

Manuale corso di formazione

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

[RLS]

Rev. 0 del 15/04/2015

ORION SRL

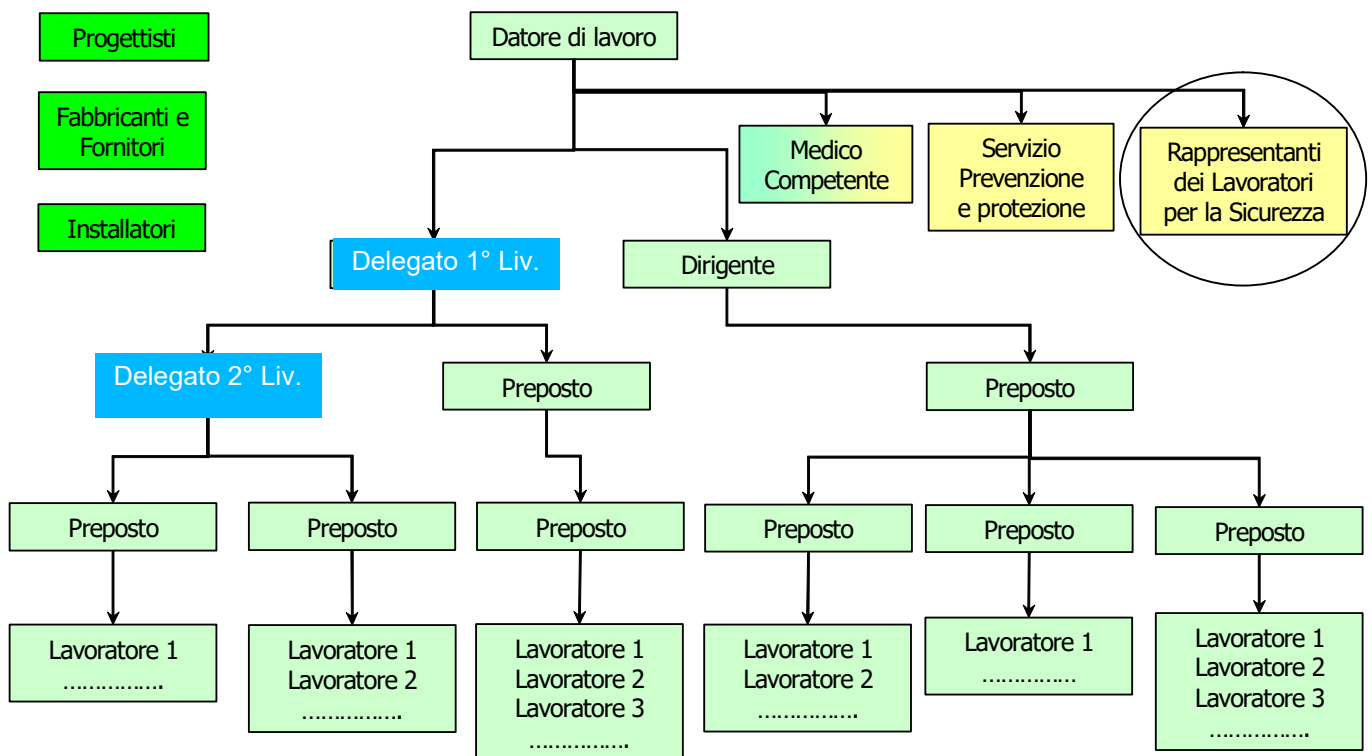
Corso Roma, 138 – 28883 Gravelona Toce (VB) – P.IVA 01762770038
Tel. 0323/20.90.09 – info@orionweb.it – www.orionweb.it

Organismo accreditato dalla Regione Piemonte per il riconoscimento dei corsi di formazione (cert. Nr. 1193/001)

Adozione sistema qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001:2008

Organigramma aziendale

Sicurezza e Organizzazione



Introduzione

Il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** (RLS) o **Rappresentante dei Lavoratori per Sicurezza territoriali** (RLST), sono di fatto la novità della legislazione in materia di salute e sicurezza, contenuta nella direttiva comunitaria, trasposta prima nel titolo I del D.Lgs. 626/94 e successivamente al titolo I d.lgs. 81 del 2008 (T.U.) e sue modifiche con il D.lgs. 106 del 2009, con due obiettivi risaltanti:

- la consultazione e la partecipazione attiva dei lavoratori nella gestione della sicurezza per raggiungere i massimi livelli di lavoro sicuro possibile
- contribuire nelle diverse azioni sino alle scelte di prevenzione e divenire soggetti di sistema aziendale.

