



LINEE GUIDA

per l'esercizio effettivo del ruolo del rappresentante
dei lavoratori per la sicurezza

Settembre 2025

OPP TREVISO - INDUSTRIA

Organismo Paritetico Provinciale

Confindustria Veneto Est - Cgil Treviso - Cisl Belluno Treviso - Uil Veneto

Questo documento rappresenta la sintesi condivisa del lavoro svolto dall'Organismo Paritetico Provinciale Treviso Industria costituito ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 81/2008.

Hanno collaborato alla realizzazione del documento, in quanto componenti dell'OPP Treviso Industria:

ENRICO BOTTER- CGIL Treviso

FRANCESCO ORRU - CISL Belluno Treviso

ANGELO PANDOLFO- UIL Veneto

MARINA SPIAZZI - Confindustria Veneto Est

PAOLO VALERIO - Confindustria Veneto Est

ELENA BONAFAE'- Confindustria Veneto Est

Il lavoro che ne è risultato non ha la pretesa di essere esauriente su tutti gli aspetti inerenti al ruolo del RLS, ma può essere utilizzato come guida di riferimento sia dai RLS che dai datori di lavoro.

Le presenti Linee Guida devono intendersi condivise e fruibili esclusivamente nel territorio di competenza dell'OPP Treviso Industria (Provincia di Treviso); al di fuori di questo territorio si consiglia di fare riferimento a documentazione simile prodotta da altri enti e/o organismi operanti nell'area territoriale di rispettiva pertinenza.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è uno dei soggetti chiamati a svolgere un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione e di sicurezza sul lavoro previsto dal decreto legislativo 81/2008, il quale lo riconosce come figura essenziale nei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale.

Obiettivo di questa pubblicazione è mettere a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza delle varie categorie un vademecum a sostegno dell'esercizio del proprio ruolo e dell'assolvimento dei compiti e delle prerogative definite dalle norme vigenti.

Allo stesso tempo la stessa può risultare utile anche per i datori di lavoro, in relazione agli obblighi da rispettare nei confronti di tale figura.

Si ringrazia il Comitato di Coordinamento Territoriale dell'ATS BRIANZA che ha fornito alcuni spunti per la redazione della presente Guida.

Sommario

SCHEDA 1 - FIGURA E RUOLO DEL RLS	5
Chi è il “Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”?	5
Cosa non è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza?	5
Qual è il ruolo del RLS?	5
Quali sono gli ambiti di azione del RLS?	6
Quali sono le responsabilità del RLS?	7
Con chi si relaziona il RLS?	7
Chi può fare il RLS?	7
Perché un lavoratore dovrebbe assumere il ruolo di RLS?	8
A chi va comunicato il nominativo del RLS?	8
Quali sono le fonti normative che disciplinano la figura del RLS?	8
Che cosa è l'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (di attuazione del c.d. del Patto della Fabbrica)?	8
Quali diritti ha il RLS per esercitare le sue funzioni?	9
Quante ore di permessi ha a disposizione il RLS?	10
Il RLS ha la tutela INAIL nello svolgimento delle sue funzioni?	12
Quali sono gli obblighi del RLS in merito alla privacy e al segreto industriale?	12
SCHEDA 2 - NUMERO E TIPOLOGIE DI RLS	13
Perché eleggere o designare un RLS?	13
Dove deve essere presente il RLS?	13
Quanti RLS possono essere eletti o nominati in ogni unità produttiva o azienda?	13
E se nell'unità produttiva o nell'azienda non c'è il RLS aziendale?	15
SCHEDA 3 - ELEZIONE/DESIGNAZIONE DEL RLS	16
Elezione/designazione del RLS	16
Come si individua il RLS nelle aziende/unità produttive fino a 15 lavoratori?	16
Come si individua il RLS in aziende/unità produttive con più di 15 lavoratori?	18
SCHEDA 4 - ATTRIBUZIONI DEL RLS	20
Accesso ai luoghi di lavoro	21
Consultazione del RLS	22
Il RLS quale destinatario di informazioni e documentazione aziendale	24
Partecipazione del RLS alla riunione periodica	28
Proposte in merito all'attività di prevenzione	29
Avvisi sui rischi individuati dal RLS nel corso della sua attività	31
Ricorso alle autorità competenti	31
SCHEDA 5 - SCHEDA PER L'AUTOVALUTAZIONE DEL RUOLO DEL RLS	32
SCHEDA 6 - FORMAZIONE	38
SCHEDA 7 - RELAZIONI CON ENTI ESTERNI	40
ALLEGATO I AUTORITA'	42
ALLEGATO II MODULISTICA	44
ALLEGATO III - Modulo di raccolta osservazioni durante l'accesso	62

ALLEGATO IV - D.Lgs. n.81/2008 attribuzioni del rls rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	63
ALLEGATO V - ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 12 DICEMBRE 2018.....	65

SCHEDA 1 - FIGURA E RUOLO DEL RLS

Chi è il “Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza”?

La figura del RLS ha fatto la sua comparsa con il D.lgs. 626/1994 (confermando la precedente previsione contenuta nell'art.9¹ della Legge 300/1970), che ufficializzava il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati da un collega adeguatamente formato in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il D.lgs. 81/2008 ha poi consolidato il ruolo del RLS che è diventato parte fondamentale del Sistema di Gestione della Salute, Sicurezza, Protezione e Prevenzione.

Il D.lgs. 81/2008 definisce il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" come persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro².

Il RLS è il soggetto eletto o designato dai lavoratori di un'azienda; svolge un ruolo di tramite tra datore di lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP) e lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza.

Cosa non è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza?

La figura del RLS non deve essere confusa con quella di “tecnico” della sicurezza, di un soggetto da consultare all'occorrenza, o addirittura di un controllore.

Il ruolo e le funzioni del RLS, inoltre, sono diversi dall'approccio e dai compiti del rappresentante sindacale, sebbene la stessa persona possa ricoprire entrambe le cariche.

Qual è il ruolo del RLS?

Il RLS è il portavoce del punto di vista dei lavoratori e ha la funzione di promuovere la prevenzione in senso lato, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori alla gestione della salute e della sicurezza aziendale. Per questo motivo i lavoratori devono conoscere chi è il RLS e in che modo sia possibile mettersi in contatto con lui.

Il suo ruolo prevede molteplici azioni (conoscitive, consultive, partecipative e propositive) che hanno carattere bidirezionale, cioè rivolte verso il sistema della prevenzione aziendale (datore di lavoro, RSPP, medico competente) e nei confronti dei lavoratori che rappresenta, verso i quali ha il compito di mantenere attivo un canale di comunicazione per far sì che le informazioni viaggino nei due sensi: dai lavoratori al RLS e viceversa.

I lavoratori devono, pertanto, essere a conoscenza delle iniziative e delle richieste messe in campo dal RLS e delle risposte della direzione, ad esempio attraverso la predisposizione di apposita bacheca dedicata alla sicurezza. Le informazioni devono essere puntuali, in modo da consentire ai lavoratori di conoscere costantemente le decisioni in materia di salute e sicurezza che li riguardano.

¹ Art. 9 - Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

² Art.2, comma 1, lettera i) del D.lgs. 81/2008

A tal fine, le modalità operative per i RLS più utilizzate e riconosciute come buone pratiche per lo svolgimento dei compiti e attribuzioni, alcune delle quali anche stabilite dall'art.50 del D.lgs. 81/06, sono:

- visite ai reparti e colloqui con gruppetti di lavoratori e/o con i loro preposti;
- incontri di gruppo omogeneo, ossia per mansioni /reparto/unità produttiva, anche con la presenza del RSPP;
- riunioni con i rappresentanti sindacali aziendali;
- momenti di ascolto e di informazione generali (ed esempio sfruttando le riunioni aziendali e le assemblee sindacali nelle quali sia possibile ricavare spazi da dedicare alla sicurezza);
- partecipazione ai corsi di informazione e formazione organizzati in azienda per i lavoratori, almeno nell'introduzione di ciascun corso;
- presentazione ai nuovi assunti.

Tali prassi fanno sì che il suo ruolo venga riconosciuto e ne esca rafforzato. Il RLS deve essere proattivo, cioè deve avere un atteggiamento propositivo nei riguardi della prevenzione, deve far emergere problematiche aziendali, osservate da lui o suggerite dai lavoratori.

