
La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, tra criticità e punti di forza.

A cura di:

Antonella Spigo, Antonino Bertino, Giacomo Porcellana, Fabrizio Romano e Leonardo Scaturro

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), è quella figura che è stata inserita, dal legislatore, solo nel 1994 con l'emanazione del D.lgs. 626/94 tra i soggetti che appartengono alla linea di "specialisti" che promuovono la prevenzione, nell'ambito aziendale, come l'RSPP e il medico competente. Negli anni e con l'evoluzione della normativa, il legislatore ha finalmente dettagliato e regolamentato la figura dell'RLS per dargli l'adeguata dignità di "rappresentate per la sicurezza" dei lavoratori, rendendolo un soggetto potenzialmente proattivo nella linea della sicurezza aziendale.

Oggi Il «*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*» (RLS) viene definito dall'art. 2, comma 1, lettera i, del D.lgs. 81/08 come «*persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*».

Come noto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può essere istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo e secondo l'art. 47, comma 2 del D.lgs. 81/08 «*In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*».

È proprio così? A distanza di tre lustri vi sono diverse aziende o unità produttive nelle quali il RLS non è presente e non vi è neppure la presenza di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale definito dall'art. 48 del D.lgs. 81/08.

Sebbene Il datore di lavoro o il dirigente abbiano l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail la nomina o la designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera aa del decreto legislativo 81/2008 non sono noti perché non pubblicati da INAIL i dati nazionali relativi al numero di RLS operanti e neppure una indicazione su quante aziende abbiano comunicato il dato all'INAIL rispetto al totale delle aziende assicurate.

INAIL nel 2017 ha pubblicato lo studio “IMPACT-RLS: INDAGINE SUI MODELLI PARTECIPATIVI AZIENDALI E TERRITORIALI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO”. L'indagine di mira ad offrire un quadro completo, a livello nazionale, sullo svolgimento del ruolo della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nelle sue diverse forme (RLS, RLST, RLSSP), nel sistema produttivo italiano.

Lo studio si è sviluppato attraverso cinque step: 1. l'analisi approfondita della letteratura; 2. lo sviluppo della metodologia di indagine; 3. la raccolta dei dati; 4. l'analisi e l'interpretazione dei risultati; 5. lo sviluppo di raccomandazioni e considerazioni conclusive.

L'indagine ha raggiunto 2.485 rispondenti, di cui 2.352 RLS aziendali e 133 RLST ai quali è stato chiesto di rispondere ad un questionario articolato. Per una analisi dei risultati si rimanda alla pubblicazione INAIL, ma è indubbiamente rilevante il dato relativo alle competenze. Non tutti i RLS intervistati hanno affermato di aver ricevuto la formazione di base prevista dalla normativa (93%) mentre ancora più bassa è la percentuale di chi dichiara di aver svolto gli aggiornamenti previsti (72%). Ma complessivamente solo il 58% dei RLS interpellati afferma che la formazione è stata utile.

Dalla raccolta dei dati affiora uno scarso e non sempre positivo il rapporto dei RLS/RLST con gli organi di vigilanza, mentre emerge una correlazione tra il grado di maturità dei modelli partecipativi di RLS/RLST nelle aziende che hanno adottato Modelli di Organizzazione e Gestione della Sicurezza (MOGS).

Le conclusioni dell'indagine INAIL mostrano un quadro a luci ed ombre nel quale *“Nella maggior parte delle aziende ... il RLS è ancora ... ostacolato da diversi fattori che impediscono l'affermazione di un ruolo attivo e partecipativo”*.

Le proposte di INAIL formulate nel 2017 miravano al rafforzamento di tre dimensioni:

- Rafforzare il profilo di competenze del RLS attraverso la sua formazione.
- Rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori interni della prevenzione attraverso pratiche aziendali che promuovano e rafforzino le relazioni orizzontali tra i RLS e gli attori della prevenzione che rivestono ruoli più operativi, quali RSPP, medico competente e/o preposti.
- Rafforzare le relazioni del RLS con gli attori esterni della prevenzione compresi gli organi di vigilanza.

Negli ultimi mesi la pubblicazione delle motivazioni della sentenza emessa dalla Cassazione Penale, Sez. 4, 25 settembre 2023, n. 38914, con la quale è stata confermata la condanna di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per aver concorso a cagionare l'infortunio mortale di un lavoratore dell'azienda, ha scatenato una serie di commenti e discussioni.

Pare superfluo, in questa sede, aggiungere ulteriori contributi alla discussione, mentre partendo da queste basi e **integrandole con le esperienze personali maturate in anni di rapporti con RLS/RLST dal punto di vista dell'organo di vigilanza / medico competente** questo lavoro si pone l'obiettivo di evidenziare le criticità e i punti di forza della figura del RLS/RLST e di promuovere proposte, anche normative, per rafforzare il suo ruolo e l'efficacia della sua azione.

Esperienze in ordine sparso

La delegittimazione

In quanto figura rappresentativa il RLS viene direttamente eletto dai lavoratori e a loro risponde, cioè raccoglie le loro istanze e si fa carico di rappresentarle nei contesti previsti dalla norma. In alcuni contesti l'attivismo del RLS non è apprezzato dal datore di lavoro. Un caso paradossale è quello di un datore di lavoro che dava disposizione di non riscaldare nella stagione fredda gli spogliatoi e alcuni ambienti di lavoro. Alle rimostranze dei lavoratori rispondeva che la colpa era loro e che se avessero scelto un altro rappresentante il problema non si sarebbe verificato. Ovviamente seguiva la denuncia del RLS e l'intervento dell'organo di vigilanza, ma intanto il segnale era arrivato forte e chiaro. L'episodio si è ripetuto per diversi anni sino a che il RLS è andato in pensione.

La discriminazione

In una realtà aziendale un RLS particolarmente sensibile alle tematiche di igiene e sicurezza del lavoro era spesso chiamato a svolgere attività lavorative particolarmente faticose, come ad esempio la pulizia delle cabine di verniciatura o delle macchine utensili.

Inoltre il datore di lavoro ignorava sistematicamente le segnalazioni del RLS che era costretto a richiedere l'intervento dell'Organo di Vigilanza.

La cooptazione

In alcune aziende, anche a causa dell'inerzia dei lavoratori, si cerca di influenzare l'elezione/designazione della figura del RLS. Sono numerosi i casi nei quali il datore di lavoro è giunto a "nominare" il RLS attraverso atti improbabili e privi di efficacia giuridica. Più subdola invece è l'elezione del RLS, risultante da formale documentazione, di lavoratori che risultano essere parenti o affini del titolare. Curioso fu il caso di un RLS che partecipando ad un corso di formazione nel quale venivano spiegate le attribuzioni di tale figura si lamentava di quella che a suo dire era una eccessiva possibilità di azione riconosciuta dalla norma. L'apparente paradosso fu svelato quando si comprese che il RLS era fratello e socio del datore di lavoro.

La mancata consultazione preventiva

La criticità maggiormente segnalata all'organo di vigilanza dal RLS riguarda la mancata consultazione nei casi previsti dalla norma. Anche presso aziende strutturate, è diffusa l'idea che l'obbligo di consultazione previsto dall'art. 29, comma 2 del DLgs 81/08, possa essere assolto con la semplice sottoposizione del DVR finale al RLS. È chiaro che la norma richiede la consultazione preventiva anche rispetto al processo di valutazione dei rischi. E ciò, oltre ad essere un vincolo insuperabile, appare logico essendo quello il momento nel quale si avvia un processo nel quale il RLS ha la possibilità di rappresentare ogni tipo di osservazione anche alla luce delle segnalazioni ricevute dai propri rappresentati.

Non meno rilevante è la norma contenuta nell'art. 18, comma 1, lettera S che stabilisce l'obbligo, a carico di datore di lavoro e dirigente, di *"consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50"*. Articolo 50 che a sua volta prevede tre momenti di consultazione descritti nelle lettere b, c e d del comma 1.

In merito a tale aspetto duole segnalare che il RLS viene consultato solo dopo la stesura del DVR (al termine del processo di valutazione dei rischi), per apporre una firma sul documento che ne attesti semplicemente la data certa. È opportuno evidenziare che il RLS è chiamato a svolgere una funzione di consultazione e di controllo circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza; non gli competono certamente quella di valutazione dei rischi e di adozione delle opportune misure per prevenirli e neppure quella di formazione dei lavoratori, funzioni che restano entrambe appannaggio esclusivo del datore di lavoro.

L'agibilità del RLS

L'art. 18, comma 1, lettera n, stabilisce che datore di lavoro e dirigente hanno l'obbligo di consentire *"ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute"*. Questa norma, penalmente sanzionata, rafforza alcune prerogative del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza riconosciute dall'art. 50. Sebbene il collegamento tra le due norme non sia esplicito come nel caso precedente pare evidente che per consentire al RLS la verifica sull'applicazione delle misure di sicurezza gli si debba dare, concretamente, accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni (art. 50, comma 1, lettera a). Sembra scontato, ma non lo è.

Un caso, non crediamo unico, riguarda una grande azienda plurilocalizzata che, rifiutandosi di riconoscere il rimborso delle spese che il RLS avrebbe dovuto sostenere per recarsi presso una sede aziendale distante centinaia di chilometri da quella in cui prestava servizio, di fatto gli impediva l'accesso a quel luogo di lavoro e non teneva conto dell'art. 15, comma 2 del D.lgs. 81/08.

Non meno interessante è la questione relativa al diritto del RLS di ricevere *“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”* (art. 50, comma 1, lettera e). A ben vedere l’accesso alle “informazioni” e alla “documentazione aziendale...” indicate nell’art. 50, pare necessario e funzionale alla verifica di cui all’art. 18 comma 1, lettera n. Anche a questo proposito l’esperienza della vigilanza riporta al caso di un datore di lavoro di una grande azienda al quale venne contestato il rifiuto di fornire ai RR.LL.S., che ne avevano fatta formale richiesta, la documentazione relativa all’organizzazione dei servizi di trasporto interno con uso del carrello elevatore, che i rappresentanti giustificavano con l’esigenza di poter verificare se i lavoratori incaricati fossero in possesso della formazione obbligatoria.

Più dibattuta la questione relativa al diritto del RLS di ricevere *“le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza”*. Non vi è dubbio che tale prerogativa sia prevista dall’art. 50, comma 1, lettera e del D.lgs. 81/08, che però non chiarisce da chi debba ricevere tali informazioni. Per prassi¹ durante il sopralluogo ispettivo gli organi di vigilanza richiedono la presenza del RLS e gli rilasciano copia del verbale; tuttavia, può succedere che il rappresentante dei lavoratori non sia presente durante il sopralluogo oppure che le determinazioni dell’organo di vigilanza siano successive al sopralluogo. In questi casi è normale che nella notifica del provvedimento (ad esempio di una prescrizione ex art. 20 D.lgs. 758/94) l’organo di vigilanza ricordi, al destinatario, la norma contenuta nell’art. 50, comma 1, lettera e del D.lgs. 81/08. Nondimeno, sono diversi i casi in cui i RR.LL.S lamentano di non ricevere tali informazioni. Non è semplice, ma forse neppure peregrino, affermare che tacendo al RLS le informazioni contenute in una prescrizione e/o disposizione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ricevuta dall’organo di vigilanza un datore di lavoro stia, di fatto, limitando il diritto dei *“lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l’applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute”*. Forse, anche in questi casi, si potrebbe ravvisare la violazione dell’art. 18, comma 1, lettera n, del D.lgs. 81/08.

