

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Senza entrare troppo nei dettagli che meglio vedremo più avanti, bisogna a questo punto focalizzare l'attenzione sugli strumenti che, come operatori e/o organizzazioni sindacali, abbiamo a disposizione per tutelare e tutelarci in assoluta sicurezza e trasparenza; uno dei più importanti è sicuramente costituito dal **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**: art. 2 comma f) D.Lgs. n. 626/94 persona, ovvero persone, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro, di seguito denominato rappresentante per la sicurezza;

E' importante partire da questa figura poiché attraverso di essa è possibile cominciare a rilevare e far rilevare le mancanze, gli errori e le omissioni che potrebbero essere poste in atto, anche in buona fede, dal datore di lavoro.

Ora, se da un lato risultano ben individuate la figura del datore di lavoro nella nostra Amministrazione ed i relativi obblighi di legge e di ordinamento interno, dall'altro il D. Lgs. 626/94 rimane a tutt'oggi inattuato laddove, il predetto decreto, all'art. 18, specifica che deve necessariamente essere eletto, in ogni luogo di lavoro, un rappresentante per la sicurezza liberamente scelto dagli stessi lavoratori; se ne riporta, per comodità, il testo integrale:

- 1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.*
- 2. 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.

3. *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.*
4. *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.*
5. *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 standards 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.*
6. *In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:*
 - a) *un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;*
 - b) *tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;*
 - c) *sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.*
7. *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. 22, comma 7.*

Il nostro **Accordo Nazionale Quadro, firmato il 15 maggio 2000**, all'**art. 24** recepisce in maniera completa il dettato del D.Lgs. n. 626/94, tranne la parte ove stabilisce che “ **art. 3. I rappresentanti**

per la sicurezza sono eletti secondo le modalità e le procedure che saranno successivamente stabilite tra le parti firmatarie del presente accordo e durano in carica tre anni.” Con questa piccola postilla, la legittima elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (d’ora in poi R.L.S.) viene rimandata a data da destinarsi, concedendo, quale bando sostitutivo, la nomina di un RLS per ogni o.s. maggiormente rappresentativa sul piano nazionale, ai sensi della circolare ministeriale [559/LEG/503.031.627 ter del 10 giugno 1997](#): “*le attività inerenti alla sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro potranno essere svolte anche se non si è proceduto alla elezione del rappresentante per la sicurezza. Le relative funzioni potranno essere svolte dalle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale ove costituite*”. Tutto questo sino a quando l’Amministrazione non emanerà l’apposito regolamento per l’elezione dell’R.L.S.

Come o.s. quindi, nonostante la mancanza del già citato regolamento, abbiamo l’obbligo morale di richiedere formalmente l’elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: in alcune realtà, l’Amministrazione periferica ha autonomamente richiesto alle oo.ss. maggiormente rappresentative di nominare un proprio componente quale R.L.S., in altre realtà abbiamo dovuto “pungolare” i vertici locali affinché ci richiedessero i nominativi dei prescelti.

Il primissimo passo, quindi, sarà quello di richiedere ufficialmente, tramite lo stampato appositamente predisposto di cui al precedente capoverso, le elezioni dell’R.L.S. o, in alternativa la nomina delle oo.ss., in maniera tale da poter disporre di un organo ufficiale per la tutela dei lavoratori. La richiesta andrà indirizzata, a mezzo di Raccomandata o Assicurata A/R al datore di lavoro competente secondo la tabella posta a pagina nr. 6.

A seguito di predetta richiesta da parte della Segreteria Provinciale Consap competente per zona, si potrà verificare che:

- il datore di lavoro, rispondendo che non è ancora stato emanato dal Ministero il regolamento per l’elezione dell’R.L.S.,

chiederà la nomina di un rappresentante da parte della Consap (e anche di tutte le altre oo.ss. maggiormente rappresentative a livello nazionale, compresi ovviamente i sindacati del ruolo civile); è attualmente la soluzione più sfruttata;

- il datore di lavoro risponderà che non è possibile eleggere l'R.L.S. e non ne richiederà la nomina alle oo.ss., ovvero non risponderà affatto; sono situazioni limite, peraltro verificatesi molto raramente. In questi casi, pur non esistendo alcuna sanzione normativa specifica, l'inadempienza va sicuramente segnalata agli organi competenti (AUSL e Ispettorato del Lavoro) in quanto il documento di rischio di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 non è stato evidentemente stilato con la collaborazione dell'R.L.S.. Va sottolineata, quindi, la negligenza del datore di lavoro e la scarsa attenzione posta nelle segnalazioni giungenti dai lavoratori tramite l'R.L.S..