Caratteristiche importanti del RLS sono, quindi, le capacità di ascolto e di comunicazione, poiché un aspetto cruciale del suo ruolo consiste nel raccogliere informazioni, richieste, segnalazioni di problemi da parte di tutti i lavoratori. Ciò avviene, come già accennato, grazie alla creazione di un rapporto fiduciario che s'instaura quando il RLS si mette al servizio dei lavoratori, visitando i reparti, ascoltando i loro racconti, offrendo la possibilità di ricevere segnalazioni scritte o telefoniche e, soprattutto, tenendo costantemente informati i lavoratori dei progressi ottenuti, anche se sono spesso lenti da raggiungere.

Quali sono gli ambiti di azione del RLS?

Il RLS opera nei seguenti ambiti:

- nella fase iniziale del processo di valutazione e identificazione delle misure di prevenzione, esprimendo il punto di vista dei lavoratori, negli aspetti legati a problemi specifici che sorgono durante l'attività lavorativa, quando si osservano e si interpretano i fenomeni e si devono decidere le strategie di intervento;
- nel monitoraggio delle condizioni di rischio nell'azienda, osservando eventuali cambiamenti;
- nella promozione delle attività volte al miglioramento della sicurezza;
- nella formulazione delle proposte e iniziative inerenti all'attività di prevenzione;
- nella partecipazione alle verifiche delle autorità competenti, dalle quali è di norma sentito;
- nella segnalazione dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo al datore di lavoro o al suo delegato;
- nella relazione con il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), il medico competente, lo SPISAL, i Sindacati, ecc.

Le attribuzioni del RLS sono indicate nell'art.50 del D.lgs. 81/2008 e nei CCNL e sono meglio definite alla SCHEDA 4 - ATTRIBUZIONI DEL RLS.

Quali sono le responsabilità del RLS?

La lettera R di RLS non si riferisce al concetto di responsabilità, nel senso di incarico o delega attribuiti dal datore di lavoro, ma al concetto di rappresentanza dei lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

La responsabilità dell'esecuzione delle misure preventive e della vigilanza sulla loro applicazione è in capo al datore di lavoro che la esercita insieme al suo staff di dirigenti e preposti, la cosiddetta "catena di comando".

La normativa non prevede sanzioni a carico del RLS in quanto tale.

Con chi si relaziona il RLS?

I lavoratori devono costituire il principale interlocutore del RLS. È fondamentale, quindi, sviluppare una relazione comunicativa che permetta al RLS di consultare e di coinvolgere i lavoratori che rappresenta.

La collaborazione con gli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale, in particolare Datore di Lavoro (DL), Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e Medico Competente (MC), è un altro fattore importante per ottenere buoni risultati verso un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza.

Può, inoltre, trovare supporto sia nelle organizzazioni sindacali e nelle organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro (che organizzano seminari e incontri formativi) sia nei servizi dell'AULSS-SPISAL a cui è attribuita la funzione di assistenza, oltre che di vigilanza, sul territorio. È possibile, a tale scopo, contattare il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro dell'AULSS 2 Marca Trevigiana anche solo per avere informazioni o per un confronto di carattere tecnico. In **ALLEGATO I** sono presenti i riferimenti della sede di Treviso.

Chi può fare il RLS?

Tutti i lavoratori in servizio (operai, impiegati e quadri non in prova³) possono essere eletti come RLS nelle modalità previste dalla contrattazione collettiva. Non sono eleggibili come RLS i soci di società, gli amministratori, gli associati in partecipazione⁴ e i collaboratori familiari.

Inoltre, la carica di RLS è incompatibile con quella di Responsabile del Servizio di Prevenzione e protezione (RSPP) e di Addetto al Servizio di Prevenzione e protezione (ASPP)⁵.

Il datore di lavoro non può essere RLS in quanto si tratta di due figure distinte, ciascuna con un proprio ruolo nel Sistema di Gestione della Salute, Sicurezza, Protezione e Prevenzione.

Il RLS non deve essere nominato dal Datore di lavoro, poiché non rientra tra le sue attribuzioni, ma si tratta di una scelta posta in capo ai lavoratori.

Sarebbe opportuno che si candidino al ruolo di RLS lavoratori che operano in ambienti di lavoro ove sono riscontrabili i rischi maggiori.

³ Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL par. 2.1.

⁴ Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL par. 2.1.

⁵ Rif. Art. 50, comma 7, del D.lgs. 81/2008

Perché un lavoratore dovrebbe assumere il ruolo di RLS?

Chi sceglie di candidarsi come RLS deve innanzitutto avere la consapevolezza che in questo modo ha la possibilità di contribuire a migliorare il proprio luogo di lavoro dal punto di vista della sicurezza, relazionandosi con gli attori della prevenzione aziendale per la corretta applicazione delle norme e invitando i lavoratori a prendersi cura della propria salute e sicurezza nonché di quella dei propri colleghi di lavoro.

Diventare RLS permette inoltre di sviluppare una cultura personale sulla sicurezza utile per l'ambiente lavorativo, per la vita di tutti i giorni e per la propria crescita professionale.

A chi va comunicato il nominativo del RLS?

Il datore di lavoro è tenuto a informare ciascun lavoratore del nominativo del RLS eletto o designato.

Inoltre, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare, in via telematica, all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in caso di nuova elezione o designazione⁶.

Quali sono le fonti normative che disciplinano la figura del RLS?

La disciplina del RLS è contenuta nel D.lgs. 81/2008 ma il legislatore rinvia per alcuni aspetti ai contratti collettivi.

In particolare, il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.⁷

Inoltre, la contrattazione può disporre diversamente in materia di attribuzioni.⁸

Infine, le modalità per l'esercizio delle sue funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.⁹

In ALLEGATO IV sono riportate le principali disposizioni del D.Lgs. n.81/2008 che disciplinano il RLS.

Che cosa è l'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (di attuazione del c.d. del Patto della Fabbrica)?

Nell'ambito del percorso di attuazione del Patto della Fabbrica del 9 marzo 2018, il 12 dicembre 2018, Confindustria e CGIL, CISL, UIL, hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale generale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza (che sostituisce integralmente l'Accordo del 22 giugno 1995¹⁰).

L'Accordo è distinto in due parti: la prima è dedicata alla disciplina delle rappresentanze in azienda (RLS e RLST), la seconda regola il funzionamento degli organismi paritetici.

⁶ Rif. art. 18, comma 1, lettera aa), del D.lgs. 81/2008.

⁷ Rif. Art.47, comma 5, del D.lgs. 81/2008

⁸ Rif. Art.50, comma 1, del D.lgs. 81/2008

⁹ Rif. Art.50, comma 3, del D.lgs. 81/2008

¹⁰ Molti CCNL rinviavano ancora all'Accordo del 22 giugno 1995.

(Allegato V).

Con riferimento alle rappresentanze in azienda, l'Accordo intende, tra l'altro, dare attuazione ai rinvii del D.lgs. n. 81/2008 alla contrattazione collettiva, in materia di numero, modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché tempo di lavoro retribuito e strumenti per l'espletamento delle funzioni (art.47, comma 5¹¹, del D.lgs. 81/2008), e in materia di modalità per l'esercizio delle funzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art.50, comma 3¹², D.lgs. n.81/2008).

L'accordo interconfederale assegna un carattere residuale alla individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST) e espressamente dà preferenza in ogni caso alla figura del RLS aziendale.

La disciplina del RLST prevista dall'Accordo non è immediatamente operativa, dovendosi attendere l'emanazione del decreto interministeriale e la sottoscrizione del Protocollo contenente la disciplina delle regole di attuazione e di svolgimento del ruolo e la disciplina del Fondo (in sostituzione di quello di cui all'art.52 del D.lgs. 81/2008 istituito presso l'INAIL) a supporto degli RLST e del sistema di pariteticità.

L'accordo interconfederale detta le regole base applicabili a tutti i settori e, per il principio di sussidiarietà, le disposizioni del CCNL e dei contratti aziendali valgono se complessivamente migliorative.

Quali diritti ha il RLS per esercitare le sue funzioni?

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione (permessi retribuiti).¹³

Il RLS deve disporre dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.¹⁴

Pertanto, se la documentazione è fornita in forma digitale, il RLS deve avere a disposizione un computer con accesso ai documenti inerenti alla sua carica. Il RLS dovrebbe disporre di una mail dedicata.

Il RLS non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.¹⁵

Inoltre, il RLS deve ricevere una formazione secondo quanto disciplinato dall'art. 37 commi 10 e 11 del d.lgs. 81/08.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.¹⁶

¹¹ 5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

¹² 3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

¹³ Rif. Art.50, comma 2, D.lgs. 81/2008.

