



News del 22.04.2009 – Aggiornata al 24.01.2024

CHIARIMENTI SU RLS ED RLST

In riferimento all'introduzione dell'obbligo del datore di lavoro di comunicare all'INAIL il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) della propria azienda, ci sono pervenute molte richieste di chiarimenti sull'obbligatorietà di "dotarsi" di tale figura e, più in generale, sugli aspetti legati al rapporto tra datore di lavoro e RLS.

La materia è abbastanza complessa soprattutto se si fa riferimento al settore edile dove la contrattazione collettiva nazionale ha anticipato, e non solo in questo caso, ciò che poi il legislatore ha tradotto in norma valevole anche per gli altri settori.

Cerchiamo con la presente nota, di fornire alcuni chiarimenti in merito al ruolo e soprattutto all'ambito d'applicazione della figura di RLS/RLST.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS - è l'unica figura della sicurezza aziendale prevista dalla legislazione vigente che non deve essere nominata dal datore di lavoro al fine di adempiere a degli specifici compiti.

Il datore di lavoro infatti deve nominare il Medico Competente, l'RSPP, l'Addetto all'emergenza Incendio e Primo Soccorso, individuare il Preposto, incaricare lavoratori addetti a mansioni per le quali è prevista una specifica abilitazione, etc. ma non può nominare il RLS, essendo questa figura espressione della volontà elettiva dei lavoratori.

Pertanto il datore di lavoro non può influire sul processo decisionale dei propri lavoratori in riferimento alla designazione di un loro rappresentante; il suo dovere è quello d'informare i propri lavoratori sul loro diritto ad eleggere il RLS, magari con una circolare aziendale controfirmata per presa visione dai dipendenti, nella quale si offre anche la disponibilità di un locale all'interno della sede dell'impresa per consentire, durante l'orario di lavoro, il regolare svolgimento delle elezioni (vedere format di circolare informativa pubblicata nella sezione "Modulistica" > "Datore di lavoro" del ns. sito).

Aggiungiamo inoltre che “i diritti e doveri dei vari soggetti aziendali”, compresi quelli del RLS, costituiscono argomento della formazione obbligatoria in materia di sicurezza che ogni datore di lavoro deve assicurare ai propri lavoratori ai sensi dell’art. 37 del D.Lgs. 81/08 e per la quale deve essere richiesta la collaborazione all’OPT.

Quanto sopra detto assume un maggior valore per le imprese sino a 15 dipendenti dove il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, mentre per le imprese sopra i 15 dipendenti il RLS (o gli RLS) è designato nell’ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Potrebbero comunque esserci delle imprese sopra i 15 lavoratori dove non ci sono rappresentanze sindacali; in tal caso il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori con le stesse procedure descritte per le imprese sotto i 15 dipendenti.

Dell’elezione viene redatto apposito verbale che deve essere trasmesso al datore di lavoro, il quale provvederà ad iscrivere il lavoratore eletto ad uno specifico corso di formazione della durata minima di 32 ore, come previsto dall’art. 37 del D.Lgs. 81/08.

La formazione del RLS è a totale carico del datore di lavoro.

Anche se il legislatore “spinge” verso una fattiva presenza del RLS all’interno delle imprese (significativo è l’utilizzo della formula “In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il RLS” di cui al comma 2 dell’art. 47 del D.Lgs. 81/08), può però realizzarsi l’ipotesi per la quale, a prescindere dalla dimensione aziendale, non si proceda alle elezioni anzidette per la mancata volontà dei lavoratori; a questo punto, il datore di lavoro dovrà richiedere all’OPT il nominativo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) per poter adempiere ai propri obblighi di consultazione del RLS.

Ciò si sottolinea per chiarire in maniera definitiva che la mancanza del RLS aziendale non fa decadere l’obbligo di consultazione del RLS ricadente in capo al datore di lavoro, in quanto lo stesso dovrà richiedere l’intervento del RLST messo a disposizione dal settore edile a livello territoriale.

Fra gli obblighi del datore di lavoro, ricordiamo che lo stesso deve consultare il RLS in merito alla Valutazione dei Rischi, al conseguente DVR e, prima dell’inizio di ogni singolo cantiere, in merito al POS. La consultazione deve essere richiesta anche in caso di modifiche significative apportate a tali documenti.

Il RLS potrà formulare proposte al riguardo.

Tale adempimento va attestato attraverso la firma “per avvenuta consultazione” da parte del RLS, riportata sui documenti di cui sopra e ciò per evitare le pesanti sanzioni che potrebbero essere irrogate dagli OO.VV. (ad. es. quelle previste dall’art. 55, comma 3 del D.Lgs. 81/08).

Pertanto tutte le imprese con organico fino a 15 lavoratori che non hanno il RLS al loro interno dovranno richiedere al RLST la visione del proprio POS.

Sarà cura di OPT Siracusa informare le imprese che ne faranno richiesta, sui nominativi dei RLST, così come previsto dall’art. 48, comma 6 del D.Lgs. 81/08. I datori di lavoro potranno comunque contattare direttamente l’associazione ASSO RLST SIRACUSA erogante il servizio RLST nell’ambito del settore edile e del territorio della provincia di Siracusa.

Per quanto riguarda i quesiti inerenti la partecipazione al Fondo INAIL di cui all’art. 52 da parte delle imprese dove non è stato eletto il RLS, nella misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato, tale disposto non trova applicazione per il settore edile in quanto la contrattazione collettiva ed integrativa hanno, come anzidetto, già costituito sistemi di rappresentanza dei lavoratori adeguati.

Il Vicedirettore
Arch. Fabio Maria Tortorici