Gli esposti

Lo strumento dell’esposto o comunque le segnalazioni che pervengono all’organo di vigilanza dal RLS/RLST sono molto preziose perché consentono di concentrare l’attività di controllo sugli aspetti maggiormente critici. I fatti di questi anni ci hanno consegnato casi di infortunio sul lavoro mortali causati dalla volontaria esclusione dei sistemi di sicurezza. Forse una migliore sinergia tra RLS e organi di vigilanza, strumenti di comunicazione più agili e maggiori risorse umane e strumentali

¹ Tra le fonti vale ricordare la CIRCOLARE- CARTA 2000 "RLS e controlli organismi di vigilanza" del 23 febbraio 2000 e lo stesso art. 50, comma 1, lettera i del D.lgs. 81/08 che prevede che il RLS *“formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito”*;

avrebbero permesso di evitarli. Se da ispettore sono pronto ad accettare e riconoscere la critica degli RLS legata circa una certa inerzia e disomogeneità di risposta da parte degli organi di vigilanza, spero che gli RLS riconoscano l'uso strumentale e intermittente degli esposti e delle segnalazioni. Non è giusto e non è serio che la minaccia dell'esposto diventi strumento di contrattazione.

Quando questo capita, le segnalazioni che giungono all'Organo di Vigilanza sono spesso povere di contenuti, rispetto alle reali e palesi criticità che si riscontrano successivamente durante il sopralluogo ispettivo.

La salute e la sicurezza dei lavoratori costituisce un diritto indisponibile. Occorre però definire e concordare delle priorità, perché in condizioni di risorse scarse (da parte degli organi di vigilanza) occorre saper riconoscere ciò che va fatto ... in fretta.

RLS e MC:

il MC opera secondo quanto previsto dall'art. 25 comma del D.lgs. 81/08 e s.m.i. collabora al processo di Valutazione dei Rischi (VDR) ed effettua la sorveglianza sanitaria e gli altri compiti correlati.

L'RLS rappresenta i lavoratori per tutto quello che riguarda gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

La norma prevede l'incontro tra queste due figure in alcuni specifici momenti:

- Valutazione dei rischi che si svolge "previa consultazione del RLS". Il RLS può segnalare i problemi sul campo possono insorgere nell'applicazione delle misure per la riduzione dei rischi individuate dall'azienda e dai professionisti di cui si avvale.
 - Valutazione del rischio da stress lavoro correlato: prevede un ampio coinvolgimento sia del Medico competente sia dello RLS. A differenza degli altri rischi, lo RLS non deve essere solo consultato, ma deve partecipare attivamente sin dalla fase di pianificazione, con particolare riferimento all'individuazione dei gruppi omogenei.
- Designazione del MC: il RLS può essere consultato
- Sorveglianza sanitaria: il RLS ha facoltà di chiedere informazioni circa il significato della sorveglianza sanitaria può segnalare situazioni di disagio che possono ricorrere ad una più persone (eventi sentinella),
 - Sorveglianza atta ad escludere condizioni di alcol dipendenza e tossicodipendenza contribuendo a mettere in evidenza problemi che potrebbero altrimenti passare inosservati.
- Attività di Promozione Salute
- Riunione annuale ex art. 35 D.Lgs 81/08 e s.m.i

- Problematiche relative ai DPI
- Sopralluoghi in cui il RLS può essere coinvolto.

Il rapporto tra il medico competente e l'RLS deve, essere basato sulla fiducia e sul rispetto reciproco. Da una parte il MC deve essere aperto al dialogo e al coinvolgimento, dall'altra parte il RLS deve rispettare le specifiche competenze e conoscenze scientifiche del MC , con conoscenza accurata dei suoi compiti senza confondimento con altri ruoli aziendali (ad esempio per quanto riguarda l'assegnazione ad un determinato reparto, l'attribuzione di specifici profili orari per motivi non legati alla salute ecc.)

La formazione del RLS

L'art. 50, comma 1, lettera g, stabilisce che il RLS "riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37". A sua volta l'art. 37, nei commi 10,11 e 12 disciplina questo obbligo.

Non mancano anche a questo riguardo casi bizzarri. Ad esempio, l'azienda che non riconosceva al lavoratore eletto RLS le prerogative del ruolo perché non aveva ancora frequentato il corso di formazione (peraltro a causa di un ritardo attribuibile a motivi organizzativi aziendali). Oppure l'azienda che aveva iscritto il RLS ad un corso di formazione online "invitandolo" a frequentare il corso in orario extralavorativo.

Ricorrenti sono le violazioni che vengono contestate ai datori di lavoro, soprattutto delle aziende medio piccole, per la mancata formazione o il mancato aggiornamento formativo dei RR.LL.S. Su questo punto esiste, inoltre, un enorme problema di adeguatezza dei corsi di formazione frequentati dai RR.LL.S. La collaborazione con gli organismi paritetici (art. 37, comma 12) che avrebbe dovuto garantire qualità a questi corsi ha completamente fallito l'obiettivo.

In questa materia, anche su richiesta delle parti sociali, il legislatore ha lasciato spazio alla contrattazione collettiva nazionale, ma la sempre più difficile partita della rappresentatività sindacale, che trova evidente rappresentazione nel Repertorio Nazionale degli Organismi paritetici Istituito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 ottobre 2022, n. 171, ha, di fatto, portato ad una situazione caotica nella quale anche l'attività di controllo spesso fatica a fare breccia.

L'attività proattiva del RLS

L'art. 50, comma 1, stabilisce inoltre che il RLS:

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

Sebbene l'art. 50 riporti in rubrica "Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" le voci sopra indicate assumono l'aspetto di compiti attribuiti al RLS. Dei tre compiti quello più stringente appare quello indicato dalla lettera n, che in qualche misura è stato tirato in ballo anche da autorevoli commentatori della sentenza emessa dalla Cassazione Penale, Sez. 4, 25 settembre 2023, n. 38914.

Orbene, quando un RLS segnala situazioni potenzialmente irregolari all'organo di vigilanza, quest'ultimo molto spesso, domanda se di tali criticità egli abbia informato il datore di lavoro e nell'affermativa quale sia stato il riscontro. Non si tratta di mancanza di fiducia verso l'esponente, ma di un passaggio necessario sia perché le condizioni di sicurezza veramente efficaci si costruiscono in azienda sia perché nell'economia complessiva del sistema l'organo di vigilanza non ha concretamente la possibilità di agire tempestivamente in ogni luogo di lavoro. Va da sé che laddove la situazione segnalata non abbia colpevolmente portato a soluzione l'organo di vigilanza debba intervenire.

Ma torniamo all'art. 50, comma 1, lettera n, che tanto sta facendo discutere anche per i riflessi della citata sentenza. La disposizione secondo la quale il RLS "avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività" è così diversa dall'obbligo che lo stesso soggetto, in quanto lavoratore, ha in relazione all'art. 20, comma 2 lettera e, del Dlgs 81/08? In quel caso il lavoratore RLS deve, in forza di un obbligo penalmente sanzionato, "segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), **nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza**, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;"

Una osservazione potrebbe riguardare il fatto che il RLS "nel corso della sua attività" potrebbe individuare rischi che da "semplice" lavoratore non avrebbe, forse, avuto modo di individuare. È possibile, ma una volta venuto a conoscenza di una condizione di pericolo (concetto meno esigente di quello di rischio), da lavoratore potrebbe tacerla?

La sentenza 01 settembre 2014, n. 36452 della Cassazione Penale, Sez. 4, in relazione ad un caso di infortunio sul lavoro, del quale si era occupato in prima istanza lo SPreSAL, oltre alla condanna del datore di lavoro ha anche dichiarato la penale responsabilità di un lavoratore, collega dell'infortunato, che non aveva impedito la movimentazione pericolosa di un trabattello semovente al quale era stato manomesso un dispositivo di sicurezza. Più recentemente Cassazione Penale, Sez.

4, 02 novembre 2018, n. 49885 ritornava sulla responsabilità del lavoratore affermando il principio secondo il quale “Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”. In astratto non pare impossibile che quel lavoratore possa essere un RLS che avendo ricevuto un mandato dai lavoratori da lui rappresentati e godendo di maggiori tutele nel confronto con il datore di lavoro debba svolgere fedelmente il suo incarico sia pure nel limite della segnalazione delle criticità e, della proposta e della promozione di possibili soluzioni.