¹⁴ Rif. Art.50, comma 2, D.lgs. 81/2008.

¹⁵ Rif. Art.50, comma 2, D.lgs. 81/2008.

¹⁶ Rif. Art.37, comma 6, D.lgs. 81/2008.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 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 formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Le ore di formazione sono meglio definite alla SCHEDA 6 - FORMAZIONE.

Quante ore di permessi ha a disposizione il RLS

Il RLS dispone di permessi retribuiti (tempo di lavoro retribuito) per lo svolgimento dell'incarico e il numero di ore a disposizione è regolamentato generalmente dai CCNL specifici per le varie categorie.¹⁷

L'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018¹⁸ prevede, per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008, l'utilizzo per ogni RLS di permessi retribuiti nella seguente misura:

- 24 ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori;
- 48 ore per le imprese che occupano da 6 a 15 lavoratori;
- 72 ore per le imprese che occupano oltre 16 lavoratori.

Sono escluse dal predetto monte ore le ore utilizzate per l'espletamento delle seguenti specifiche funzioni proprie del RLS¹⁹:

- consultazione in merito alla valutazione dei rischi, alla individuazione,

¹⁷ Rif. Artt. 47, comma 5, e 50, comma 2, del D.lgs. 81/2008.

¹⁸ Par.4 Permessi per i RLS

¹⁹ Accordo interconfederale 12.12.2018

programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva²⁰;

- consultazione sulla designazione del responsabile e degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione, alle attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente²¹;
- consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e delle lavoratrici e dei RLS²²;
- formazione specifiche per il RLS²³;
- formulazione di osservazioni in occasione di ispezioni da parte delle autorità competenti, dalle quali è di norma, sentito²⁴;
- partecipazione alla riunione periodica di cui all'art.35 del D.lgs. 81/2008²⁵.

Si tratta in questi casi di attività che non sono preordinate e programmate dal RLS.

Le ore utilizzate per partecipare ad iniziative sindacali formative ed informative vengono dedotte dal monte ore di permessi. Il tempo necessario per il relativo spostamento non incide sul monte ore solamente in caso di presentazione di adeguata documentazione.²⁶

Anche in questo caso, vengono fatte salve le indicazioni relative al monte ore previste dalla contrattazione nazionale di categoria o aziendale, se migliorative.

Quando uno stesso lavoratore riveste il ruolo di componente della RSU e di RLS i permessi per l'espletamento della funzione di RLS risultano in aggiunta ai permessi già previsti per le RSU.

È opportuno che il RLS utilizzi interamente il monte ore a disposizione, sia per potenziare la propria esperienza e conoscenza dell'azienda, sia per evitare possibili osservazioni da parte del datore di lavoro sul mancato uso delle ore a sua disposizione, arrivando così alla conclusione della inutilità e della scarsa importanza del ruolo del RLS. L'utilizzo del monte ore rappresenta un vantaggio anche per il datore di lavoro, poiché costituisce l'evidenza di un coinvolgimento attivo della figura del RLS nelle attività di prevenzione e/valutazione dei rischi.

Per ragioni organizzative il RLS comunica, preventivamente ove possibile, e comunque prima di abbandonare il posto di lavoro, lo svolgimento di attività rientranti nelle proprie funzioni e il tempo necessario, al datore di lavoro o al proprio superiore.

Inoltre, per ragioni di gestione dei permessi spettanti, è opportuno che la medesima comunicazione, con la specifica delle attività, venga effettuata all'Ufficio del personale.

Per le comunicazioni di utilizzo delle ore di permesso su iniziativa del RLS si può utilizzare il Modulo n. 15 dell'ALLEGATO II. Il Modulo può essere utilizzato anche per rendicontare attività non preordinata o programmata dal RLS.

²⁰ Rif. art. 50, comma 1, lettera b) del D.lgs. 81/2008

²¹ Rif. art. 50, comma 1, lettera c) del D.lgs. 81/2008

²² Rif. art. 50, comma 1, lettera d) del D.lgs. 81/2008

²³ Rif. art. 50, comma 1, lettera g) del D.lgs. 81/2008

²⁴ Rif. art. 50, comma 1, lettera i) del D.lgs. 81/2008

²⁵ Rif. art. 50, comma 1, lettera l) del D.lgs. 81/2008

²⁶ Accordo interconfederale 12.12.2018

Il RLS ha la tutela INAIL nello svolgimento delle sue funzioni?

Gli eventi lesivi accaduti ai rappresentanti dei lavoratori della sicurezza di azienda o di unità produttiva nello svolgimento delle loro funzioni o a esse strumentalmente collegati, sono da considerarsi infortuni avvenuti in occasione di lavoro e quindi sono compresi nella tutela assicurativa.²⁷

Quali sono gli obblighi del RLS in merito alla privacy e al segreto industriale?

Il RLS è tenuto al rispetto della privacy e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR e nel DUVRI, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.²⁸

Se il RLS riceve informazioni confidenziali da altri lavoratori, queste dovranno essere trattate nel rispetto della privacy, come anche tutte le informazioni riguardanti l'azienda.

Trattandosi di informazioni nel quale il segreto in ordine ai processi lavorativi o agli aspetti di privacy sono significativi, sarebbe opportuno che il RLS concordi, in sede di riunione periodica o in un incontro dedicato, le regole comportamentali di gestione delle informazioni contenute nei suddetti documenti. Per esempio, l'azienda potrebbe mettere a disposizione del RLS un ufficio con armadi dotati di chiusura di sicurezza, o un computer, in modo da garantire da un lato la loro libera consultazione e dall'altro la privacy dei documenti e dei dati legati al segreto industriale.

²⁷ INAIL circolare n. 23 del 1°.06.2023

²⁸ Rif. art. 50, comma 6, del D.lgs. 81/08. "6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni."

SCHEDA 2 - NUMERO E TIPOLOGIE DI RLS

Perché eleggere o designare un RLS?

Scegliere un collega a cui affidare i compiti di RLS costituisce un'opportunità che i lavoratori dovrebbero cogliere per far sentire la propria voce collettiva in materia di salute e sicurezza. È opportuno che il datore di lavoro renda noto tale diritto.

Dove deve essere presente il RLS?

Il RLS è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive.

Il numero di RLS è fissato in sede di contrattazione collettiva, fatto salvo un numero minimo di rappresentanti fissato dal legislatore, da riferirsi comunque a ciascuna azienda o unità produttiva, a seconda del numero dei lavoratori impiegati.

Per "unità produttiva" si intende lo stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

Quanti RLS possono essere eletti o nominati in ogni unità produttiva o azienda?

La determinazione del "numero" di RLS ²⁹ è affidata agli accordi interconfederali o alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto di un numero minimo di rappresentanti fissato direttamente dal legislatore, riportato nella seguente **Tabella**

Numero RLS	Numero dei lavoratori
1 Rappresentante	in aziende/unità produttive fino a 200 lavoratori
3 Rappresentanti	in aziende/unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori
6 Rappresentanti	in aziende/unità produttive oltre i 1.000 lavoratori

Ai fini della determinazione del numero dei lavoratori indicato in Tabella non sono computati³⁰:

- i collaboratori/le collaboratrici familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice Civile;
- i soggetti beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge n. 196/1997, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro;
- gli allievi/le allieve degli istituti di istruzione e universitari e i/le partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le attrezzature munite di videotermini;
- i lavoratori assunti/le lavoratrici assunte con contratto di lavoro a tempo determinato

²⁹ Rif. art. 47, comma 7, del D.lgs. 81/2008.

³⁰ Rif. Art.4 D.lgs. 81/2008

ai sensi dell'art. 1 del D.lgs. 368/2001³¹, in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;

- i lavoratori/le lavoratrici che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio ai sensi degli art. 70 e seguenti del D.lgs. 276/2003³² e successive modificazioni, nonché prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del D.lgs. n.276/2003;
- i lavoratori/le lavoratrici di cui alla L. n. 877/1973, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del datore di lavoro committente;
- i volontari/le volontarie, come definiti dalla legge n. 266/1991, i volontari/le volontarie del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile e i volontari/le volontarie che effettuano il servizio civile;
- i lavoratori/le lavoratrici utilizzati nei lavori socialmente utili di cui al D. lgs. 468/1997 e successive modificazioni;
- i lavoratori autonomi/le lavoratrici autonome di cui all'art. 2222 del Codice civile, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto;
- i collaboratori/le collaboratrici coordinati e continuativi di cui all'art. 409, comma 1, n. 3, del Codice di Procedura Civile, nonché i lavoratori/le lavoratrici a progetto di cui agli artt. 61 e seguenti³³ del D.lgs. 276/2003 e successive modificazioni, ove la loro attività non sia svolta in forma esclusiva a favore del committente.