Con le ultime modifiche introdotte viene rafforzato il ruolo partecipativo e responsabile dell'RLS nelle aziende, confermando l'attenzione che il legislatore ad esso rivolge.

È riconosciuto il ruolo essenziale di snodo fondamentale dei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale, in quanto il RLS rappresenta e si fa portatore delle esigenze dei lavoratori.

I diversi tipi di RLS

A livello normativo sono individuati tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 c.1):

1. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale
2. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale o di comparto
3. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Si tratta di tre figure con identiche funzioni, diverse sono le competenze e le modalità di elezione.

Il **RLS aziendale** è eletto con differenti modalità a seconda del numero di dipendenti:

- fino a 15 lavoratori viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno o individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (art. 48)
- più di 15 lavoratori viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda ed in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva.

La norma fissa il numero minimo dei rappresentanti a seconda delle dimensioni aziendali

- 1 rappresentante fino a 200 dipendenti
- 3 rappresentanti tra 201 e 1000 dipendenti
- 6 rappresentanti oltre i 1000 dipendenti

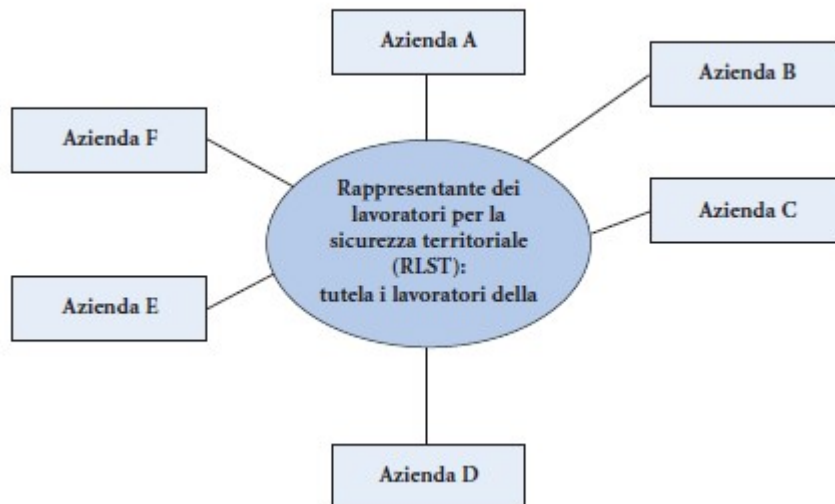
Il nominativo del RLS aziendale dovrà essere comunicato annualmente, a cura del datore di lavoro, all'INAIL (art.18 c.1 lettere aa) o, in caso di mancata designazione o elezione, dovrà essere indicata l'assenza del RLS in azienda (ed in tal caso troverà applicazione l'art. 48).

Il **RLS territoriale o di comparto** (art. 48) esercita le sue competenze con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale. Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria individuano le modalità di elezione o di designazione, in mancanza di tali accordi provvederà un decreto ministeriale.

In questa maniera è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non era possibile o non si riusciva a giungere all'individuazione del RLS aziendale.

Le aziende nel cui ambito non è stato designato il RLS dovranno versare un contributo pari a 2 ore lavoro/anno per ogni lavoratore occupato, al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (art. 52 D. Lgs 81/2008) istituito presso l'INAIL. È l'organismo paritetico, o in sua mancanza, il Fondo previsto dall'art.52 a comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST. Ed è proprio al Fondo che quest'ultimo deve inviare una relazione annua sull'attività svolta.

Il RLST ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle aziende del proprio territorio o comparto, deve però, in casi normali, rispettare un termine di preavviso individuato dagli accordi collettivi nazionali, solo in caso di infortunio grave, il RLST può accedere senza necessità di preavviso, semplicemente previa segnalazione all'organismo paritetico. Se l'azienda impedisce l'accesso al RLST, nonostante il rispetto delle modalità di preavviso, questi ne dà segnalazione all'organismo paritetico o, in mancanza, all'autorità di vigilanza territorialmente competente.



Il **RLS di sito produttivo** (art. 49) è previsto per dei contesti produttivi particolari che si distinguono per la presenza simultanea di più aziende o cantieri: i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i grandi cantieri edili (con almeno 30.000 uomini-giorno), contesti produttivi con complesse problematiche di interferenze lavorative e di un numero di addetti mediamente superiori a 500.

Il RLS di sito produttivo è individuato tra i RLS delle aziende operanti nel sito su loro iniziativa. È incaricato di svolgere funzioni di coordinamento tra i RLS delle varie aziende che operano nel medesimo sito, e di RLS per quelle aziende in cui non vi siano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'elezione del RLS, ad ogni livello, deve avvenire in un'unica giornata stabilita da opportuno Decreto così come precisato dall'art. 47, comma 6 del D.Lgs. 81/2008: "l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma".