Ottenuta la richiesta di nomina da parte del datore di lavoro, la Segreteria Consap del luogo provvederà ad incaricare, tramite [il prestampato di nomina](#), formalmente uno dei quadri e a notiziare ufficialmente l'organo richiedente.

Il passo successivo, sempre tramite [il prestampato di nomina](#) di cui al precedente capoverso, sarà quello di richiedere che all'R.L.S. così nominato sia fatto frequentare il corso di formazione previsto dagli art. 19 comma 1, lett.g) e 22 commi 4 e 6 del D.Lgs. 626/94: ciò è fondamentalmente necessario in quanto l'R.L.S. deve avere quelle cognizioni e conoscenze di base che gli permettano di interpretare al meglio il ruolo che va interpretare. Il comma 7 del predetto art. 22 individua in un decreto interministeriale i contenuti della formazione minima: il [D.I. 16 gennaio 1997 Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro](#) stabilisce infatti che la formazione dell'R.L.S. deve avvenire sui seguenti temi:

- Ø *principi costituzionali e civilistici;*
- Ø *la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;*
- Ø *i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;*
- Ø *la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;*

- Ø *la valutazione dei rischi;*
- Ø *l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;*
- Ø *aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;*
- Ø *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. (...)*che nel nostro caso è stato elevato a 38 ore dall'[art. 24 /7° comma dell'A.N.Q. DEL 15.05.00.](#)

È molto importante soffermarsi sulla considerazione che, una volta scelto di nominare un R.L.S., **quest'ultimo sarà chiamato ad una serie di incombenze** che sono dettagliatamente stabilite dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94:

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza.

- 1. Il rappresentante per la sicurezza:

- 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 nell'azienda ovvero unità produttiva;***
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;***
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;***
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;***

- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;**
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;**
- 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;**
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;**
- 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.**

2. 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.

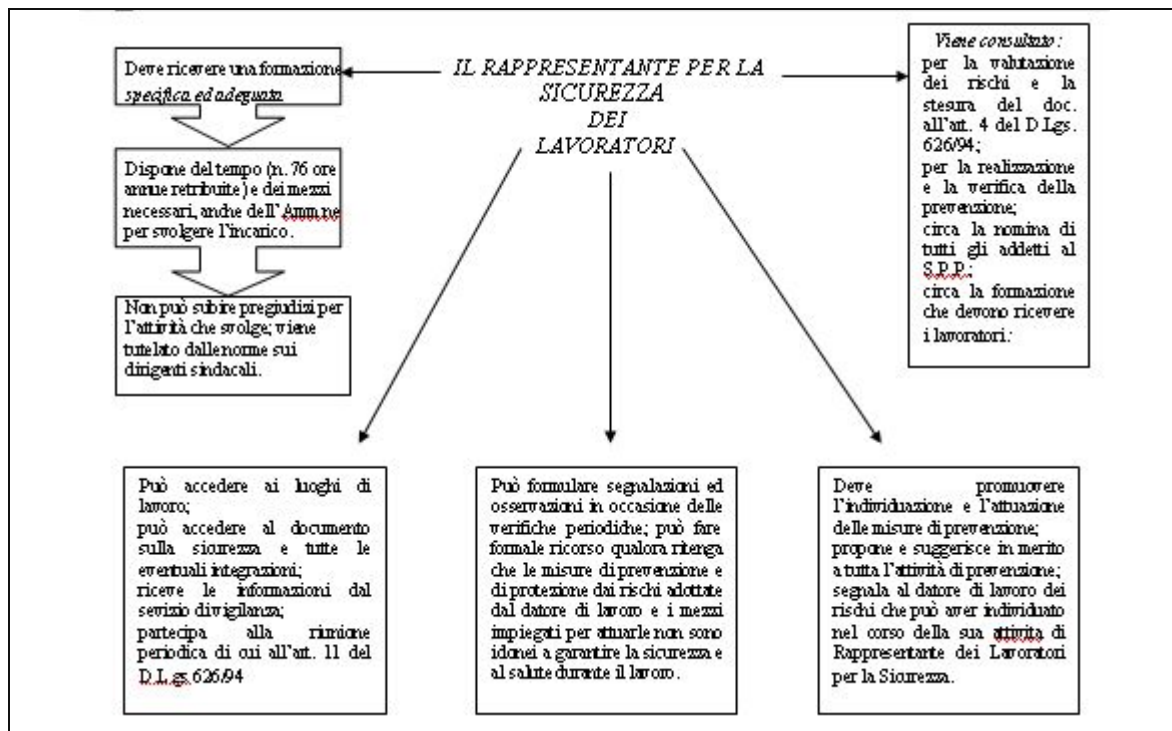
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. 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.

