PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4058 di lunedì 24 luglio 2017

RLS e RLST: funzioni, modelli di organizzazione e responsabilità

Un intervento si sofferma sul ruolo dei RLS/RLST con particolare riferimento al comparto artigiano. Focus sulla tutela dei lavoratori flessibili, sull'importanza della riunione periodica, sulla presenza di modelli organizzativi e sulle responsabilità.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0440] ?#>

Torino, 24 Lug ? Il **ruolo degli RLS** (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza) e degli RLS territoriali (RLST) è molto importante nei luoghi di lavoro per rendere più incisiva la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. E lo è in particolare per la salute e sicurezza dei cosiddetti lavoratori flessibili (a termine, somministrati, intermittenti, ...) che risultano esposti a maggiori rischi proprio in ragione della "particolare natura del loro rapporto di lavoro".

A parlare in questi termini dei compiti di RLS e RLST, è un intervento al convegno "**La sicurezza nelle imprese artigiane in Piemonte anno terzo**", che si è tenuto a Torino il 23 novembre 2016.

L'intervento "**Il ruolo e le funzioni dei RLS/RLST. Criticità e potenzialità**", a cura di Luciano Angelini (Aggregato di Diritto del lavoro - Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Condirettore di Olympus), dopo aver presentato la normativa e aver ricordato le criticità e potenzialità del rapporto tra RLS e RLST, sottolinea infatti che gli RLS/RLST sono "chiamati ad agire su più fronti per tutelare i **lavoratori flessibili**:

- **in sede di consultazione sulla valutazione dei rischi**: ai sensi dell'art. 28, co. 1, d lgs. n. 81/2008, la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione;

- **vigilare sui divieti che inibiscono il ricorso al lavoro flessibile**: si tratta di alcuni divieti posti dalla disciplina specifica sui contratti flessibili (a termine, somministrati, intermittenti) che ne inibiscono l'utilizzo nelle aziende in cui il datore di lavoro non abbia adempiuto correttamente l'obbligo di valutazione dei rischi, intendendosi per tale anche la mancata analisi dei particolari rischi collegati all'inserimento nell'organizzazione aziendale di tali lavoratori";

- **acquisire informazioni sull'uso dei contratti flessibili in azienda**: "raccordandosi con le Organizzazioni Sindacali o mediante l'OP (Organismo Paritetico, ndr), RLS-RLST possono ottenere l'accesso alle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a trasmettere in merito al ricorso ai contratti di lavoro flessibile (numero contratti, durata, numero e qualifica dei lavoratori coinvolti);

- **sistema di informazione e di formazione specifici e aggiuntivi**: in attuazione di quanto disposto dalla direttiva n. 91/383/Cee e dal legislatore, verificare che si sia predisposto un sistema complementare di informazione e formazione e/o di una sorveglianza medica appropriata per i lavoratori flessibili";

- **fare ricorso alle autorità competenti** (servizi ispettivi): "qualora le misure di prevenzione e protezione dei rischi previste per i lavoratori flessibili e i mezzi destinate ad attuarle non siano considerati idonei a garantire la salute e sicurezza dei lavoratori flessibili".

L'intervento si sofferma poi sulla **riunione periodica** (art. 35, D.Lgs. 81/2008), un importante istituto che "valorizza il ruolo e le funzioni dei RLS/RLST in quanto rappresenta il principale strumento di confronto e di partecipazione tra tutte le componenti del sistema di prevenzione".

Si ricorda che nel corso della riunione il datore di lavoro "sottopone all'esame dei partecipanti:

a) il documento di valutazione dei rischi;

b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;

c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei DPI;

d) i programmi di informazione e formazione di dirigenti, preposti e lavoratori".

E possono essere individuati:

a) "codici di comportamento e buone prassi per prevenire infortuni e malattie professionali;

b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro".

Si sottolinea poi che "nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno la riunione periodica (art. 35, co. 1). La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. In tali ipotesi, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del RLS/RLST chiedere la convocazione di un'apposita riunione".

L'intervento, che si sofferma in particolare sulla situazione di RLS e RLST nel comparto artigiano, ricorda che il Punto 2.2.1 dell' Accordo interconfederale applicativo del decreto legislativo 81/2008 nel comparto artigiano (13 settembre 2011), "dopo aver disposto che le riunioni devono essere convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso con un ordine del giorno scritto, ha precisato che nelle aziende che occupano oltre 15 lavoratori, tali riunioni devono tenersi almeno una volta all'anno ed essere convocate direttamente dal datore di lavoro, mentre nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del RLS/RLST richiedere tale convocazione".

