

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS

(Scheda Informativa a cura del Dipartimento Politiche Sociali)

Il legislatore italiano, all'atto del recepimento della Direttiva 89/391/CEE con il D.Lgs. 626/94, ha individuato i nuovi soggetti destinati a far funzionare il sistema di sicurezza aziendale, quali: il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente e il RLS.

Per quest'ultimo, sono state operate due precise scelte:

- quella di optare per la partecipazione mediata ("i lavoratori e/o i loro rappresentanti");
- quella di far coincidere, dove possibile, il RLS con la RSU/RSA costituita in azienda (art. 18, comma 3) con l'evidente intenzione di trasferire sul RLS la tutela propria del delegato sindacale e l'agibilità necessaria per svolgere l'attività per cui ha ricevuto il mandato dai lavoratori.

Le peculiarità del RLS si differenziano da quelle della RSU/RSA in almeno quattro aspetti:

Al RLS si assegnano funzioni specifiche senza dargli contemporaneamente funzioni contrattuali.

Le RSA/RSU (introdotte dal protocollo trilaterale del 23 luglio 1993 e disciplinate dall'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993) sono organismi dotati d'esplicita legittimazione conflittuale, rivendicativa e partecipativa, mentre, per quanto riguarda il RLS appare evidente la caratterizzazione non conflittuale, *partecipativa e collaborativa* espressa nel decreto 626/94 nonché da Confindustria, CGIL, CISL e UIL nella premessa dell'accordo del 22 giugno 1995.

Tale decreto infatti alimenta un modo ed una cultura della prevenzione che, discostandosi dal tradizionale approccio di tipo tecnico (la c.d. legislazione degli adempimenti), privilegiano una idea di tipo partecipativo, nel senso che la tutela della salute psicofisica dei lavoratori diventa un obiettivo il cui raggiungimento presuppone il coinvolgimento di tutti coloro che chiameremo gli stakeholders della sicurezza (datore di lavoro, preposti, Rsp, medico competente, i Rls).

Inoltre è opportuno sottolineare che proprio con la recente legge 123 del 3 agosto 2007 viene rafforzato il ruolo della contrattazione collettiva che, specie a livello decentrato, dovrà farsi portatrice di proposte di merito.

Per la prima volta è creata, dalla stessa legge 626/94 e dagli accordi applicativi, una forma istituzionalizzata e formale di rappresentanza dei lavoratori alla quale sono riconosciuti diritti di partecipazione nell'ambito dei processi decisionali aziendali nel campo della prevenzione e protezione sul lavoro. Perché la sua azione possa essere efficace deve essere consentito al Rls, anche attraverso supporti strutturali, organizzativi e formativi, di sviluppare il proprio operato in modo da essere parte attiva del sistema aziendale, *in quanto filo di unione tra RSA, lavoratori, datore di lavoro, responsabile e addetti del servizio di prevenzione e protezione, medico competente.*

Il RLS dovrà operare ed essere in qualche modo presente, anche nei luoghi dove non esistono le RSU/RSA.

L'universo "sicurezza" rappresenta un campo applicativo di orientamenti multidisciplinari che investono la persona in quanto tale, e stimola l'acquisizione di una consapevolezza efficace per la conquista di una cultura della sicurezza.

Il R.L.S. è figura necessariamente inserita nel "sistema aziendale di gestione della sicurezza"; si è parlato giustamente di "ottica collaborativa" e la stessa normativa prevede obbligatoriamente la partecipazione e la consultazione di questa figura in tutte le scelte aziendali che riguardano la sicurezza, ma non si deve incorrere, come qualche volta succede, nell'errore di confondere i ruoli a ciascuno assegnato.

Il R.L.S., come recita la stessa normativa, è eletto o designato dai lavoratori per rappresentarli in tutti gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. E' figura obbligatoria e deve essere di fatto presente in tutte le unità produttive. Il R.L.S. è quindi individuato dai lavoratori e non dal datore di lavoro, che ha già una sua struttura e un suo strumento tecnico – consulenziale di riferimento, da identificare nel Servizio Aziendale di Prevenzione e Protezione e nel suo Responsabile (R.S.P.P.). E' prima di tutto da questa riflessione iniziale che discende la necessità di definire precisamente il ruolo del R.L.S. e anche la sua agibilità in termini di formazione, di interazione e di integrazione.

Il R.L.S. è un "interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro". Fa parte del "sistema relazionale" aziendale per la gestione della sicurezza, ma di fatto è anche il primo organo di controllo sull'applicazione delle norme, sul rispetto degli accordi stipulati in sede di riunione periodica, sull'efficienza del motore aziendale della sicurezza.

Per il R.L.S., secondo anche quanto stabilito dalla stessa direttiva comunitaria, insieme alla "consultazione preventiva", vige pertanto il principio della "partecipazione equilibrata". La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve risultare quindi distinta e differenziata da un lato dalle figure tecnico – consulenziali del datore di lavoro, ma d'altro canto anche dalle stesse rappresentanze sindacali che operano in azienda.