La durata dell'incarico, in base a tutti gli accordi, è stabilita in un periodo di 3 anni

Diritti e doveri degli RLS

Il RLS ha la facoltà di accedere in tutti i luoghi di lavoro al fine di conoscere la realtà lavorativa e poter comunicare con i lavoratori dai quali potrà percepire il livello di sicurezza esistente ed i limiti presenti ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, richiede una grande capacità di comunicazione con i responsabili di azienda che sono tenuti non solo a consegnare la documentazione, ma a soddisfare le adeguate informazioni.

L'RLS deve essere in grado di partecipare alla riunione periodica consapevolmente, in quanto dovrà essere consultato preventivamente e tempestivamente riguardo la valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda. Tutto questo avviene durante la riunione periodica prevista all'art. 35 del Decreto legislativo 81/08 alla quale partecipano gli altri soggetti aziendali interessati:

- il datore di lavoro o suo delegato
- il responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
- il medico competente

Durante la riunione periodica dovrà essere data informazione sugli infortuni e le malattie professionali rappresentate sotto forma statistica. Nella riunione dovrà essere esaminata dettagliatamente la Valutazione dei Rischi e il **RLS fa proposte in merito all'attività di prevenzione**.

Al termine della riunione periodica dovrà essere redatto verbale a cura del datore di lavoro, il quale è tenuto su richiesta del rappresentante per la sicurezza a consegnare, copia del documento contenente la valutazione dei rischi, le azioni adottate per impedirli e la programmazione nel tempo delle potenziali riduzioni e gestioni.

Sempre su richiesta il datore di lavoro dovrà consegnare copia:

- del documento consequenziale alla valutazione dei rischi
- del registro degli infortuni sul lavoro

I rappresentanti sindacali territoriali o di comparto esercitano le attribuzioni di cui al presente articolo con riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza.

L'RLS dovrà promuovere l'elaborazione, l'individuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, attraverso la conoscenza e lo scambio di esperienze, ma soprattutto è tenuto alla verifica dell'attuazione di quanto disposto dall'azienda nel documento elaborato.

Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza

L'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 enuncia i compiti del RLS sia esso aziendale o territoriale o di sito produttivo; individua quindi tutti i compiti e le facoltà di un RLS.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione e verifica della prevenzione in azienda
- c) è consultato sulle designazioni del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'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 sono destinatari i lavoratori, i preposti, gli addetti al servizio prevenzione e alla lotta antincendio

- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale relativa alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza
- g) riceve una formazione adeguata
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare 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
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione
- n) avverte il responsabile dell'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 non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza durante il lavoro.

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio (art. 18 c.1, lettera r) contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività. Le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale. Il RLS su sua richiesta, per lo svolgimento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento delle loro funzioni, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da interferenze.

Il RLS è tenuto al rispetto delle norme a tutela della privacy (D.Lgs. n. 196 del 2003) e del segreto industriale. L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio prevenzione e protezione.

L'accesso ai luoghi di lavoro

a) accede ai luoghi di lavoro

La determinazione delle modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale (art. 50, 3° comma).

Il diritto di accesso deve essere esercitato "nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge" secondo la maggior parte degli accordi collettivi, richiamando anche il segreto industriale al quale il RLS è tenuto. I tempi e i termini relativi alla segnalazione preventiva delle visite del RLS in azienda sono previsti dalla disciplina collettiva.

In genere gli accordi prevedono che le visite si possano "anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato".

La consultazione

- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione e verifica della prevenzione in azienda***
- c) è consultato sulle designazioni del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all'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 sono destinatari i lavoratori, i preposti, gli addetti al servizio prevenzione e alla lotta antincendio***

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro è prevista, nel decreto, in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi, la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze nonché l'organizzazione della formazione.

Anche la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione è soggetta alla previa consultazione del RLS per espressa previsione dell'art. 50, 1° comma, lett. c).

La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro.

Aspetto rilevante della consultazione è il procedimento da seguire per compierla. Esso è articolato in due fasi: la prima relativa all'informazione, che deve essere data al RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione; la seconda caratterizzata dalla disponibilità di un tempo congruo, da parte del RLS, per poter esprimere il proprio parere. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Secondo la maggior parte delle intese è disposto che il RLS confermi l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In tale documento dovranno inoltre essere riportate "le osservazioni e le proposte" che il RLS può formulare sulle tematiche oggetto di consultazione, le quali comunque non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro.

