

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza



Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel diritto del lavoro italiano è la figura, eletta o designata, che ha il compito in un'azienda di rappresentare i lavoratori per quanto concerne la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La figura venne creata dal **D.Lgs. 19 settembre 1994 n. 626** e reso obbligatorio col **D.Lgs 81/08** (*Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro*).

Designazione

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a **15 lavoratori** il **RLS** viene eletto direttamente dai lavoratori (o altrimenti può

essere scelto un rappresentante territoriale che svolga il compito esternamente per più aziende sul territorio). In caso di aziende o unità produttive che occupano più di 15 lavoratori il **RLS** viene eletto dai lavoratori in base alle rappresentanze sindacali in azienda. Nel caso di assenza di queste ultime in azienda, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori.

Il numero di RLS in azienda varia a seconda del numero di lavoratori:

- 1 rappresentante per aziende fino a 200 lavoratori;
- 3 rappresentanti per aziende da 201 a 1000 lavoratori;
- 6 rappresentanti per aziende con oltre 1000 lavoratori (*in tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva*).

I diritti:

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha, sostanzialmente, quattro diritti fondamentali:

- diritto all'informazione;
- diritto alla formazione;
- diritto alla partecipazione;
- diritto al controllo.

La responsabilità:

Il D.Lgs. 81/08 non ha previsto alcuna specifica sanzione a carico dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il motivo risiede nel fatto che gli RLS, in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro.

Quanto sopra non significa però che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vadano esenti

da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito; infatti, nel caso in cui l'**RLS** abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, e l'abbia pretesa dal datore di lavoro, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori 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 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 ai preparati pericolosi, 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.

Comunicazione nominativi degli RIs

Il **datore di lavoro o il dirigente** hanno l'obbligo di comunicare in via telematica all'Inail in caso di nuova nomina o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RIs) (articolo 18, lettera aa) del decreto legislativo 81/2008 così come modificato dall'articolo 13, lettera f) del decreto legislativo 106/2009).

La procedura online è accessibile dal sito dell'Istituto attraverso i Servizi online per la segnalazione in via informatica secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

FAQ Ministero del lavoro

Quali sono gli obblighi di formazione per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

Nel trattare la fattispecie in esame preme evidenziare che la materia della formazione

attiene alla competenza delle Regioni e delle Province Autonome.

Al riguardo sarà pertanto cura dello scrivente fornire indicazioni di carattere generale in ordine al quesito proposto.

Come è noto, il decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, nel valorizzare la formazione dei lavoratori come uno dei principali strumenti di prevenzione e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, detta come principio comune generale in materia di formazione dei vari soggetti, quello di adeguatezza e di efficacia in relazione ai rischi specifici connessi ad ogni attività produttiva e singola posizione lavorativa, sulla base della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro.

In materia di formazione dei RLS, si fa presente che gli stessi, ai sensi dell'art. 50 lettera g), hanno il diritto - a cui corrisponde l'obbligo del datore di lavoro, sanzionato ai sensi dell'art. 55, comma 5, lett.a), di provvedere alla stessa - a ricevere una formazione adeguata e comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 37, senza alcun onere a carico del lavoratore, secondo quanto ivi previsto dai commi 11 e 12.

In particolare il citato comma 12 prevede che le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei RLS sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi dettati dalla norma stessa, fra i quali si sottolinea in particolare la formazione sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Giova peraltro sottolineare l'imprescindibile rispetto del limite intrinseco derivante dal carattere di necessaria adeguatezza ed effettività della formazione stessa, e dalla sua commisurazione ai rischi specifici connessi ad ogni realtà produttiva e singola posizione lavorativa, principio che non può ritenersi inverato nel caso di una formazione interamente, o prevalentemente, a distanza, che perderebbe, pertanto, il suo stretto legame con l'ambiente di lavoro e la valutazione del rischio.

L'obbligo di aggiornamento periodico della formazione del RLS vige anche per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti?

(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

Il quesito proposto, relativo all'obbligo dell'aggiornamento del RLS, trova fondamento normativo nella previsione di cui al comma 6 dell'art. 37, secondo cui *la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza dei nuovi rischi*; ai sensi della norma citata, che costituisce diretta emanazione del generale principio in materia di adeguatezza e di efficacia della formazione in relazione ai rischi specifici connessi ad ogni attività produttiva e singola posizione lavorativa, sulla base della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, tutte le aziende, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati, sono tenute a ripetere la formazione suddetta al verificarsi dei presupposti sopra sottolineati.

Quali sono le modalità e il contenuto di tali aggiornamenti?

(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

Per quanto riguarda il diverso profilo attinente al contenuto di tale aggiornamento, occorre

far riferimento al comma 11 del medesimo art. 37, che rimette alla contrattazione collettiva nazionale le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, fissando la durata minima dello stesso in 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La circostanza che il legislatore abbia espressamente previsto la durata minima dell'aggiornamento unicamente per le imprese che superino i detti limiti occupazionali non esclude che le parti, nell'ambito della autonomia contrattuale e nel rispetto delle norme vigenti, possano disciplinare le modalità e la durata dei corsi di aggiornamento anche per le imprese che non raggiungano i suddetti limiti, rientrando comunque tale facoltà nei limiti della delega ad esse conferita dalla norma citata.

Quali sono i soggetti competenti a stabilire tali contenuti e modalità?

(Risposta a quesito del 19 aprile 2010)

Si ritiene che tali modalità possano essere stabilite in sede - espressamente prevista dal legislatore - di *contrattazione collettiva nazionale*, anche in considerazione del principio di legalità in materia disciplinata da norme il cui inadempimento è amministrativamente sanzionato.

Giova in proposito sottolineare che la funzione attribuita agli organismi paritetici dal comma 12 del citato art. 37 non consista nell'individuazione dei casi in cui sussiste l'obbligo dell'aggiornamento periodico della formazione del RLS né del contenuto della stessa, ma nella collaborazione con il datore di lavoro nello svolgimento della formazione, le cui fonti normative restano comunque la legge, e, nell'ambito della delega da questa operata, la contrattazione collettiva nazionale.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che il suddetto obbligo di aggiornamento, salva una diversa eventuale statuizione della contrattazione collettiva in materia, sussiste per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti, nei casi previsti dall'art. 37, comma 6, e cioè in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi, e deve rispondere all'esigenza di assicurare l'imprescindibile rispetto del limite intrinseco derivante dal carattere di necessaria adeguatezza ed effettività della formazione stessa, secondo quanto emerge dalla valutazione del rischio effettuata dal datore di lavoro.