

## **IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.)**



La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito, R.L.S.) è disciplinata dal D.Lgs. n.81/2008, il cui art. 2, co. 1, lett. i, lo individua come “**persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro**”.

È quindi la persona che rappresenta e tutela i diritti dei lavoratori nell’ambito della sicurezza sul lavoro all’interno delle aziende ed è una delle figure del servizio di prevenzione e protezione aziendale insieme al Datore di Lavoro, Medico Competente e RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). In sostanza, tramite questo Rappresentante, i lavoratori hanno la possibilità di partecipare attivamente al sistema di prevenzione dei rischi dell’ambiente in cui operano.

### **LE FUNZIONI**

L’art. 50 del D.Lgs. 81/08 enuncia le funzioni e i compiti del R.L.S., il quale:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all’organizzazione della formazione di cui all’articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall’articolo 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 è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all’articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della 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 o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.”

In sostanza, il R.L.S. deve essere **consultato preventivamente, collabora e fa proposte** in relazione alla **valutazione dei rischi**, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle **misure di prevenzione e protezione**. Viene consultato in merito all'organizzazione della **formazione dei lavoratori** e in relazione alla scelta di RSPP, Medico Competente e Addetti al primo soccorso e antincendio. Partecipa inoltre alla **riunione periodica** del servizio di Prevenzione e Protezione (obbligatoria per le aziende con più di 15 lavoratori).

## **L'ELEZIONE**

L'art. 47 del D.Lgs. 81/08 afferma che il R.L.S. è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive.

Le modalità di elezione del R.L.S. sono tuttavia diverse, a seconda del numero dei lavoratori occupati nella singola azienda o unità produttiva:

- a) nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il R.L.S. è:
  - a.1) di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno
  - a.2) oppure individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo
  
- b) nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori il R.L.S. è:
  - b.1) eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda
  - b.2) oppure, in assenza di tali rappresentanze, eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

La durata dell'incarico del R.L.S. è, di norma, pari a tre anni, salvo che non sia diversamente stabilito dal proprio contratto collettivo nazionale di riferimento.

## **FIGURE DI R.L.S.**

### RLS aziendale (art. 47 D.Lgs. 81/08)

Il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva. In ogni caso, l'art. 47 del D.Lgs. 81/08 fissa il numero minimo dei rappresentanti a seconda delle dimensioni aziendali:

- un RLS per aziende fino a 200 lavoratori,
- tre RLS per le aziende da 201 a 1.000 lavoratori,
- sei RLS in tutte le altre aziende oltre i 1.000 lavoratori.

Il nominativo del RLS aziendale dovrà essere comunicato, a cura del datore di lavoro, all'INAIL (art.18, co.1, lett. aa), in via telematica.

La Circolare INAIL n. 11 del 12 marzo 2009 individua il 31 marzo di ciascun anno quale termine per l'inserimento nella procedura telematica della situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente. La successiva circolare INAIL n. 43 del 25 agosto 2009 chiarisce che la comunicazione è necessaria solo in caso di nuova nomina o designazione.

Dunque **l'obbligo di comunicazione del nominativo del RLS** scatta solo **in occasione di prima elezione o designazione del RLS**. Successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse

essere nominato o designato RLS differente da quello precedentemente segnalato dall'azienda. In mancanza di altre indicazioni INAIL ritiene immutata la situazione già comunicata.

Per coloro che ad oggi non avessero ancora provveduto ad effettuare la comunicazione ad INAIL, andrà comunicato il nominativo del RLS in carica.

La mancata comunicazione all'INAIL è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 54,80 a 328,80 euro (art. 55, co. 5, lett. I, D.Lgs. 81/08).

### RLS territoriale (art.48 D.Lgs. 81/08)

In tutte le aziende o unità produttive al cui interno non sia stato eletto o designato il R.L.S., svolge le medesime funzioni il R.L.S. territoriale. In questo modo è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non sia possibile o non si riesca a giungere all'individuazione del R.L.S. aziendale.

Le modalità di elezione o designazione del R.L.S. territoriale sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di tali accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le predette associazioni.

Per poter usufruire della figura del R.L.S. territoriale, il **datore di lavoro** è tenuto a presentare una **specificha richiesta** presso l'Organismo Paritetico territoriale di riferimento (in caso di difficoltà nell'individuazione dell'OPP si consiglia di informarsi presso la propria **associazione di categoria**).

In mancanza di un Organismo paritetico territoriale di riferimento o qualora lo stesso non abbia un R.L.S.T. da assegnare, il D.Lgs 81/2008 prevede che l'azienda aderisca ad un apposito fondo INAIL (art. 52); tuttavia **tale fondo ad oggi non è ancora stato istituito e pertanto non può rappresentare una via utile per le imprese.**

Il R.L.S.T. ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle aziende del proprio territorio o comparto, rispettando un termine di preavviso individuato dagli accordi collettivi nazionali.

Solo in caso di infortunio grave, il R.S.L.T. può accedere senza necessità di preavviso, semplicemente previa segnalazione all'organismo paritetico.

Se l'azienda impedisce l'accesso al R.L.S.T., nonostante il rispetto delle modalità di preavviso, questi ne dà segnalazione all'organismo paritetico o, in mancanza, all'autorità di vigilanza territorialmente competente.

## **LA FORMAZIONE DEL R.L.S.**

Il Datore di Lavoro è tenuto a garantire al R.L.S. una specifica e adeguata formazione, in materia di salute e sicurezza.

Il R.L.S. neoletto deve partecipare ad un **corso iniziale** della durata minima pari a **32 ore** avente i contenuti indicati nell'art. 37, co. 11, D.Lgs. 81/2008.

La formazione dell'RSL deve essere poi **periodicamente aggiornata**, con corsi di durata differente in base alla dimensione aziendale:

- per imprese che occupano più di 50 lavoratori, **8 ore annue**;
- per imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori, **4 ore annue**;
- per imprese che occupano meno di 15 lavoratori, **non è espressamente previsto l'obbligo annuale di aggiornamento**; tuttavia il Ministero si è espresso fornendo un chiarimento che evidenzia l'obbligo di aggiornamento da effettuare "periodicamente" in relazione ai rischi specifici connessi ad ogni attività produttiva, ad intervenute modifiche e sulla base della valutazione dei rischi. Perciò si propone anche in questo caso un corso di aggiornamento di durata pari a **4 ore annue**.

In ogni caso, la durata minima della formazione può aumentare in base a quanto stabilito dal proprio contratto collettivo nazionale di riferimento.

La formazione del R.L.S. deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.