La firma che l'RLS è tenuto ad apporre sul verbale di consultazione non ha il significato di condivisione nel merito delle proposte del datore di lavoro, sulle quali anzi l'RLS può esprimere proprie osservazioni, ma solo quello più limitato di comprovare l'avvenuta consultazione e l'attestazione della data certa al documento di valutazione dei rischi.

Come detto in precedenza, la violazione dell'obbligo di consultazione è infatti penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti ai sensi del richiamo di cui all'art. 18, 2° comma, lett. s) che dunque devono dimostrare di aver adempiuto a tale obbligo.

Le informazioni e la consultazione aziendale

- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale relativa alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali***
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza***

La maggior parte delle intese collettive ribadisce innanzitutto il diritto della RLS di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente, tra l'altro, la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle concernenti l'organizzazione del lavoro, precisando inoltre che il datore di lavoro deve fornire, anche su richiesta della RLS, tali dati. Per informazioni inerenti "l'organizzazione e gli ambienti di lavoro" sono da intendere, per taluni accordi, quelle "riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro".

Relativamente alle "informazioni provenienti dai servizi di vigilanza" (art. 50, 1° comma, lett. f) si può ritenere tale disposizione riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro, avendo quest'ultimo l'obbligo di comunicarle alla RLS, sia quelle provenienti direttamente dagli organi di controllo. La norma va letta anche in connessione con la lett. i

La RLS deve ricevere una copia del documento di valutazione dei rischi e, nel caso di presenza di lavori in appalto, anche la copia del DUVRI (Documento unico di valutazione dai rischi di interferenze). Tale documentazione può essere consegnata anche su supporto informatico e deve essere consultata esclusivamente in azienda.

La formazione del RLS

g) riceve una formazione adeguata

È essenziale, per lo svolgimento del proprio incarico, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza abbia una formazione adeguata che gli permetta di collaborare alla realizzazione di un sistema organizzato per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro.

La formazione deve avvenire nel rispetto delle conoscenze linguistiche del destinatario della formazione stessa. È quindi necessario accertarsi che quanto insegnato sia ben compreso anche dal punto di vista di chi non conosce appieno la lingua italiana. Per i RLS è previsto che il contenuto specifico della formazione sia definito in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto, però, di quanto stabilito dal Testo unico, ecco, quindi, che si richiede non solo una formazione circa i principi giuridici comunitari e nazionali, della legislazione generale e speciale in tema di salute e sicurezza, dei principali soggetti coinvolti, dell'individuazione dei fattori di rischio, della valutazione dei rischi, dell'individuazione delle misure tecniche e organizzative e procedurali di prevenzione, ma anche degli aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori e delle nozioni sulla tecnica delle comunicazioni.

La durata minima dei corsi è fissata per legge in 32 ore iniziali, una grande novità è l'aggiornamento periodico della formazione la cui durata minima è di 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori, e di 8 ore per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Avendo competenza su più aziende operanti in un certo territorio o comparto, è necessario garantire al RLST una formazione particolare, in modo da assicurare una competenza adeguata sulle principali tematiche di controllo e di prevenzione dei diversi rischi.

Il percorso formativo minimo è di almeno 64 ore da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e di 8 ore di aggiornamento annuali. La contrattazione collettiva deve individuare i contenuti e le modalità della formazione. La formazione dei RLS deve avvenire in collaborazione agli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori.

Proposte ed osservazioni da parte del RLS

- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori***
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è di norma sentito***
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione***

Le attribuzioni delle RLS, previste dal 1° comma, lett. h), i) ed m) sono tra i compiti più delicati fra quelli di cui le RLS sono titolari e richiedono un ruolo di forte stimolo e di piena interattività nel luogo di lavoro soprattutto nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro agli stessi dipendenti.

Una corretta azione propositiva presuppone peraltro l'acquisizione di conoscenze sui modi di produzione e sull'intera organizzazione aziendale. Da qui l'importanza di un'adeguata preparazione, anche tecnica, dei RLS.

Il ricorso alle autorità competenti qualora le misure adottate non si ritengono adeguate

- o) può fare 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 salute e la sicurezza durante il lavoro.***

Alla RLS è anche conferita la facoltà di ricorrere "alle autorità competenti", qualora ritengano che le misure adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza. La formula sembra ricomprendere, oltre al ricorso all'Azienda sanitaria e all'Ufficio sicurezza sul lavoro, anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza.

