PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2680 di mercoledì 27 luglio 2011

I quesiti sul decreto 81: la sostituzione del RLS

Sulla sostituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel caso in cui sia impedito a svolgere le proprie mansioni di rappresentanza. A cura di G. Porreca.

Bari, 27 Lug - Sulla sostituzione del RLS nel caso in cui sia impedito a svolgere le proprie mansioni di rappresentanza. A cura di Gerardo Porreca (www.porreca.it).

Quesito
Nel caso in cui il RLS è una lavoratrice e, causa la sua gravidanza, non può essere presente in azienda per un lungo periodo è necessario che i lavoratori eleggano un nuovo RLS?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0032_ART] ?#>

Risposta
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura che, ai sensi del comma 2 dell'art. 47 del D. Lgs. 9/4/2008 n. 81 contenente il Testo Unico in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, viene eletta o designata dai lavoratori nell'ambito di una azienda ed alla stessa vengono assegnati numerosi diritti ed attribuzioni che il legislatore ha elencato nel comma 1 dell'articolo 50 del medesimo D. Lgs. n. 81/2008 e che qui di seguito si riportano:

"*1. 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".

Dalla lettura del succitato articolo emerge chiaramente quindi che, affinché il RLS possa esercitare le funzioni che gli sono state assegnate e possa occuparsi delle varie problematiche inerenti le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro dell'azienda nella

quale lavora, lo stesso deve garantire una certa presenza nell'azienda stessa e, come dice la norma, accedere nei luoghi dove si svolgono le lavorazioni, partecipare alle riunioni degli operatori di sicurezza, partecipare ad eventuali visite ispettive attuate dall'organo di vigilanza, avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati o che dovessero sopravvenire nel corso della sua attività e svolgere altre funzioni che comportano tutte in genere una presenza assidua in azienda oltre ad un contatto continuo sia con i responsabili della stessa che ovviamente con i lavoratori che rappresenta e dai quali deve raccogliere eventuali osservazioni inerenti le misure di prevenzione adottate e da adottare.

Ora nel caso di cui al quesito formulato il RLS è una lavoratrice in gravidanza e la stessa, in base alle disposizioni di un'altra legge dello Stato, ha diritto ad una astensione obbligatoria dal lavoro per cinque mesi ed eventualmente anche ad una astensione anticipata aggiuntiva allorché si verifichino delle condizioni quali una grave complicazione della gravidanza, l'impossibilità di spostare la lavoratrice ad eseguire mansioni meno disagevoli, condizioni di lavoro o ambientali da ritenersi pregiudizievoli alla sua salute, per cui il datore di lavoro si trova a non poterla adibire ad attività lavorative per un lungo periodo. Subentra di fatto in tal caso per la lavoratrice RLS una situazione di incompatibilità del suo stato di gravidanza con le funzioni e le attribuzioni che le sono state assegnate e per le quali ha avuto mandato dai lavoratori che rappresenta. Si pensi soltanto, ad esempio, alla circostanza che, per dover svolgere le proprie mansioni di rappresentanza, fosse necessario accedere in luoghi che possano comportare esposizioni nocive o pericolose per il suo stato di gravidanza.

In casi del genere i lavoratori dell'azienda, preso atto dell'assenza forzata per mesi del loro rappresentante per la sicurezza ed essendo in sostanza quella della individuazione del RLS una loro facoltà, possono riunirsi ed eleggere o designare un altro rappresentante in sostituzione della lavoratrice in gravidanza essendo la stessa impedita a svolgere le attribuzioni assegnatele, portando a conoscenza il datore di lavoro delle proprie decisioni che sono del resto giustificate per i motivi che sono già a sua conoscenza.

Il caso segnalato è analogo a quello già prospettato in un altro precedente quesito nel quale veniva chiesto quali provvedimenti adottare da parte dei lavoratori allorquando il loro rappresentante per la sicurezza non svolgesse correttamente o non svolgesse affatto le funzioni che gli sono state conferite al momento dell'elezione o della designazione in risposta del quale si è suggerito di rimuovere dall'incarico il RLS per inettitudine e sostituirlo con un altro comunicando e motivando le decisioni assunte al datore di lavoro che, come è noto, ai sensi dell'art. 37 comma 10 del D. Lgs. n. 81/2008, ha l'obbligo di provvedere successivamente alla sua formazione in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it