PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3979 di martedì 28 marzo 2017

La necessità di rafforzare il ruolo di RLS

Cosa è cambiato e cosa deve cambiare nel ruolo degli RLS in relazione alle recenti normative che hanno sensibilmente modificato il mondo del lavoro? Sul tema si sofferma un intervento che auspica una nuova consapevolezza della funzione degli RLS.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[QS001] ?#>

Sesto Fiorentino (FI), 28 Mar ? Più volte abbiamo sottolineato la rilevanza del ruolo del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS), anche con riferimento a quanto contenuto nel Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008). Ma cosa deve cambiare nelle potenzialità degli RLS aziendali in relazione alle recenti normative che hanno sensibilmente modificato il mondo del lavoro?

Per rispondere a questa domanda facciamo riferimenti al seminario "**La nuova legislazione del lavoro: ruolo e funzioni degli RLS nell'organizzazione del lavoro e nella valutazione dei rischi**", organizzato dalla Rete Regionale Toscana RLS e dall' Azienda Sanitaria di Firenze, che si è tenuto il primo dicembre 2016 a Sesto Fiorentino (Firenze).

Nell'intervento "**Il ruolo degli RLS, verso una nuova consapevolezza**", a cura della Dott.ssa Maria Stella Falsini (Inail Sede Provinciale di Firenze), si analizza il ruolo dell'RLS alla luce delle nuove disposizioni normative introdotte dal Jobs Act (Legge Delega n. 183/2014). Infatti anche se "nessuna delle norme di disciplina introdotte dai vari decreti attuativi richiama specificamente la figura dell'RLS", sono "forti i richiami correlati all'esercizio del ruolo". In particolare il quadro che si delinea è di una "tale complessità normativa, nella comprensione e armonizzazione delle disposizioni vigenti, che richiede un necessario alto presidio e supporto da parte dell'RLS nei confronti dei lavoratori, non potendo essere lasciati soli, specie in una prima fase informativa".

Sono ricordati i **decreti attuativi della Legge delega n.183 del 2014** ("Jobs Act"):

- d.lgs. 23/2015 «Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti» entrato in vigore il 07/03/2015;

- d.lgs. 81/2015 recante la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni» entrato in vigore il 25/06/2015;

- d.lgs. 151/2015 «Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità» entrato in vigore il 24/09/2015.

E l'attenzione della relazione è rivolta da un lato ai decreti che intervengono su aspetti rilevanti del rapporto di lavoro (licenziamento, mansioni, riordino tipologie contrattuali, con riferimento a d.lgs.23/2015 e d.lgs. 81/2015) e dall'altro al decreto «semplificazioni» (d.lgs 151/2015) che apporta una serie di modifiche al testo del d.lgs. 81/2008.

Il relatore indica che è evidente "l'incidenza diretta delle novità introdotte dai testi normativi sull'attività svolta in ambiente di lavoro da parte delle figure di rappresentanza, a partire dai rappresentanti dei lavoratori **il cui ruolo deve essere rafforzato e valorizzato per la costruzione di una vera 'cultura della sicurezza'**". Ed è importante "promuovere un ruolo attivo e informato da parte degli RLS, sia nelle fasi della contrattazione che nell'esercizio del ruolo, per garantire il benessere del lavoratore". Ad esempio con riferimento all'azione di "presidio e monitoraggio delle diverse fasi di valutazione dei rischi e dei relativi interventi di prevenzione e protezione, attraverso anche un'analisi puntuale dei livelli di stress lavoro-correlato e dei rischi psicosociali tipici delle tipologie contrattuali flessibili dopo il Jobs Act".

Il relatore, che riporta alcune parti dell'articolo 50 del Decreto Legislativo 81/2008 sulle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, indica dunque che proprio dopo le modifiche apportate al Testo Unico la valorizzazione e rafforzamento degli RLS appaiono ora improcrastinabili.