Il R.L.S. deve relazionarsi con il datore di lavoro e con il R.S.P.P., impegnandosi prima di tutto nella soluzione dei problemi e prescindendo dall'impostazione del confronto negoziale a tutti i costi, pur sapendo che una forma di confronto negoziale necessariamente esiste anche nella gestione delle problematiche concernenti la sicurezza sul lavoro. Nel momento in cui il sistema aziendale della sicurezza non opera come un sistema relazionale a valenza positiva e il R.L.S. non riesce ad ottenere quei risultati auspicati di miglioramento progressivo delle condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, ecco che il legislatore ha previsto per il R.L.S., come ultima ratio, la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza.

Di conseguenza il R.L.S. non deve necessariamente operare come controparte del datore di lavoro o sentirsi necessariamente controparte del sistema aziendale della sicurezza, ma è chiaro che in situazioni ben identificate dovrà saper anche porsi in posizione conflittuale con il datore di lavoro stesso. Da qui la delicatezza della funzione e del ruolo e le necessità organizzative, strumentali, conoscitive, formative e anche di visibilità che caratterizzano la funzione e i compiti del R.L.S.

Il R.L.S. deve avere conoscenze ed esperienza su più versanti, partendo dagli aspetti tecnico - normativi applicabili alla realtà in cui il R.L.S. si trova ad operare e che deve conoscere molto

bene, ma deve avere altresì capacità ed esperienza anche sul versante relazionale, della comunicazione e della contrattazione.

Se questa figura non è messa in grado di gestire con chiarezza, consapevolezza, competenza, credibilità, il suo ruolo ed i suoi compiti, tutta l'impalcatura organizzativa e relazionale disegnata dal D.Lgs. 626 scricchiola paurosamente. Invece di una bilateralità e di un approccio alla prevenzione partecipato, ci ritroveremmo con un sistema gestito in modo assolutamente unilaterale e senza controllo interno, da parte del datore di lavoro.

Il RLS, quindi, è soggetto garante del rispetto delle disposizioni previste a carico dell'impresa e, al contempo, è strumento di garanzia per l'osservanza degli obblighi dei lavoratori medesimi. E' elemento importante del quadro revisionale aziendale in quanto è figura professionale, competente obbligatoria, chiamato a rappresentare i diritti dei lavoratori in materia di salute e sicurezza. Si tratta di un rappresentante attrezzato sotto il profilo tecnico, al quale, per legge, è riconosciuta la facoltà di controllo e di verifica della corretta applicazione delle norme di protezione nel luogo di lavoro.

Ne consegue che le relazioni sindacali, riferite alle attività di prevenzione nel campo della sicurezza, si devono basare su di un rapporto tra azienda e lavoratori che pur mantenendo da una parte il tradizionale aspetto dialettico (la RSU rimane tale e quale), dall'altra deve trovare specifiche forme di collaborazione e di partecipazione attiva per la valutazione, gestione dei rischi lavorativi ed ambientali.

In definitiva, si devono trovare le modalità per costruire un altro canale relazionale attraverso il confronto con il Rappresentante dei lavoratori per le tematiche di salute e sicurezza.

Non si tratta di disegnare le approssimative somiglianze o differenze tra le due rappresentanze, ma di coglierne la relazione e di interderne le diversità proprio al fine di un migliore e coerente riconoscimento dei ruoli e degli ambiti di competenze, nel contesto di quella collettività del lavoro che originato il d.lgs 626/94, con l'intendimento del legislatore di ricondurre la rappresentanza della sicurezza nell'alveo della più generale rappresentanza dei lavoratori, sostanziata essenzialmente nella rappresentanza sindacale.

Diventa, quindi, importante costruire un modello di relazione e rappresentanza volto a combinare in modo virtuoso partecipazione dei Rls e contrattazione aziendale delle Rsa, fermo restando il divieto di negoziazione "al ribasso" e, come si dice, di "monetizzazione" del diritto alla salute: lo strumento negoziale è in grado di individuare i livelli di tutela appropriati ad ogni realtà produttiva, e si pone come sede privilegiata per il contemperamento dei contrapposti interessi all'abbattimento dei costi aziendali, con la salubrità dell'ambiente di lavoro e con la garanzia del benessere lavorativo.

La prima funzione del RLS è di rappresentare i lavoratori in tutto ciò che riguarda la prevenzione e tutela di salute e sicurezza. Però, tra i compiti e diritti che la stessa legge gli attribuisce, ve ne sono alcuni che rivestono particolare importanza e che vale la pena di ricordare:

- promuovere iniziative per l'attuazione delle misure di prevenzione;
- ispezionare i reparti, gli uffici e comunque tutti i luoghi di lavoro in cui si esplicano le diverse attività lavorative;
- essere consultato preventivamente in merito alla individuazione, programmazione e stesura del DVR ed alla successiva realizzazione degli interventi emessi dall'azienda al fine della prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro;

- essere consultato preventivamente sia sulla designazione dei componenti del servizio di prevenzione e protezione, sia sulla programmazione dei corsi di formazione per gli stessi e per i lavoratori;
- essere informato dell'andamento infortunistico aziendale e dell'insorgenza di malattie professionali;- essere presente in occasione di visite e/o controlli effettuati dalle autorità competenti ed essere consultato sulle risultanze di dette verifiche;
- disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico;
- partecipare alla riunione periodica indetta almeno una volta l'anno. In quest'occasione, il RLS se non ha potuto partecipare direttamente alla valutazione generale della valutazione dei rischi (per esempio nel caso che la sua elezione sia avvenuta dopo la stesura del Documento di Valutazione dei Rischi), dovrà tutelarsi chiedendo di evidenziare, nel previsto verbale di consultazione, il fatto di prendere atto della situazione esistente, riservandosi di fare osservazioni ufficiali quando sarà in grado (conoscenze, capacità) e posto in condizione (agibilità, rapporti, informazioni) di farne perché, in questo caso, la sottoscrizione del RLS senza espressione di riserva ha valore legale d'esplicita approvazione;
- accedere liberamente a tutta la documentazione aziendale, alle informazioni sui flussi d'attraversamento (materia prima, energia e risorse trasformate in prodotto dall'entrata all'uscita della fabbrica e rifiuti), al registro infortuni ed a tutti i luoghi di lavoro.
- avvertire il Datore di lavoro dei rischi individuati, sempre ed "anche nel caso di opere o servizi conferiti in appalto", e ricorrere agli Organi competenti qualora ritenga che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza;

Con il nuovo Testo Unico approvato al Senato, il RLS, su sua richiesta, può richiedere la consegna del DVR, nonché il registro degli infortuni. In caso di appalti è previsto un unico DVR, dove devono essere specificati espressamente i costi relativi alla sicurezza del lavoro. A questi dati possono accedere sia i Rls che le OO.SS;

Il RLS deve sviluppare il proprio operato in modo d'essere parte attiva del sistema aziendale, entrando in modo propositivo nell'organizzazione e nella gestione delle attività lavorative e divenendo il "filo d'unione", una vera e propria interfaccia, tra gli Enti preposti (nella loro doppia attività di controllo-verifica e informativo-assistenziale), l'Organismo Paritetico Provinciale, il Datore di lavoro, il Medico Competente, il RSPP/SPP, i lavoratori e, quando necessario, con la Magistratura.

Il RLS può avere a sua disposizione, se tutto funziona come previsto, un'enorme quantità d'informazioni su salute e sicurezza e divenire un preciso riferimento per l'azienda, la quale dovrà assumersi il compito di farlo diventare una figura preparata e competente per poter così sviluppare un sistema partecipativo, efficace e produttivo.

Per esercitare efficacemente il proprio mandato, il RLS deve acquisire capacità che gli consentano di essere in grado di:

Cercare, trovare, catalogare, analizzare, smistare, indirizzare tutte le informazioni ricevute.

Sensibilizzare i lavoratori affinché destinino parte delle loro capacità professionali all'individuazione del rischio ed alla concreta collaborazione per la definizione delle misure

migliorative, alla loro realizzazione, al loro mantenimento nel tempo. Da qui costruire, con il supporto dei lavoratori interessati, la mappatura di tutti i rischi da inserire nel DVR.

Sollecitare e preparare la consultazione, coinvolgimento e collaborazione.

Coinvolgere tutti i soggetti operanti nell'impresa affinché l'attenzione sulle tematiche di salute e sicurezza diventi parte integrante del lavoro e continui a crescere ed affinarsi.

Stimolare le varie funzioni deputate alla Sicurezza (Datore di lavoro, RSPP, MC, Tecnologia aziendale e Dipartimento di prevenzione) affinché, a seguito della valutazione dei rischi (presenti e potenziali), siano approntati i percorsi migliorativi previsti e necessari.

Valutare l'idoneità e l'efficacia delle misure di protezione e prevenzione, formazione e informazione adottate, per poter essere in grado di verificarne la corrispondenza alla "miglior conoscenza", richiedere l'intervento delle Autorità ed Organi competenti (per esempio, secondo quanto previsto dall'art. 19, comma 1, lettera "o" del D.Lgs. 626/94) o adire all'OPP (accordo interconfederale, parte II, punto 2).

Analizzando la situazione esistente in senso generale, è evidente che spesso, non solo da parte della componente aziendale ma anche da quella sindacale e dagli stessi lavoratori, si dimentica (o si fa finta di dimenticare) che la figura del RLS non è di natura esclusivamente politico-contrattuale, non è specificatamente tecnica, non è un ispettore delle istituzioni, non è (visto dall'azienda) un "rompiscatole legalizzato" e non è (visto dalla RSU e dai lavoratori) colui a cui demandare tutto ciò che riguarda il tema sicurezza.

Il RLS è, invece, fondamentale un lavoratore che ha le capacità (date dalla formazione, agibilità, conoscenze, motivazione, ecc.) per essere un eccezionale veicolo d'informazioni, ossia un potente mezzo per tentare di risolvere i problemi, trovando le soluzioni più adeguate interfacciando funzioni, culture, conoscenze e specificità diverse tra loro (e raramente tra loro comunicanti) ma allo stesso tempo complementari.