Nel contesto "partecipativo" del decreto, il ricorso agli organi di vigilanza e ancor più al giudice

dovrebbe tuttavia configurarsi come ultimo rimedio, qualora il confronto tra le parti non abbia dato esiti positivi. La richiesta d' intervento, da inoltrare all'ufficio competente, è preferibile formularla in maniera scritta.

L'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione

L'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 attribuisce alle RLS alcuni compiti specifici che si possono raggruppare in quattro filoni d'attività:

- accedere ai luoghi di lavoro per verificarne le condizioni e discutere con i dipendenti;
- raccogliere, confrontare ed elaborare le informazioni provenienti dall'azienda, dai dipendenti, dal medico competente e dagli organismi di vigilanza;
- formulare giudizi e valutazioni nelle occasioni previste dalla legge (consultazione in ordine alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dei programmi aziendali di prevenzione, partecipazione alla riunione periodica, visite degli organismi di vigilanza ecc.);
- presentare proposte in merito all'attività di prevenzione.

Il D.Lgs. n. 81/2008 prevede l'obbligo, da parte del datore di lavoro, di effettuare la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti e gli adempimenti documentali conseguenti (redazione del documento di valutazione dei rischi, obbligo di tenere copia di tale documento presso l'azienda, obbligo di effettuare la valutazione del rischio con la collaborazione del medico competente, del responsabile del servizio di protezione e prevenzione e previa consultazione delle RLS).

Pertanto il datore di lavoro deve elaborare un documento contenente una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa, nonché contenente l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e i dispositivi di protezione individuale conseguente alla predetta valutazione e il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza (c. d. piano di sicurezza) in conseguenza della valutazione di cui sopra.

La RLS deve essere nelle condizioni di conoscere i rischi e presentare una propria valutazione delle condizioni di lavoro, motivando le proposte che intende discutere.

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento ad essa relativo, deve essere adempiuto dal datore di lavoro - che non può delegarlo ai dirigenti aziendali ed ai preposti - in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione della RLS il documento della valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva (obbligo sanzionato) e la RLS ha il diritto di riceverne copia.

La valutazione del rischio è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. Infatti la valutazione del rischio, più che essere essa stessa una misura di tutela, costituisce il presupposto dell'intero sistema di prevenzione.

Le aziende familiari e per quelle che occupino fino a dieci addetti, quando non siano soggette a particolari fattori di rischio, possono "autocertificare per iscritto" l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati. L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza.

La letteratura tecnica accoglie diverse metodologie per la valutazione dei rischi. Tutte riconoscono la necessità di procedere per fasi successive.

A titolo esemplificativo possiamo distinguere:

- l'esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro
- l'identificazione dei rischi
- l'identificazione degli esposti
- la vera e propria valutazione dei rischi
- l'identificazione delle misure per eliminarli

- la verifica dell'efficacia delle misure
- l'elenco delle priorità per l'intervento.

Per una corretta e completa valutazione dei rischi occorre procedere in modo sistematico favorendo, in particolare, la partecipazione dei lavoratori, direttamente o tramite le loro rappresentanze, attraverso forme di consultazione sulle modalità da seguire e sugli obiettivi da raggiungere.

Classificazione e definizione dei rischi lavorativi

I rischi lavorativi presenti negli ambienti di lavoro, in conseguenza dello svolgimento delle attività lavorative, possono essere divisi in tre grandi categorie:

1. Rischi per la sicurezza di natura infortunistica

- strutture
- macchine
- impianti elettrici
- sostanze pericolose
- incendio - esplosioni

2. Rischi per la salute di natura igienico ambientale

- agenti chimici
- agenti fisici
- agenti biologici

3. Rischi per la sicurezza e la salute di tipo trasversale

- organizzazione del lavoro
- fattori psicologici
- fattori ergonomici
- condizioni di lavoro difficili

Le responsabilità degli RLS

Tra le attribuzioni dell' RLS vi è quella di avvertire il responsabile dell'azienda sui rischi di cui viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività (art. 50, 1° comma, lett. n).

Tale obbligo non è peraltro sanzionato a carico dell' RLS; più in generale va precisato che le funzioni dell' RLS non possono essere confuse, come talora è avvenuto, con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

L' RLS potrà in sostanza avvertire il/la dipendente in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni cui può andare incontro, ma non sarà certo tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi.

È da rilevare che il decreto opportunamente non pone sanzioni penali a carico del' RLS, in primo luogo per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque che la decisione finale e quindi la relativa responsabilità spetti al datore di lavoro.

L' RLS è responsabile su un piano più generale, politico e morale, nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici e degli altri soggetti coinvolti in merito all'esercizio dei compiti che gli sono attribuiti. Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi al parere che l' RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi).