medico competente si dimostri non solerte all'adempimento dei suoi obblighi, l'RLS ha diritto di sollecitarne la concretizzazione a favore del lavoratore.

4 **Potere d'iniziativa:** Qualora lo ritenga necessario, l'RLS può predisporre azioni atte a rafforzare la prevenzione e la sicurezza dell'azienda o dell'unità produttiva quali:

1. promozione dell'elaborazione, individuazione e attuazione di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
2. formulazione di proposte in merito alla attività di prevenzione;
3. formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito. Tali osservazioni sono inserite nella registrazione documentale che rimarrà agli atti anche all'interno del DVR;
4. avverte il responsabile della azienda degli eventuali rischi individuati nel corso della sua attività;

Tali azioni sono soggette alla piena e totale libertà di svolgimento da parte del RLS che, se le porrà in essere, non potrà trovare opposizione da parte di nessuna figura aziendale.

5 **Partecipazione alla "riunione periodica":** l'RLS è membro della riunione periodica che il datore indice almeno una volta l'anno, a cui partecipano, oltre alle predette figure, il RSPP e il medico competente. Durante la riunione il datore (o suo rappresentante) sottopone all'esame dei partecipanti:

- il DVR;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Inoltre, nel corso della riunione possono essere individuati: codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e malattie professionali ed obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva.



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

Nel concreto: La riunione è il momento di confronto collegiale dei "4 attori della prevenzione", in cui all'RLS è conferita la possibilità di **incidere concretamente** sulle strategie di pianificazione della prevenzione, facendosi anche promotore delle istanze proposte dai lavoratori.

La riunione non deve limitarsi al mero esame del DVR, ma è uno strumento di analisi del complessivo stato della salute e sicurezza in azienda.

Al fine di valorizzare il modello partecipativo, in questa fase l'RLS dovrà essere **soggetto attivo** della prevenzione, esercitando concretamente i poteri che la legge gli conferisce. Ad esempio:

- pretendere dal medico competente non solo la mera relazione sui risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria, ma anche le indicazioni sul significato di tali risultati ai fini dell'individuazione di specifiche misure di prevenzione da realizzare;
- pretendere di ricevere previamente le documentazioni delle a supporto degli argomenti trattati, al fine di poter preparare eventuali controproposte.

È opportuno che l'RLS punti a promuovere un numero di riunioni periodiche maggiore di una sola volta l'anno, al fine di incrementare il grado di **confronto costruttivo** tra le figure della prevenzione e di concretizzare in tal modo il principio comunitario d'essere messo in "**grado di contribuire**", quale base fondamentale per la realizzazione di un **modello partecipativo** efficace di gestione della saluta e sicurezza sul lavoro.

Queste potenzialità dovrebbero generare nell'RLS una forte **spinta motivazionale** nell'esercizio delle sue funzioni, al fine di promuovere la maggior tutela possibile della prevenzione d'impresa.

Tuttavia, qualora tale modello fallisca ed il confronto si riveli sterile, RLS può contare su un ulteriore strumento che la legge mette a disposizione, ossia il **ricorso alle autorità competenti** nel caso in cui ritenga che le misure di prevenzione adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Prima di giungere a tale azione, che rappresenta il fallimento del modello partecipativo/collaborativo, sarebbe opportuno che l'RLS provi tutte le strade possibili anche con azioni di forte pressione, come ad esempio lo sciopero oppure la non apposizione della propria firma sul DVR.

6 RLS: *svolgimento del ruolo e tutele particolari*

Al fine di tracciare l'inderogabilità della disciplina e rafforzare la figura dell'RLS, la legge fissa tre punti fermi inderogabili in suo favore dell'RLS, il quale:

1. deve disporre del **tempo** necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione;

2. deve disporre dei **mezzi** e degli **spazi** necessari per l'esercizio delle sue funzioni;

3. ha diritto a una **formazione** particolare in materia di salute e sicurezza concernenti i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, da apprendere tramite la frequentazione di un corso di formazione di almeno 32 ore (di cui 12 focalizzate sui rischi specifici presenti in azienda). Al termine del

percorso è prevista una verifica di apprendimento. L'RLS ha inoltre diritto all'aggiornamento formativo periodico, non inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che ne occupano più di 50.

Fissati questi paletti minimi, il legislatore rimanda alla **contrattazione collettiva** tutto ciò che concerne **regole e modalità di svolgimento** del ruolo del rappresentante, nonché la **durata** del mandato.

In particolare, spetta alla contrattazione collettiva individuare l'ammontare dei "**permessi retribuiti**" a disposizione dell'RLS per svolgere le sue funzioni (fissati, in genere, in 40 ore annue per le aziende con più di 15 dipendenti), i locali aziendali e gli strumenti di cui può usufruire.

Inoltre, al fine di salvaguardare le funzioni dell'RLS, la legge garantisce a questa figura una **tutela rafforzata** tramite l'estensione delle stesse tutele previste per le rappresentanze sindacali contenuto nel titolo III dello Statuto dei lavoratori.

Di conseguenza, l'RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività.

È da rilevare, infine, che la legge **non pone sanzioni penali** a carico dell'RLS, in quanto la decisione finale, in materia di prevenzione, spetta sempre al datore di lavoro.

7 RLS: *modalità di istituzione*

L'RLS può essere istituito in tutte le realtà lavorative, senza nessun limite dimensionale.

Tuttavia, il legislatore opera una differenziazione nelle modalità di individuazione del rappresentante:

aziende fino a 15 lavoratori, l'RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori, oppure individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (RLTS);

aziende con più di 15 lavoratori, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (RSA/RSU). In assenza di tali rappresentanze, l'RLS è eletto dai lavoratori.

Anche in questo caso, spetta alla contrattazione collettiva individuare le modalità di elezione (individuazione libera da parte dei lavoratori) o designazione (presentazione di liste di candidati ai lavoratori) del rappresentante per la sicurezza.

Sempre alla contrattazione spetta la determinazione del "numero" degli RLS, pur nel rispetto dei seguenti minimi legali:

- 1 RLS nelle aziende che occupano fino a 200 lavoratori;
- 3 RLS nelle aziende che occupano da 201 a 1.000 lavoratori;
- 6 RLS nelle aziende che occupano oltre 1.000 lavoratori.

Nel caso, preferibile, in cui l'RLS coincida con un componente della RSU o con una RSA, le due funzioni rimangono ben distinte: in particolare, all'RLS spetterà, per svolgere le sue funzioni in materia di prevenzione, un monte-ore retributivo aggiuntivo rispetto a quello che gli spetta in qualità di rappresentante sindacale.

Nel concreto: Per procedere alla elezione diretta da parte dei lavoratori dell'RLS, anche nel aso n cui vi siano delle RSU/RSA, si ritiene utile attivare il seguente percorso:

- convocazione dell'Assemblea dei lavoratori e voto palese per alzata di mano nel corso dell'Assemblea per sancire l'istituzione dell'RLS e la sua designazione su base elettiva;
- approvazione del regolamento elettivo con voto palese per alzata di mano da effettuarsi nel corso della stessa Assemblea;
- individuazione della data delle elezioni stabilita nel corso dell'Assemblea con voto palese per alzata di mano.



Al fine di procedere secondo le suindicate fasi all'elezione diretta da parte dei lavoratori dell'RLS si può fare rifermento agli allegati:

- regolamento elettivo/Protocollo attuativo assunto dall'Assemblea;
- modulistica;

  a. Designazione Componenti Commissione Elettorale;

  b. Verbale Insediamento Commissione Elettorale;

  c. Presentazione Lista Fisascat Cisl Salute e Sicurezza;

  d. Verbale elezione RLS.

8 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)

In tutte le unità produttive nelle quali non è istituito l'RLS aziendale, è istituito l'RLST, il quale **esercita tutte le attribuzioni** previste per l'RLS aziendale con riferimento a tutte le imprese del territorio di competenza (quelle nelle quali non è eletto o designato il rappresentante aziendale).

Le modalità di elezione o designazione dell'RLST sono individuate dai CCNL o Accordi Interconfederali stipulati dalle associazioni di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A differenza dell'RLS, la contrattazione prevede spesso che RLST svolga la sua funzione come **attività primaria**, in considerazione non solo del numero delle aziende da

seguire, ma soprattutto per l'articolazione delle funzioni da svolgere per ognuna.

Nel settore terziario, le procedure individuate dalla contrattazione nazionale/territoriale e dagli Accordi Interconfederali per l'individuazione dell'RLST si rifanno, sostanzialmente, a 2 modelli:

1. **Artigianato**: l'RLST è individuato dalle organizzazioni sindacali nell'ambito della popolazione lavorativa delle aziende interessate dall'azione del rappresentante stesso: il lavoratore scelto – e resosi disponibile – avrà diritto alla conservazione del posto in azienda (aspettativa non retribuita) e alla totale copertura economica, comprensiva degli aspetti assicurativi e contributivi, da parte dell'organizzazione sindacale, per tutta la durata del mandato.

   Il nominativo dell'RLST, designato dalle organizzazioni sindacali, dev'essere comunicato all'Organismo paritetico territoriale, il quale dovrà ratificare la designazione e comunicarlo ai datori di lavoro e ai lavoratori interessati.

2. **Commercio**: l'RLST può non appartenere a nessuna azienda ed essere messo a disposizione, per le imprese associate, direttamente dall'Organismo paritetico territoriale che provvede a nominare direttamente gli RLST per il territorio di competenza.

In assenza di contrattazione e sistema paritetico, spetta al Fondo di sostegno agli RLST costituito presso l'INAIL nominare l'RLST e comunicarlo alle aziende e ai lavoratori interessati.

L'RLST si differenzia dall'RLS per 2 ulteriori aspetti:

Formazione: in considerazione del fatto che l'RLST dovrà occuparsi di più aziende, anche diverse dal punto di vista dimensionale e settoriale, ha diritto ad una formazione specifica relativa ai rischi connessi a ogni tipo di attività di cui dovrà occuparsi. Per questo motivo, la legge prevede un percorso formativo minimo di 64 ore (il doppio di quelle previste per l'RLS) ed un obbligo di aggiornamento di almeno 8 ore annue. Nel caso in cui l'azienda partecipi al Fondo di sostegno, ovvero non aderisce ad un Organismo paritetico, la formazione verrà finanziata dal Fondo stesso;

Preavviso: nell'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro, l'RLST deve dare preavviso scritto al datore dell'unità produttiva cui intende accedere. Tale preavviso non è previsto in caso di infortunio grave, in cui l'RLST può recarsi sul luogo soltanto previa segnalazione all'Organismo paritetico.

Nel concreto: l'istituzione dell'RLST colma l'assenza dell'RLS e viene in contro soprattutto alle esigenze dei lavoratori delle piccole imprese dove, in considerazione delle peculiari caratteristiche, risulta difficoltosa l'elezione/designazione dei rappresentanti aziendali.

In termini operativi, rispetto all'RLS, quella dell'RLST è una figura di più complicata gestione, tenuto conto della sua **non appartenenza** diretta alle realtà lavorative nelle quali svolge la sua funzione.

Per questo motivo, l'RLST deve:

- avere un rapporto privilegiato con i suoi rappresentati, costruendo un dialogo diretto con i lavoratori e cercando di colmare il più possibile la sua non quotidiana presenza in azienda;
- predisporre, in modo informale ma organizzato, una procedura che impegni, per ciascuna azienda nella quale svolge il ruolo, determinati lavoratori che lo informino delle questioni inerenti la salute e la sicurezza, a partire dalla segnalazione degli infortuni gravi (dal momento in cui il datore non è obbligato ad avvisare l'RLST).



9 *Scheda sintetica per RLS/RLST*

La rappresentanza di cui è titolate l'RLS/RLST si esercita tramite i seguenti **compiti**:

- ***raccogliere*** dai lavoratori le indicazioni di problematiche connesse a salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- ***promuovere*** l'elaborazione di misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità psico-fisica dei lavoratori;
- ***essere consultato*** sulla valutazione dei rischi e sull'individuazione/programmazione/realizzazione/verifica delle misure di prevenzione, nonché sulla formazione;
- ***ricevere*** (e interpretare correttamente) le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, sulle sostanze pericolose, sui macchinari e gli impianti, sugli infortuni e le malattie professionali;
- ***ricorrere*** alle autorità quando ritiene che le misure adottate non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Tali compiti, per essere assolti efficacemente, richiedono la concreta attuazione di **processi** d'interazione e fasi d'attuazione:

A. INFORMAZIONE

FASE 1

- Organizzazione di un proprio sistema informativo, tramite:
- predisposizione di una "lista delle informazioni" che devono essere fatte pervenire all'RLS/RLST;
- pianificazione degli accessi ai documenti aziendali d'interesse;
- elaborazione delle richieste informative relative al datore, RSPP e medico competente;
- creazione di sistemi idonei a costruire una rete di comunicazione con i lavoratori (questionari, raccolte periodiche di segnalazioni...);
- individuazione di ulteriori canali informativi (banche dati, riviste specializzate...);
- interazione con i referenti interni (datore, dirigenti, medico competente, RSPP);
- interlocuzione con i referenti esterni (OPT, OO. SS., Organismi istituzionali).

B. ANALISI/VALUTAZIONE / PROGETTAZIONE

FASE 1

Analisi del luogo di lavoro, tramite:

- pianificazione degli accessi ai luoghi di lavoro;
- controllo della qualità e integrità di macchinari, attrezzature e impianti;
- valutazione dell'esistenza, qualità e integrità dei dispositivi di protezione (DPI);
- individuazione dei rischi prioritari (gravità/probabilità/n° esposti);
- classificazione delle aree lavorative secondo "comparti" di rischio omogeneo;
- indicazione, per ciascun comparto di rischio omogeneo, delle competenze tecniche-scientifiche (es: presenza sostanze pericolose), legislative (es: limiti all'esposizione) e sindacali (es: adempimenti particolari) necessarie;
- implementazione, per ciascun comparto di rischio omogeneo, di una "banca delle soluzioni", contenente tecniche di prevenzione.

FASE 2

Valutazione dell'adeguatezza delle misure esistenti, tramite:

- validazione sul campo delle informazioni ricevute dall'azienda;
- verifica dell'adeguatezza quali-quantitativa degli adempimenti svolti dal medico competente e dall'RSPP, del piano emergenza (evacuazione, squadre emergenza, misure antincendio...), delle attività d'informazione verso i lavoratori;
- verifica del rispetto delle norme da parte dei lavoratori;
- valutazione dell'idoneità rispetto all'evoluzione normativa;
- rilascio di pareri.

FASE 3

Riprogrammazione delle attività di prevenzione, tramite:

- proposte di riorganizzazione della prevenzione qualora, nelle fasi precedenti, si siano riscontrate inadempienze, inadeguatezze o segnalazioni da parte dei lavoratori (in questa fase, RLS/RLST può attingere al proprio sistema informativo per proporre valide soluzioni alternative).

C. CONSULTAZIONE / PARTECIPAZIONE

FASE 1

Promozione della funzione consultiva tramite:

- calendarizzazione dei momenti di consultazione previsti dalla normativa e dalla contrattazione;
- richiesta di convocazione della Riunione Periodica, qualora, nei processi di Analisi e Valutazione, si riscontrino inadempienze, inadeguatezze e/o variazioni delle condizioni di esposizione al rischio;
- invio di solleciti alle parti che non adempiono agli obblighi di consultazione.

D. ISTANZA / RICORSO

FASE 1

Ricorre, in prima istanza, all'OPT nel caso di controversie sull'applicazione dei propri diritti di rappresentanza.

FASE 2

Ricorre, in ultima istanza, alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rappresentati.

Per poter svolgere efficacemente i suoi compiti e i suoi processi, l'RLS/RLST deve ricevere una **formazione** particolare che gli consenta lo sviluppo di competenze:

- ***diagnostiche***, nella verifica costante dei luoghi di lavoro e delle misure di prevenzione (es. limiti di esposizione a fattori inquinanti, individuazione delle anomalie di processo...);
- ***decisionali***, nei confronti degli altri soggetti della sicurezza, in particolare verso il datore di lavoro;
- ***relazionali***, nella costruzione del rapporto di fiducia con i lavoratori rappresentati;
- ***giuridiche***, nella conoscenza dei principi comunitari, nazionali e contrattuali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

MANUALE PRATICO PER RLS

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

F.I.S.T. CISL
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI TERZIARIO