La figura del Rappresentante dei lavoratori e il SINP.

L’anno 2021, con la Legge 215, rappresenta un momento di svolta del D.lgs. 81/08 dove il legislatore, anche per la figura dell’RLS, ha ritenuto doveroso rafforzare ulteriormente il ruolo nella gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro dandogli la possibilità di interfacciarsi anche con il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP).

Anche per il SINP c’è stata un’evoluzione normativa perché fino al 2021, il legislatore che istituisce il sistema già nel 2008 *“al fine di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare e valutare l’efficacia della attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, [...] e per indirizzare le attività di vigilanza, attraverso l’utilizzo integrato delle informazioni disponibili degli attuali sistemi informativi”* ritiene di dover rivedere la funzione del SINP.

Difatti con il decreto fiscale del 2021 il ruolo del SINP è stato ulteriormente rivisto in un’ottica di maggiore programmazione per *“valutare, anche ai fini del coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell’amministrazione statale, regionale e locale, le attività di vigilanza, attraverso l’utilizzo integrato delle informazioni disponibili nei sistemi informativi, anche tramite l’integrazione di specifici archivi e la creazione di banche dati unificate.”*

Altro elemento di fondamentale interesse riguarda la funzione degli organi di vigilanza che *“alimentano un’apposita sezione del Sistema informativo dedicata alle sanzioni irrogate nell’ambito della vigilanza sull’applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*

Questo implica un'evoluzione nell'informatizzazione degli organi di vigilanza che devono condividere le sanzioni comminate nell'ambito della vigilanza.

Tenuto conto che al datore di lavoro è imposto dal D.lgs. 81/08 all'art. 18, comma 1 lettera r) di comunicare *“in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni”* e che tra le facoltà dell'RLS rientrano anche *“l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche.”*

Parrebbe opportuno che l'RLS possa accedere ai dati del SINP per l'informativa specifica già concessa dal legislatore ma in funzione di quello che sono le sue attribuzioni possa accedere anche alle informazioni che riguardano *“le sanzioni irrogate nell'ambito della vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”* in funzione di quello che è la possibilità di ricevere informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.

Tenuto conto che attualmente sembrerebbe ancora lontana la possibilità da parte dell'RLS di accedere ai dati del SINP, nella pratica al fine di valorizzare il compito dell'RLS, l'organo di vigilanza nell'ambito delle attività di controllo, può passare attraverso la sensibilità del singolo tecnico che si avvicina al sopralluogo, ricordando al Datore di Lavoro e/o le persone che intervengono al sopralluogo che possono comunicare all'RLS la presenza dell'organo di vigilanza in azienda con la possibilità di coinvolgerlo nel sopralluogo.

La modalità che si segue è di buon senso in quanto non ci sono nel TUSL obblighi espliciti che impongano al datore di lavoro la possibilità di partecipazione dell'RLS alle attività di vigilanza degli enti preposti. Difatti il Datore di lavoro e i Dirigenti devono, secondo l'art. 18, comma 1 lettera s) del D.lgs. 81/2008 consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ipotesi di cui all'art. 50. Dove vengono indicate le *“Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”* per cui applicando il comma 1 lettera f) del predetto articolo risulta che l'RLS *“riceve le informazioni*

provenienti dai servizi di vigilanza” che possono coincidere con gli accertamenti eseguiti in fase di sopralluogo ovvero trasmettere al datore di lavoro le determinazioni dell’accertamento che a sua volta le trasmette all’RLS.

Una riflessione

Dal marzo 2021, a conclusione di un periodo di transizione di tre anni dalla pubblicazione, la norma UNI ISO 45001:2018 ha sostituito la norma BS OHSAS 18001 relativamente alla certificazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

La ISO 45001 prevede uno specifico capitolo (4.2) dal titolo “Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate” che, invece di essere il punto di partenza per la diffusione della partecipazione nei processi di gestione della sicurezza, è palesemente “sottostimato” anche nelle realtà aziendali di grandi dimensioni seppur dotate di un SGSL.

La tematica centrale è infatti quella della “partecipazione “: come promuoverla e come favorirla.

In questo senso, vogliamo ribadire nuovamente che l’RLS dovrebbe essere “l’interlocutore privilegiato” quale apportatore di criticità da parte dei colleghi verso la governance aziendale e non una figura coinvolta esclusivamente in senso formalistico a seguito di un obbligo normativo.

Le criticità su alcuni settori produttivi sono poi piuttosto “importanti”. Valga ad esempio il comparto edile dove la frammentazione delle aziende a seguito della crisi del settore ha portato moltissime realtà a non essere più dotate di RSU e spesso di RLS e, nella migliore delle ipotesi, a richiedere l’intervento dell’RSLT con modalità di effettuazione del “ruolo”, per quest’ultimo, certamente più problematiche rispetto a quelle di un RLS interno.

PROPOSTE

Una delle proposte che riteniamo di certa utilità è che l’RLS debba essere individuato, a seguito di un intervento anche di tipo legislativo, come primo destinatario dei dubbi e delle problematiche dei consulenti aziendali e dell’RSPP che si occupano di realizzare, per conto del datore di lavoro, le

valutazioni tecniche riferite ai rischi dei luoghi di lavoro, delle attrezzature in uso e dei dispositivi di protezioni collettiva o individuale.

La proposta nasce dall'assunto che la realtà produttiva italiana è rappresentata in grande percentuale dalle PMI, realtà dove, in molti casi, non è nemmeno presente la figura del dirigente e il datore di lavoro si affida completamente ai consulenti aziendali esterni (ed egli stesso svolge la funzione di RSPP). Non sempre però la conoscenza di questi ultimi delle dinamiche produttive specifiche delle medio piccole realtà aziendali è completa e ciò si riverbera sul Documento di Valutazione del Rischio e sulle relative procedure di sicurezza con il datore di lavoro che "accetta" il documento ultimato senza apportarvi particolari modifiche. Spesso la consultazione del RLS (sempre che sia stato eletto) avviene esclusivamente per la sottoscrizione del documento, fase non certamente "idonea" per eventuali sue proposte di modifica anche sostanziale di parti della valutazione.

Un effettivo (documentato) e proficuo scambio di informazioni tra l'RLS e i consulenti permetterebbe di realizzare un DVR più attinente a quanto previsto dal legislatore con l'art 28 comma 2 lett. a) del D.Lgs n. 81/08 "Omissis ..la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione".

Una seconda proposta, in combinato disposto con la prima, è motivata dall'acclarata necessità di una formazione innovativa per gli RLS-RL di sito-RLST.

Appare immediatamente comprensibile come 32 ore di formazione per i RLS non rappresentino certamente un tempo congruo per fornire un bagaglio mirato di competenze.

Ancora di più tenendo conto che, relativamente ai contenuti, i corsi di formazione per RLS non erogano una formazione "trasversale" comprensiva delle c.d. "non-cognitive skills".

La capacità di gestione dello stress, l'empatia, il problem solving, la motivazione e la proattività possono rappresentare "strumenti" importanti per lo svolgimento del ruolo di RLS, senza

dimenticare la conoscenza delle basi delle dinamiche di comunicazione, da utilizzare nello scambio di informazioni tra i vari stakeholders della sicurezza.

Rimodulare in tal senso i programmi dei corsi per RLS, dopo aver portato la loro durata ad almeno 42 ore per tutti i settori di attività e per tutte le dimensioni aziendali superiori ad un dipendente (attività da svolgersi in 3 anni, con il principio della formazione continua, seguendo una scala di priorità per i contenuti del corso del primo anno in base ai rischi del singolo settore di appartenenza) potrebbe verosimilmente portare ad un innalzamento non residuale degli standard di "efficacia" dell'RLS. In riferimento all'aggiornamento si presume che un momento formativo di 4 ore con cadenza annuale (successiva ai primi 3 anni) possa rappresentare un giusto compromesso per mantenere nel tempo, tutta la carriera lavorativa del RLS, l'attenzione sulle tematiche più volte citate.