5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento 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).

A questo punto, pare doveroso soffermarsi su alcune considerazioni di carattere pratico circa l'opportunità o meno di procedere alla nomina dell'R.L.S. e sui relativi obblighi derivanti: qualora la Segreteria Consap decida di procedere alla nomina, per il designato si prospettano diverse incombenze che, per la loro natura e per il loro scopo e nel caso in cui non venissero espletate al meglio, comporterebbero una sorta di "complicità" nelle eventuali omissioni, errori o abusi commessi dal datore di lavoro. Se ad esempio i lavoratori avvisano l'R.L.S. circa l'insorgere di una problematica riguardante la sicurezza del luogo di lavoro ed il Rappresentante dei Lavoratori non segnala al datore di lavoro ciò, commette una grave omissione per la quale, anche se non specificatamente previsto, potrebbe essere chiamato a risponderne non solo moralmente.

Non solo: **l'R.L.S. partecipa** alla stesura del documento per la valutazione dei rischi di cui all'art. 4 del D.Lgs. 626/94 e **deve** quindi **prospettare** chiaramente tutte le perplessità manifestate dai lavoratori, nonché **segnalare** adeguatamente tutte quelle misure che ritiene possano migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro; **viene consultato** per la designazione degli addetti al Servizio di Prevenzione e di Protezione e per la formazione che devono ricevere i lavoratori: **deve** quindi **partecipare** direttamente segnalando al datore di lavoro eventuali incongruenze o mancanze degne di nota; **partecipa** alla riunione periodica prevista dall'art. 11 del [D.Lgs. 626/94](#), assieme al datore di lavoro, il medico competente ed il Responsabile del S.P.P., per valutare il documento sulla valutazione dei rischi, i Dispositivi di Protezione Individuale (D.P.I.) di cui parleremo più avanti ed il programma di formazione ed informazione per i lavoratori e **deve promuovere** l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. **Infine, può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e di protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e al salute durante il lavoro**



Appare molto chiaro, quindi, che la responsabilità che l'o.s. si assume nel nominare l'R.L.S. richiesto dal datore di lavoro è grande ed è per tale motivo che la decisione dev'essere alquanto ponderata e soppesata nei suoi minimi dettagli, partendo dalla valutazione che, forse egoisticamente, ci si può limitare alla semplice richiesta di elezione dell'R.L.S., senza peraltro dover obbligatoriamente provvedere poi a nominarne uno nell'ambito della propria realtà sindacale.

Infatti, questo manuale offre la doppia scelta di:

- poter richiedere l'elezione dell'R.L.S. al datore di lavoro senza poi nominarne uno dietro specifica richiesta; in tal caso si lascia ad altri (datore di lavoro, medico comp. Resp. S.P.P. e le altre oo.ss.) l'incombenza di tutta la sicurezza nei luoghi di lavoro.
- poter designare un R.L.S. chiedendo nel contempo che venga avviato al corso di formazione base di nr. 38 ore; in questo caso questa pubblicazione potrà essergli un utile supporto.

In relazione alle scelte che la locale Segreteria sceglierà di fare, si prospetteranno due diverse possibilità di lavoro, soprattutto in relazione

alle problematiche del posto ed alla disponibilità dei datori di lavoro che, come noto, spesso non sono in sintonia con i sindacati e non fanno molto per aumentare la collaborazione.

Poniamo il caso che, dopo la giusta meditazione su quanto sia opportuno nominare un R.L.S., si sia giunti alla conclusione che è **meglio partecipare direttamente** (sempre in attesa che venga emanato un regolamento che consenta l'elezione dei Rappresentanti) occorrerà fare altri passi per cominciare a rendere operativo il nostro R.L.S.