L'intervento affronta anche il tema dei **modelli di organizzazione e di gestione**.

A questo proposito si ricorda che per valere come esimente dalla responsabilità amministrativa il modello di organizzazione e di gestione (MOG) "deve essere adottato ed efficacemente adottato in base all'art. 30, d. lgs. 81/2008, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi relativi anche alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori (lett. c)". Tuttavia il riferimento alla sola consultazione "non esclude che il modello debba assicurare al rappresentante dei lavoratori l'esercizio pieno di tutte le altre prerogative attribuitegli dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Si segnala che in dottrina sono stati espressi "**dubbi rispetto al MOG sulla piena fungibilità tra RLS e RLST**, con la conseguenza che in presenza di un RLST non potrebbe aversi un MOG con efficacia esimente: l'RLST sarebbe un 'soggetto estraneo' rispetto al funzionamento delle logiche organizzative che garantiscono la funzionalità del MOG".

Si indica, al contrario, che il ruolo dell'RLST può essere addirittura "più efficace di quello di un RLS per quanto concerne il controllo collettivo sulle dinamiche del MOG".

A questo proposito il relatore indica che:

- "il RLST deve essere in possesso di specifiche cognizione tecnico pratiche, aver maturato esperienza e fatto un percorso di formazione particolare, non comparabile per durata e contenuti con quella di un RLS aziendale (art. 48, co. 7, d. lgs. 81/2008);

- l'azione del RLST si svolge in sinergia con quella degli OP: essi sono i due pilastri su cui si regge il sistema di bilateralità/pariteticità in materia di salute e sicurezza dei lavoratori;

- agli OP il legislatore ha attribuito la funzione specifica di asseverare l'adozione e l'efficace implementazione dei MOG, attività complessa che richiede il possesso di capacità e competenze professionali significative;

- l'attività degli RLST potrebbe rivelarsi ancora più efficace nel caso in cui l'adozione di MOG semplificati si diffondesse nelle società di piccole dimensioni in forme sempre più standardizzate".

Infine l'intervento si sofferma sul tema delle **responsabilità**.

Infatti, con riferimento alla normativa in materia di salute e sicurezza, RLS e RLST "non risultano essere (quasi) mai destinati di specifici obblighi di comportamento, fatta eccezione per le disposizioni in materia di privacy e quelle relative al c.d. 'segreto industriale', relativamente alle informazioni contenute nel DVR e nel DUVRI e in ordine ai processi lavorativi di cui siano venuti a conoscenza (art. 50, co. 8, d. lgs. 81/2008). In tali casi, in capo a RLS/RLST è configurabile una responsabilità civile per il risarcimento del danno cagionato al datore di lavoro (art. 2043 c.c.)".

E per lo svolgimento delle funzioni di RSL/RSPP "non sono previste sanzioni penali e/amministrative, come avviene per tutte le altre figure che caratterizzano il sistema prevenzionale aziendale".

Tuttavia, conclude l'intervento, per RLS e RLST sussistono "profili di responsabilità giuridicamente rilevanti per quanto concerne la loro sfera 'professionale/disciplinare', ovvero nella loro veste di 'lavoratori'. Sul punto, occorre distinguere le figure degli RLS da quelle degli RLST". A questo proposito il relatore, che nell'intervento che vi invitiamo a leggere riporta più nel dettaglio le specificità delle responsabilità di RLS e RLST, indica che gli RLS "sono lavoratori alle dipendenze del datore di lavoro presso il quale svolgono anche la loro funzione rappresentativa". E gli RLST sono anch'essi lavoratori "vincolati all'adempimento di specifici obblighi contrattuali, a fronte del quale sono previste specifiche sanzioni".

" Il ruolo e le funzioni dei RLS/RLST. Criticità e potenzialità", a cura Luciano Angelini (Aggregato di Diritto del lavoro - Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Condirettore di Olympus), intervento al convegno "La sicurezza nelle imprese artigiane in Piemonte anno terzo" (formato PPT, 976 kB).

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su ruolo, compiti e responsabilità degli RLS

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it