La relazione si sofferma poi in particolare su alcuni **punti che possono avere un impatto sulla tutela del lavoratore**, come:

- "disciplina del lavoro accessorio;

- definizione di lavoratori volontari;

- violazioni multiple a carico del datore di lavoro;

- svolgimento diretto da parte del DL dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (senza il limite del numero dei dipendenti ? il limite di numero cinque dipendenti è stato eliminato);

- abolizione dell'obbligo da parte del datore di lavoro della tenuta del Registro Infortuni e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie;

- disciplina delle mansioni con la modifica dell'art. 2103 del codice civile;

- lavoro a orario ridotto e flessibile (lavoro a tempo parziale, lavoro supplementare, lavoro straordinario, lavoro intermittente e a tempo determinato);

- somministrazione di lavoro;

- apprendistato".

E si indica ad esempio che di fronte a **lavoratori «flessibili»**, "quel *quid pluris* di rischio, dovuto alla natura del rapporto di lavoro, si traduce in estrema sintesi:

- inadeguatezza dell'informazione e della formazione in materia di sicurezza;

- in un controllo sanitario reso più complesso dalla problematica tracciabilità del rischio e degli aspetti clinici, ed eventualmente patologici, correlati al lavoro.

- in una maggiore esposizione ai rischi psico-sociali, specie allo stress, a causa dell'instabilità occupazionale, della vulnerabilità economica, della debolezza contrattuale, in una scarsa conoscenza dell'ambiente di lavoro, la quale rende il soggetto meno edotto circa le potenzialità nocive di questo". Senza dimenticare la tendenza ad assegnare ai lavoratori flessibili "compiti meno

qualificati, più pesanti o ripetitivi, e la considerazione che una consistente parte di questa popolazione è composta da giovani, donne e immigrati, ossia categorie già afflitte dalle problematiche specifiche in materia di sicurezza".

Come può essere valorizzato il ruolo dell'RLS alla luce del nuovo impianto normativo?

È necessario fornire all'RLS una «cassetta degli attrezzi» e gli "attrezzi sono la consultazione, la formazione, l'informazione, il confronto, il dialogo e il coinvolgimento".

Ad esempio il ruolo dell'RLS può essere valorizzato attraverso:

- **consultazione**: come indicato nel Testo Unico *...le attività di valutazione dei rischi e di elaborazione del relativo documento, sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori*;

- **coinvolgimento**: "l'RLS è chiamato a promuovere il coinvolgimento di tutti i lavoratori, in primis quelli flessibili, la cui esperienza costituisce per lui un'imprescindibile fonte di informazioni, per la conoscenza diretta dell'ambiente in cui gli stessi operano;

- **vigilanza**: "vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni normative (es. impossibilità di ricorrere al lavoro flessibile in mancanza della valutazione dei rischi)";

- **ricorso alle autorità competenti**: come riportato nel Testo Unico l'RLS "può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, considerato i rischi collegati alla tipologia contrattuale, all'inserimento e all'organizzazione dei lavoratori in particolare quelli flessibili";

- **confronto e dialogo**: "ferme restando le responsabilità datoriali in materia, la valutazione dei rischi, e il relativo documento, dovrebbero essere il frutto di un dialogo costante tra DL e RLS e la riunione periodica è un momento particolarmente qualificato";

- **formazione**: "l'RLS è consultato in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori di cui all'art.37 T.U., particolare attenzione per alcune forme contrattuali (lavoro intermittente, lavoro accessorio, contratto di somministrazione, apprendistato ecc..)".

In definitiva, conclude il relatore, che presenta anche alcune iniziative dell'Inail, il ruolo dell'RLS "sarà sempre più centrale e sarà anche sempre più faticoso, dovendo operare in condizioni difficili riportando le istanze dei lavoratori e delle lavoratrici in ambienti di lavoro con modelli organizzativi complessi e nuovi". E dunque "ora più che mai, l'RLS non può essere lasciato solo" e occorre un impegno unitario da parte di tutti, imprese, parti sociali, Istituzioni".

" Il ruolo degli RLS, verso una nuova consapevolezza", a cura della Dott.ssa Maria Stella Falsini (Inail Sede Provinciale di Firenze), intervento al seminario "La nuova legislazione del lavoro: ruolo e funzioni degli RLS nell'organizzazione del lavoro e nella valutazione dei rischi" (formato PPT, 2.19 MB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it