I lavoratori/le lavoratrici utilizzati mediante somministrazione di lavoro ai sensi degli art. 20 e seguenti del D.lgs. 276/2003³⁴ e successive modificazioni, e i lavoratori/le lavoratrici assunti a tempo parziale ai sensi del D.lgs. n.61/2000 e successive modificazioni³⁵, si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.³⁶

Fatto salvo quanto previsto dal comma 4, nell'ambito delle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modificazioni, nonché di quelle individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle Organizzazioni Sindacali e dei datori di lavoro più rappresentative, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall'orario di lavoro effettuato³⁷.

Il numero dei lavoratori/delle lavoratrici impiegati per l'intensificazione dell'attività in determinati periodi dell'anno nel settore agricolo e nell'ambito di attività diverse da quelle indicate nel comma 3, corrispondono a frazioni di unità-lavorative-anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria³⁸.

L'accordo interconfederale del 12 dicembre 2018 distingue le seguenti ipotesi, secondo il numero di dipendenti:

³¹ Attualmente art. 19 del D.lgs. n.81/2015.

³² Attualmente prestazioni di lavoro occasionali ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017.

³³ Attualmente la disciplina dei lavoratori a progetto è abrogata.

³⁴ Attualmente artt. 30 e seguenti del D.lgs. n.81/2015.

³⁵ Attualmente ai sensi degli artt. 4 e seguenti del D.lgs. n.81/2008.

³⁶ Rif. art. 4, comma 2, del D.lgs. 81/2008.

³⁷ Rif. art. 4, comma 3, del D.lgs. 81/2008.

³⁸ Rif. art. 4, comma 4, del D.lgs. 81/2008.

- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori, un RLS eletto o designato direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori, un RLS individuato tra i componenti della RSU o delle RSA. Laddove la contrattazione collettiva di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a 3³⁹, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU;
- nelle aziende o unità produttive che occupano più di 200 lavoratori, il numero minimo di RLS è quello indicato dal legislatore (ossia: 3 per le aziende o unità produttive che occupano fino a 1000 lavoratori; 6 per le aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 lavoratori), individuati tra i componenti della RSU o delle RSA. La contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, potrà definire un numero di RLS superiore. Tale numero dovrà essere comunque ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria⁴⁰.

E se nell'unità produttiva o nell'azienda non c'è il RLS aziendale?

Nel caso in cui i lavoratori non procedano tempestivamente alla elezione/designazione del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la opportunità della individuazione di un RLS.⁴¹

Laddove i lavoratori non ritengano di eleggere o designare un RLS interno la rappresentanza sarà esercitata dal RLST individuato per più aziende nell'ambito territoriale e/o del comparto produttivo.⁴²

Per le aziende al cui interno non è stato eletto o designato il RLS, se aderenti al sistema confindustriale (ad eccezione del settore dell'edilizia), non risulta istituito il RLS Territoriale (RLST). Infatti, la disciplina del RLST prevista dall'Accordo interconfederale del 12 dicembre 2012 non è immediatamente operativa, dovendosi attendere l'emanazione del decreto interministeriale e la sottoscrizione del Protocollo contenente la disciplina delle regole di attuazione e di svolgimento del ruolo e la disciplina del Fondo (in sostituzione di quello di cui all'art.52 del D.lgs. 81/2008 istituito presso l'INAIL) a supporto degli RLST e del sistema di pariteticità.

Inoltre, non è ancora operativo l'obbligo per le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il RLS di partecipare e contribuire al finanziamento del Fondo istituito presso l'INAIL di cui all'articolo 52 del D.lgs. n.81/2008.

³⁹ Secondo l'Accordo interconfederale 10.01.2014 (testo Unico rappresentanza), il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

⁴⁰ Vedi nota precedente.

⁴¹ Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL par. 2.2.1.

⁴² Rif. Art.47, comma 3, del D.lgs. 81/2008.

SCHEDA 3 - ELEZIONE/DESIGNAZIONE DEL RLS

Elezione/designazione del RLS

Il D.lgs. 81/2008 definisce il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" come persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro⁴³.

Inoltre, prevede⁴⁴ che:

- in tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁴⁵;
- nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno;
- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Le modalità di designazione o di elezione del RLS sono stabilite in sede di contrattazione collettiva⁴⁶.

Per le modalità di elezione e designazione dei RLS si rinvia all'Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 sottoscritto da Confindustria, CIGL, CISL e UIL (Allegato V).

Le modalità di elezione/designazione sono diverse in funzione del numero dei lavoratori.

Hanno diritto di votare (elettorato attivo) tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.⁴⁷

Come si individua il RLS nelle aziende/unità produttive fino a 15 lavoratori?

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è normalmente eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.⁴⁸

In alternativa il RLS può essere designato dai lavoratori, sempre al loro interno, senza necessità di elezioni.⁴⁹

⁴³ Rif. Art.2, comma 1, lettera i) del D.lgs. 81/2008

⁴⁴ Rif. Art.47, commi 2, 3 e 4, D.lgs. 81/2008

⁴⁵ Rif. Art.47, comma 2, D.lgs. 81/2008

⁴⁶ Rif. Art.47, comma 5, D.lgs. 81/2008

⁴⁷ Rif. Accordo interconfederale 12 dicembre 2018 e Testo Unico della rappresentanza del 10 gennaio 2014

⁴⁸ Rif. Art.47, comma 3, D.lgs. 81/2008

⁴⁹ Rif. Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL par. 2.2.1.

Svolgimento delle procedure di elezione/designazione, verbale e adempimenti

Il D.lgs. 81/2008⁵⁰ prevede che lo svolgimento delle elezioni degli RLS avvenga in un'unica giornata nazionale, ma ciò è di fatto irrealizzabile e, pertanto, può essere indetto in qualunque momento.

Per lo svolgimento delle procedure di elezione/designazione si rinvia all'Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018.

L'elezione si svolge su iniziativa dei lavoratori (o delle rappresentanze sindacali in azienda ove presenti), a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

In caso di elezione, modalità, data e sedi dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno 7 giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

In caso di designazione, su iniziativa dei lavoratori (o delle rappresentanze sindacali in azienda ove presenti), deve essere fatta una comunicazione della indizione della riunione, con preavviso di 7 giorni. A seguito della riunione, deve essere redatto apposito verbale, sottoscritto dai lavoratori, recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato.

Copia del verbale di elezione o designazione è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo.

In ALLEGATO II MODULISTICA è presente un fac-simile di verbale di elezione per le aziende/unità produttive con meno di 15 dipendenti (Modulo n.1) e un fac-simile di verbale di designazione per le aziende/unità produttive con meno di 15 dipendenti (Modulo n.2).

Il datore di lavoro comunica in via telematica all'INAIL il nominativo del RLS eletto o designato.⁵¹ L'INAIL ha realizzato, a tal fine, il servizio telematico "DICHIARAZIONE RLS", disponibile sul proprio sito. La comunicazione telematica costituisce l'unica modalità ammessa.

Durata dell'incarico

La durata dell'incarico del RLS è di tre anni.

È prevista espressamente la possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro. La procedura è volta ad evitare la necessità di una ulteriore procedura di elezione o designazione.

Fino alla elezione/designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di proroga.

⁵⁰ Rif. art. 47, comma 6, del D.lgs. 81/2008.

⁵¹ Rif. Art.18, comma 1, lettera aa), del D.lgs. n.81/2008

Come si individua il RLS in aziende/unità produttive con più di 15 lavoratori?

Nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 lavoratori, il legislatore ⁵² pone un diretto collegamento tra le rappresentanze sindacali (RSA o RSU) e la figura del RLS.

Lo strumento dell'elezione diretta dai lavoratori al loro interno è previsto solo per quelle realtà che non dispongono di forme di rappresentanze sindacali. Ove queste siano presenti, il RLS dovrà essere individuato tra i soggetti che compongono gli organismi aziendali di rappresentanza sindacale (RSA o RSU), già precedentemente costituiti o in via di costituzione.

Così anche l'accordo tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 12 dicembre 2018, secondo il quale, nelle aziende che occupano da 16 a 200 o più di 200 lavoratori, il RLS si individua tra i componenti delle RSU o delle RSA.⁵³

Per il numero di RLS si rinvia all'apposito paragrafo.

Elezione di RLS in caso di prima elezione o rinnovo di RSU - Dimissioni e decadenza RSU

In caso di prima elezione o rinnovo di RSU, i candidati a svolgere la funzione di RLS vengono indicati specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.

Risulterà eletto nel ruolo di RLS il candidato che, eletto come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS.

La comunicazione dell'esito della votazione deve essere diffusa a tutti i lavoratori a cura della segreteria del seggio elettorale e dal datore di lavoro mediante affissione in luogo accessibile a tutti (es. bacheca aziendale).

In caso di dimissioni dalla funzione di RLS, subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS.

Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Il RLS resta in carica per la stessa durata della RSU per un massimo di 3 anni. La carica di RLS è rieleggibile.

Nel caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di appartenenza sindacale della RSU, il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

Elezione del RLS in presenza di RSA

In caso di aziende o unità produttive in cui siano presenti RSA si procederà alla elezione a suffragio universale dei RLS a maggioranza da parte dei componenti RSA. I candidati saranno individuati all'interno delle RSA nominate in azienda.

Elezione del RLS in assenza di rappresentanze sindacali in azienda (RSA o RSU)

Il datore di lavoro deve sempre informare i lavoratori del loro diritto alla elezione del RLS.

⁵² Rif. art. 47, comma 4, del D.lgs. 81/2008.

⁵³ Rif. Accordo Interconfederale 12 dicembre 2018 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL par. 2.3.1 e 2.3.2.

Nel caso in cui non esista alcuna forma di rappresentanza sindacale in azienda (RSA/RSU), il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure previste per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 15.

Anche in questo caso il RLS resta in carica per un massimo di 3 anni.

La carica di RLS è rieleggibile.

SCHEDA 4 - ATTRIBUZIONI DEL RLS

In questa scheda sono illustrate le attribuzioni del RLS previste dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008, il quale prevede che, 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 alle miscele pericolose, 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.

Le modalità per l'esercizio delle suddette attribuzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale⁵⁴.

L'Accordo interconfederale 12.12.2018 fornisce alcune indicazioni sulle attribuzioni del RLS.

⁵⁴ Rif. Art.50, comma 3, D.lgs. 81/2008.

Accesso ai luoghi di lavoro

Quali sono i luoghi di lavoro ai quali può accedere il RLS?

Il RLS accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni⁵⁵.

Il D.lgs. 81/2008⁵⁶ definisce “luogo di lavoro” i luoghi destinati a ospitare posti di lavoro, ubicati all’interno dell’azienda o dell’unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell’azienda o dell’unità produttiva accessibile al lavoratore nell’ambito del proprio lavoro, anche solo occasionalmente.

Quali sono le finalità dell’accesso ai luoghi di lavoro?

L’accesso ai luoghi di lavoro del RLS in quanto tale deve essere finalizzato agli aspetti di salute e sicurezza.

L’accesso è funzionale a realizzare la partecipazione attiva al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell’ambiente di lavoro e a rendere effettivo lo svolgimento delle sue funzioni.

Per questo si parla di “sopralluogo” in quanto la visita ai luoghi di lavoro è finalizzata all’esercizio delle sue funzioni.

Quanto tempo dedicare all’accesso nei luoghi di lavoro?

Per l’accesso ai luoghi di lavoro, il RLS utilizza le ore a disposizione che ritiene adeguate alla finalità dell’accesso, rientranti nel monte ore cumulativo a sua disposizione per lo svolgimento del suo incarico.

Quali le modalità di accesso ai luoghi di lavoro?

Gli accessi sono effettuati nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge e, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), ovvero da altro soggetto indicato dall’azienda⁵⁷.

Come si richiede l’accesso ai luoghi di lavoro?

Il lavoratore eletto RLS non può abbandonare il proprio posto di lavoro senza preventiva autorizzazione.

Il RLS che intende effettuare accessi agli ambienti di lavoro deve segnalarlo al datore di lavoro con 24 ore di preavviso ⁵⁸.

È opportuno stabilire una regola/un canale di comunicazione che permetta agevolmente al RLS d’informare il datore di lavoro dell’effettuazione dell’accesso (sopralluogo), indicando i luoghi e i tempi e, ove opportuno, i motivi dell’accesso.

⁵⁵ Rif. Art. 50, comma 1 lettera a), D.lgs. 81/2008.

⁵⁶ Rif. Art.62 D.lgs. n.81/2008.

⁵⁷ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁵⁸ Accordo interconfederale 12.12.2018

Come anticipato, il RLS può valutare di effettuare l'accesso congiuntamente al responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP). Pertanto, è opportuno che si coordini preventivamente con lo stesso.

In ALLEGATO II è presente un fac-simile del modulo per “*Comunicazione di accesso ai luoghi di lavoro*” (Modulo.n.3).

Cosa osservare durante l'accesso ai luoghi di lavoro?

Un aspetto cruciale del ruolo di RLS consiste nel raccogliere informazioni, richieste e segnalazioni di problemi da parte di tutti i lavoratori. Ciò avviene in modo efficace grazie alla creazione di un rapporto fiduciario che s'instaura quando il RLS si mette al servizio dei lavoratori, visitando i reparti, ascoltando i loro racconti, offrendo la possibilità di ricevere segnalazioni scritte o telefoniche e, soprattutto, tenendo costantemente informati i lavoratori relativamente agli interventi effettuati e/o programmati.

In ALLEGATO III è presente un fac-simile del modulo per raccogliere “Osservazioni durante l'accesso”.

Che fare se viene impedito l'accesso?

Il datore di lavoro ed il dirigente hanno l'obbligo di consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute⁵⁹.

Inoltre, di norma, congiuntamente al responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), ovvero da altro soggetto indicato dall'azienda⁶⁰.

Qualora il datore di lavoro continui a negare l'accesso ai luoghi di lavoro, il RLS può far ricorso alle autorità competenti (ULSS- SPISAL)⁶¹. (Modulo n.14)

Consultazione del RLS

Cosa si intende per consultazione? Quando deve essere consultato il RLS?

Il D.lgs. 81/2008 prevede che il RLS sia consultato⁶²:

- preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- 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;
- in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

⁵⁹ Rif. Art.18, comma 1, lettera n), del D.lgs. 81/2008

⁶⁰ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁶¹ Rif. art. 50, comma 1 lettera o), del D.lgs. 81/2008.

⁶² Rif. art. 50, comma 1 lettera b), c), d), del D.lgs. 81/2008.

Come si può osservare, il D.lgs. 81/2008 dà molta enfasi alla parola “consultazione”⁶³, senza però fornirne una chiara definizione. Nell’ambito della norma ISO 45001⁶⁴ per consultazione s’intende la “ricerca di pareri prima di prendere decisioni”⁶⁵ e ciò implica, quindi, una comunicazione bidirezionale che comprenda il dialogo e gli scambi di consigli o pareri.

Per la Direzione Aziendale non è sempre facile mantenere sotto controllo tutti i problemi di salute e di sicurezza senza il bagaglio di conoscenze dettagliate ed esperienziali che i lavoratori accumulano nell’ambito della propria attività lavorativa. A tal fine è quindi utile che il Datore di Lavoro metta in atto un’efficace consultazione dei lavoratori e del RLS, per fare in modo che gli stessi possano fornire un feedback informato, che l’organizzazione deve prendere in considerazione prima di effettuare le sue scelte.

Spesso, però, accade che la consultazione sia sostituita con azioni volte a mettere a disposizione informazioni e documenti quando il lavoro è già concluso, oppure poco prima di rendere le decisioni esecutive. Un esempio è quello della firma del documento di valutazione dei rischi che rappresenta solo la presa visione dello stesso, ma non attesta la consultazione preventiva del RLS, poiché l’espressione di parere o di consiglio sarebbe dovuta avvenire prima e durante l’effettuazione della valutazione dei rischi, la stesura del piano formativo, della designazione delle figure della sicurezza, etc.

Si ricorda che l’obbligo di prendere decisioni è del DDL e/o Dirigenti che ne rispondono anche penalmente, specie se non hanno preso in considerazione le osservazioni del RLS.

La consultazione può avvenire durante la riunione periodica, che costituisce la sede privilegiata per essa⁶⁶, ma non solo; se questa non è obbligatoria, è comunque importante che il Datore di Lavoro acquisisca il parere del RLS in merito a tutte le azioni messe in atto dalla Direzione Aziendale (valutazione dei rischi, cambi di impianti o procedure, stesura del piano formativo, nomina figure aziendali, ...).

È possibile anche prevedere brevi incontri mensili (o con altra periodicità compatibile con la numerosità dei lavoratori e la complessità della realtà produttiva) tra RLS, RSPP e datore di lavoro o suo incaricato per analizzare specifiche situazioni e monitorare i punti inseriti nel piano di miglioramento.

IL RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare le proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.⁶⁷

Della consultazione deve essere redatto apposito verbale che deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS, il quale conferma l’avvenuta consultazione apponendo firmando il verbale stesso. In caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso.⁶⁸

Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno dal RLS, deve essere conservato in

⁶³ Rif. art. 50, comma 1 lettera b), c), d), del D.lgs. 81/2008.

⁶⁴ La norma **UNI EN ISO 45001** è uno standard internazionale adottato a livello CEN (Comitato europeo di normazione) che definisce i requisiti per l’implementazione di un sistema di gestione volto a migliorare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro (SSL).

⁶⁵ Rif. punto 3.5 Norma ISO 45001:2023.

⁶⁶ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁶⁷ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁶⁸ Accordo interconfederale 12.12.2018

azienda nella documentazione inerente alla salute e la sicurezza.⁶⁹

In ALLEGATO II è presente un fac-simile di modulo (Modulo n.4) di “Verbale di consultazione RLS”.

Il RLS quale destinatario di informazioni e documentazione aziendale

Quali informazioni e documentazione l'RLS deve ricevere dal datore di lavoro?

Ai sensi di legge:

- il RLS riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali⁷⁰;
- il RLS può accedere ai dati, relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, contenuti in applicazioni informatiche⁷¹;
- il datore di lavoro ed il dirigente hanno l'obbligo di consentire al RLS di accedere ai dati relativi agli infortuni sul lavoro⁷²;
- il datore di lavoro ed il dirigente hanno l'obbligo di consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico, da consultare esclusivamente in azienda⁷³;
- i RRLLSS rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze /DUVRI⁷⁴;
- nell'ambito degli appalti, il RLS accede, su richiesta, ai dati relativi i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto e indicati nel singolo contratto di appalto (o di subappalto)⁷⁵;
- al RLS sono resi noti, ove previsti, i risultati delle misurazioni degli agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro che possono presentare un rischio per la salute allegati ai documenti di valutazione dei rischi⁷⁶;
- al RLS sono resi disponibili i dati ottenuti attraverso la valutazione del rischio di agenti chimici pericolosi e le ulteriori informazioni ogni qualvolta modifiche importanti sul luogo di lavoro determinino un cambiamento di tali dati, nonché l'accesso ad ogni scheda dei dati di sicurezza messa a disposizione dal fornitore⁷⁷;

⁶⁹ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁷⁰ Rif. art. 50, comma 1 lettera e), del D.lgs. 81/2008

⁷¹ Rif. Art.50, comma 2, D.lgs. 81/2008.

⁷² Art.18, comma 1, lettera o), del D.lgs. 81/2008

⁷³ Rif. Art.18, comma 1, lettera o), e art.50, comma 4, del D.lgs. 81/2008,

⁷⁴ Rif. art. 50, comma 5, del D.lgs. 81/2008

⁷⁵ Rif. Art. 26, comma 5, del D.lgs. 81/2008

⁷⁶ Rif. Art. 225, comma 4, del D.lgs. 81/2008

⁷⁷ Rif. Art. 227, comma 1, del D.lgs. 81/2008

- il RLS può richiedere i dati integrati nel DVR previsti in presenza di sostanze o miscele cancerogene, mutagene o tossiche per la riproduzione⁷⁸;
- il RLS può accedere, a richiesta, alla documentazione oggetto della notifica in presenza di attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, un'esposizione ad amianto⁷⁹ e ai dati del piano predisposto dal datore di lavoro prima dell'inizio di lavori di demolizione o di rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto da edifici, strutture, apparecchi e impianti, nonché dai mezzi di trasporto⁸⁰.

Per informazioni inerenti alla organizzazione e agli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro⁸¹.

Le informazioni e la documentazione sono connesse allo svolgimento dell'incarico di RLS e il datore di lavoro ed il dirigente hanno l'obbligo di consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute⁸².

Come accedere ai dati relativi agli infortuni?

In proposito, a seguito dell'abolizione (dal 23 dicembre 2015) dell'obbligo da parte del datore di lavoro della tenuta del Registro infortuni⁸³, e fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di denunciare all'Inail gli infortuni occorsi ai dipendenti, l'INAIL ha realizzato un nuovo applicativo informatico denominato "Cruscotto infortuni", accessibile con specifiche credenziali tramite i servizi *online* del portale istituzionale Inail www.inail.it, per permettere agli organi preposti all'attività di vigilanza nonché ai datori di lavoro e loro intermediari di consultare gli stessi dati presenti nell'abolito Registro infortuni, relativi agli infortuni occorsi, a partire dal 23 dicembre 2015. I RLS non sono ammessi alla consultazione diretta del "Cruscotto Infortuni". Ciò non toglie il diritto degli RLS di ricevere per il tramite dei datori di lavoro le informazioni e i dati sugli infortuni e le malattie professionali. Grava pertanto sui datori di lavoro l'obbligo di favorire la fruibilità delle predette informazioni da parte degli RLS, a esempio mediante visualizzazione o stampa di copia delle schermate dell'applicativo, come peraltro già avveniva con l'abrogato Registro cartaceo.⁸⁴

Il RLS riceve, altresì, le informazioni dei mancati infortuni⁸⁵ ("near miss"), se presenti e se censiti.⁸⁶

In **ALLEGATO II** è presente il fac-simile per le "Richieste di accesso ai dati relativi agli infortuni (Modulo n.11).

⁷⁸ Rif. Art. 236, comma 6, del D.lgs. 81/2008

⁷⁹ Rif. Art. 250, comma 3, del D.lgs. 81/2008

⁸⁰ Rif. Art. 250, comma 3, del D.lgs. 81/2008

⁸¹ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁸² Rif. Art. 18, comma 1, lettera n), del D.lgs. 81/2008

⁸³ Rif Art. 21, comma 4, D.lgs. n.151/2015.

⁸⁴ INAIL circolare n.45 del 30.11.2016 e Min. Lavoro nota del 4 novembre 2016 prot. n. 6422.

⁸⁵ Per mancato infortunio s'intende qualcosa che avrebbe potuto causare un incidente/infortunio, ma che non è avvenuto per una casualità.

⁸⁶ Accordo interconfederale 12.12.2018

Come richiedere il DVR, il DUVRI e i costi della sicurezza negli appalti?

Il RLS può richiedere sia il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)⁸⁷, nonché il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI)⁸⁸, qualora siano presenti in azienda imprese appaltatrici.

Tale documentazione può essere richiesta dal RLS in forma cartacea e/o digitale⁸⁹.

Nell'ambito degli appalti, il RLS accede, su richiesta, ai dati relativi i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto indicati nel singolo contratto di appalto (o di subappalto)⁹⁰.

Si ricorda che il documento di valutazione dei rischi e tutta la documentazione di cui viene in possesso il RLS deve comunque essere consultato solo all'interno dell'azienda, con vincolo di rispetto dei principi di riservatezza.

La richiesta può essere fatta verbalmente, ma si suggerisce che la stessa venga effettuata per iscritto, così come anche richieste di altri documenti necessari per l'espletamento delle funzioni di RLS; una buona occasione per effettuare tali richieste è ancora una volta la riunione periodica o incontri richiesti al Datore di lavoro o al RSPP.

In **ALLEGATO II** sono presenti i fac-simili per le "Richieste DVR e/o DUVRI" (Modulo n. 5 e Modulo n. 6), nonché per la richiesta dei dati relativi ai costi relativi alla sicurezza (Modulo n.7).

Come accedere ad altre informazioni e documentazione aziendale?

Il RLS riceve le informazioni e la documentazione aziendale, non solo inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, ma anche quelle inerenti a⁹¹:

- sostanze e miscele pericolose;
- macchine e impianti;
- organizzazione e ambienti di lavoro (da intendersi quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla salute e sicurezza del lavoro⁹²).

In **ALLEGATO II** sono presenti i fac-simili (moduli 8, 9 e 10) per la richiesta di informazioni e di visione della documentazione, rispettivamente, sulle sostanze e miscele pericolose, e in particolare sul rischio chimico, sulle macchine e impianti, organizzazione e ambienti di lavoro, ai sensi dell'art.50, comma 1, lettera e.

Poiché trattasi di informazioni e documenti facenti parte del documento di valutazione dei rischi le consultazioni devono avvenire esclusivamente in azienda.

Con quali modalità è ricevuta e utilizzata la documentazione dal RLS?

Il DVR, il DUVRI e tutta la documentazione connessa, devono essere messi a

⁸⁷ Rif. art. 50, comma 4, del D.lgs. 81/08.

⁸⁸ Rif. artt. 50, comma 5, e 26, comma 3, del D.lgs. 81/08.

⁸⁹ Rif. Art. 18, comma 1, lettera o), D.lgs. n.81/2008

⁹⁰ Rif. Art. 26, comma 5, del D.lgs. 81/2008

⁹¹ Rif. art. 50, comma 1 lettera e), del D.lgs. 81/2008

⁹² Accordo interconfederale 12.12.2018

disposizione solo per consultazione in azienda⁹³.

Il RLS al ricevimento del DVR, del DUVRI e degli altri documenti attesta formalmente la disponibilità degli stessi.⁹⁴

Il RLS è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n. 196/2003 (Tutela Privacy) e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR e nel DUVRI, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.⁹⁵

Di tutti i dati e documenti il RLS è tenuto a fare un uso strettamente connesso al proprio incarico e nel rispetto del segreto industriale.⁹⁶

Quali informazioni deve ricevere il RLS dal medico competente?

Il medico competente comunica per iscritto, in occasione delle riunioni periodiche, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, al RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori.⁹⁷

Quali informazioni deve ricevere il RLS dai servizi di vigilanza?

Il RLS riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.⁹⁸

In particolare, il RLS deve ricevere copia di verbali e comunicazioni provenienti dai differenti servizi di vigilanza in ambito della salute, sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro; in tutti i settori ove la norma imponga le misurazioni ambientali deve ricevere anche informazioni relative all'ambiente (es. rischio chimico).

I servizi di vigilanza possono essere lo SPISAL- AULSS, i Vigili del Fuoco (VVFF), l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente (ARPA).

In **ALLEGATO I** sono riportati i riferimenti degli Organi di vigilanza territoriali di Treviso.

Quali relazioni può avere il RLS con gli enti di controllo esterni?

Di norma, il RLS è sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti e può formulare osservazioni pertinenti⁹⁹, mettendo in rilievo le concrete problematiche aziendali.

È opportuno che il RLS stabilisca un rapporto di collaborazione con gli enti di controllo esterni, come riferimento e supporto per approfondimenti di tipo tecnico.

⁹³ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁹⁴ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁹⁵ Rif. art. 50, comma 6, del D.lgs. 81/2008

⁹⁶ Accordo interconfederale 12.12.2018

⁹⁷ Rif. art. 25, comma 1, lettera i), del D.lgs. 81/2008

⁹⁸ Rif. art. 50, comma 1 lettera f), del D.lgs. 81/2008.

⁹⁹ Rif. art. 50, comma 1 lettera i), del D.lgs. 81/2008.

Partecipazione del RLS alla riunione periodica

Cosa è la riunione periodica?

Il RLS partecipa alla riunione periodica.¹⁰⁰

La riunione periodica è un momento di discussione importante sui temi della salute e sicurezza sul lavoro ed è obbligatoria per le aziende con più di 15 lavoratori.¹⁰¹

Essa costituisce la sede privilegiata per la consultazione del RLS.¹⁰²

Essa deve essere indetta, dal datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, almeno una volta all'anno o in caso di 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.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.¹⁰³ In **ALLEGATO II** è presente un fac-simile (modulo 16) per la richiesta di convocazione della riunione periodica.

La riunione periodica è convocata con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.¹⁰⁴

Alla riunione periodica partecipa il Datore di Lavoro (o suo sostituto), il Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente (se previsto), il RLS.

Possono partecipare eventuali altre figure (ad es. l'esperto qualificato, se presenti sorgenti radiogene).

Nel corso della riunione sono esaminati¹⁰⁵:

- 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 dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Inoltre, possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di 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.

¹⁰⁰ Rif. art. 50, comma 1 lettera l), del D.lgs. 81/2008.

¹⁰¹ Rif. art. 35 del D.lgs. 81/2008.

¹⁰² Accordo interconfederale 12.12.2018

¹⁰³ Accordo interconfederale 12.12.2018

¹⁰⁴ Accordo interconfederale 12.12.2018

¹⁰⁵ Rif. art. 35 del D.lgs. 81/2008.

La riunione dovrebbe prendere avvio dal verbale della riunione precedente e dal programma degli interventi di prevenzione contenuto nel documento di valutazione dei rischi, verificando se sono stati rispettati i programmi precedentemente decisi.

Anche in presenza di un ordine del giorno già prestabilito, il RLS ha il diritto di sottoporre alla discussione tutti i problemi riguardanti la sicurezza e la salute, meglio se anticipati al datore di lavoro prima della riunione stessa, in modo da poter rendere la discussione più efficace; inoltre ha il diritto di chiedere chiarimenti e spiegazioni su tutti gli aspetti trattati.

Il D.lgs.81/2008 prevede che sia redatto un verbale di riunione, nel quale siano indicati i nominativi dei presenti e una sintesi delle discussioni svolte, e che lo stesso sia messo a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.¹⁰⁶

In caso di necessità il RLS può chiedere che al verbale vengano allegati documenti o sue specifiche valutazioni a chiarimento dei punti trattati durante la riunione periodica.

I partecipanti devono firmare il verbale.

Qualora il verbale non sia direttamente fornito dal datore di lavoro ai partecipanti, il RLS può predisporre apposita richiesta di consultazione. In **ALLEGATO II** (Modulo n.12) si propone un fac-simile “Richiesta consultazione verbale riunione periodica”.

È importante che il RLS giunga preparato alla riunione, ad esempio predisponendo una lista dei punti da discutere: chiarimenti, approfondimenti e aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi; attuazione del programma degli interventi di prevenzione; programmi di corsi di formazione, informazione ed addestramento per i lavoratori; relazione sanitaria sullo stato di salute complessivo dei lavoratori, fino alla segnalazione di specifici problemi di sicurezza rilevati in azienda.

Se la durata della riunione non è sufficiente, devono essere previsti più incontri.

Nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del RLS chiedere la convocazione di un'apposita riunione.¹⁰⁷

Proposte in merito all'attività di prevenzione

Quando effettuare proposte?

Il RLS fa proposte in merito alla attività di prevenzione.¹⁰⁸

Le principali occasioni per effettuarle le proposte sono in occasione della consultazione, a fronte della quale il RLS ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione¹⁰⁹, o in occasione della riunione periodica.

Quali proposte portare in riunione?

È preferibile impostare la riunione sui temi più importanti e generali (resoconto degli obiettivi programmati e raggiunti) anziché su problemi specifici, per i quali si possono

¹⁰⁶ Rif. art. 35 del D.lgs. 81/2008.

¹⁰⁷ Rif. art. 35 del D.lgs. 81/2008.

¹⁰⁸ Rif. Art. 50, comma 1, lettera m), del D.lgs. 81/2008

¹⁰⁹ Rif. Accordo Interconfederale 12.12.2018

stabilire altri incontri.

A tal fine si suggerisce di:

- 1) Chiedere preventivamente la documentazione da analizzare nella riunione insieme ai verbali del medico competente, delle visite ai luoghi di lavoro ed il programma di interventi aggiornato;
- 2) Definire con il datore di lavoro preventivamente gli orari d'inizio della riunione periodica, mettendo in conto di avere tempo sufficiente;
- 3) Coinvolgere i lavoratori, informandoli, ad esempio mediante un comunicato, dei temi che verranno discussi e poi delle conclusioni;
- 4) Raccogliere informazioni e suggerimenti dai lavoratori;
- 5) Prima di iniziare la riunione definire con i partecipanti che le osservazioni, i pareri, le proposte del RLS e degli altri partecipanti vengano introdotte nel verbale di riunione. Tutto ciò serve a dare un'impronta alla riunione dove il ruolo del RLS risulti essere parte integrante del processo di valutazione dei rischi e non solo un uditore. Un esempio potrebbe essere questo:
 - Azione accettata, data azione, responsabile azione.
 - Azione non accettata, motivazioni.
 - Azione accettata in parte, data azione, responsabile azione, motivazioni.
- 6) Richiedere al medico competente la relazione sui dati anonimi collettivi¹¹⁰ degli accertamenti clinici e strumentali effettuati nonché le indicazioni sul significato di detti risultati; è necessario che il medico presenti una vera e propria relazione e non la copia dell'allegato 3B¹¹¹ che ha solo finalità statistiche. Il RLS può richiedere che al verbale vengano allegati il verbale di sopralluogo sito produttivo, il protocollo sanitario aziendale e la relazione annuale con i dati anonimi aggregati predisposti dal MC.
- 7) Richiedere che l'analisi statistica degli infortuni sia effettuata utilizzando gli indici di frequenza e di gravità così come indicato nella norma UNI 7249:2007¹¹² e tramite un'analisi comparativa degli stessi indici nel tempo (andamento).
- 8) Richiedere la copia, per consultazione, della documentazione relativa alla valutazione dei rischi completa ed aggiornata alla data della riunione.
- 9) Discutere e programmare gli interventi congiuntamente al datore di lavoro.
- 10) Richiedere riunioni di avanzamento mensili o trimestrali, al fine di avere una visione complessiva della valutazione dei rischi e dell'attuazione delle misure di prevenzione.
- 11) Rileggere attentamente in ogni sua parte il verbale:
 - Controllare minuziosamente il significato di ogni frase, infatti, a volte anche le virgole possono cambiare il senso di quello che si vuol dire.
 - Chiedere la modifica o rettifica di ogni frase che possa avere duplici significati, infatti è meglio una frase corta ed esplicita che una lunga e contorta.
 - Prendere tutto il tempo necessario per riorganizzare le idee.
- 12) Terminata la riunione, siglare il verbale in ogni sua singola pagina e farsene consegnare subito una copia.

¹¹⁰ Rif. art. 25, comma 1 lettera i), del D.lgs. 81/2008.

¹¹¹ L'allegato 3B è lo strumento attraverso il quale il medico competente deve annualmente trasmettere al Servizio Sanitario Nazionale una serie di informazioni inerenti alla sorveglianza sanitaria eseguita nelle aziende in cui ricopre tale ruolo.

¹¹² Norma UNI 7249:2007 "Statistiche degli infortuni sul lavoro".

Potrebbe essere utile infine esporre in bacheca il verbale per un atto di trasparenza verso i lavoratori evidenziando le richieste del RLS (a fronte delle segnalazioni dei lavoratori) e le risposte che il datore di lavoro ha dato in merito.

Avvisi sui rischi individuati dal RLS nel corso della sua attività

Come segnalare i rischi riscontrati in azienda?

Il RLS deve avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi riscontrati nel luogo di lavoro nell'ambito delle proprie funzioni.¹¹³

Per "Responsabile dell'azienda" s'intende il datore di lavoro, ma la segnalazione può pervenire allo stesso anche per il tramite del RSPP, del preposto o di altri soggetti dell'organigramma della sicurezza aziendale, fermo restando, quando lo ritiene necessario e opportuno, la possibilità di confrontarsi direttamente con il DL.

Uno strumento utile per riuscire ad esercitare tale compito è la riunione periodica, ma ove questa non sia obbligatoria o anche in affiancamento ad essa possono essere utilizzate delle comunicazioni scritte ai diretti superiori o ai referenti in linea gerarchica interessati dell'area del problema individuato.

È necessario ricordare, comunque, che questo non esime tutti i lavoratori ad effettuare direttamente segnalazioni, nel rispetto delle funzioni aziendali presenti, di situazioni ritenute pericolose.

In **ALLEGATO II** è presente un fac-simile del modulo di "Segnalazione rischi al responsabile dell'azienda" (Modulo n.13).

Ricorso alle autorità competenti

Quando fare ricorso alle autorità?

Qualora il RLS, a seguito di confronto o mancato confronto con il servizio di Prevenzione e Protezione, 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, può rivolgersi all'organo di vigilanza ¹¹⁴ .
(**ALLEGATO I**)

Si auspica tuttavia che le relazioni interne permettano la soluzione delle criticità.

In **ALLEGATO II** è presente un fac-simile del modulo per far ricorso all'autorità competente (Modulo n. 14).

¹¹³ Rif. art. 50, comma 1 lettera n), del D.lgs. 81/2008.

¹¹⁴ Rif. art. 50, comma 1 lettera o), del D.lgs. 81/2008.

SCHEDA 5 - SCHEDA PER L'AUTOVALUTAZIONE DEL RUOLO DEL RLS¹¹⁵

Dopo la lettura della guida, il seguente documento può essere un utile strumento per la verifica del ruolo del RLS in azienda al fine di avere spunti per il continuo miglioramento.

A) Accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni			
Hai pianificato e proposto un piano di accessi nei luoghi di lavoro coinvolgendo, eventualmente, anche le altre figure di prevenzione aziendale? (medico competente, RSPP, dirigenti e preposti)	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Puoi accedere a tutti i reparti senza essere accompagnato da una figura aziendale?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
IL RLS non può abbandonare il posto di lavoro senza preventiva comunicazione/autorizzazione. La comunicazione circa la volontà di effettuare un accesso nei luoghi di lavoro va rivolta al datore di lavoro. Sarebbe opportuno stabilire una regola/un canale di comunicazione per informare il datore di lavoro che nell'esercizio delle sue funzioni verrà eseguito un sopralluogo in un dato reparto (che non è quello dove abitualmente opera), argomentando i motivi dell'accesso.			
Note:			

B) Consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva			
Vieni consultato?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Partecipi al processo di Valutazione dei Rischi?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
In quale momento del processo vieni coinvolto?	INIZIO	DURANTE	FINE
Sei in grado di verificare se il programma delle misure prevenzione e protezione viene rispettato nel contenuto e nei tempi previsti?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>“Consultare” significa chiedere consiglio o parere, prima e durante l'effettuazione della valutazione dei rischi, del piano formativo, della designazione delle figure della sicurezza. La consultazione può avvenire durante la riunione periodica.</p> <p>Quando questa non è obbligatoria, è comunque importante che il datore di lavoro informi preventivamente il RLS in merito alle azioni messe in atto (DVR, cambi di impianti o procedure, stesura del piano formativo, nomina figure aziendali, etc...). In ogni occasione di consultazione, è buona norma redigere un verbale sia per dare evidenza dell'azione svolta, sia per tenere traccia di quanto stabilito durante tale consultazione.</p>			
Note:			

C) Consultazione sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, sulla nomina del medico competente, degli addetti alle attività di prevenzione incendi ed evacuazione dei luoghi di lavoro, primo soccorso			
Vieni consultato prima che vengano effettuate le nomine aziendali?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Se sì, puoi fare osservazioni?	SEMPRE	A VOLTE	MAI

¹¹⁵ In relazione alle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - art. 50 del D.lgs. 81/08.

Se sì, puoi proporre in relazione alla specificità della azienda un eventuale incremento del numero e presenza nei reparti anche in relazione ai turni di lavoro?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>IL RLS conoscendo i lavoratori può supportare il Datore di Lavoro nell'individuare delle persone più idonee a ricoprire questi ruoli anche in relazione alla loro presenza nei vari reparti.</p> <p>Il RLS potrebbe richiedere un incontro conoscitivo con il candidato RSPP e/o medico competente prima della loro nomina.</p>			
Note:			

D) Consultazione in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.lgs. 81/2008			
Vieni consultato preventivamente alla stesura del piano formativo annuale?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Puoi proporre argomenti da sviluppare ed approfondire?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Su richiesta, puoi partecipare ai corsi di formazione dei colleghi?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai promosso tecniche di formazione innovative? (filmati, break formativi in reparto, giochi di ruolo etc....)	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Note:			

E) Ricezione delle informazioni e della documentazione aziendale			
Hai richiesto i dati/documenti aziendali necessari all'espletamento del tuo ruolo (DVR, infortuni, malattie professionali, mancati infortuni, piano formativo, ecc.)?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai concordato e pianificato una modalità di accesso adeguato ai dati/documenti aziendali?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
In caso che tu lo ritenga necessario, hai possibilità di un confronto tempestivo con RSPP e/o Medico Competente sulla documentazione visionata?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>Il RLS può visionare documenti di valutazione dei rischi, valutazioni specifiche e relative misure di prevenzione e protezione attuate, schede di sicurezza delle sostanze e miscele presenti e/o utilizzate in azienda, documentazione relativa alle macchine, impianti, organizzazione e ambienti di lavoro, documentazione relativa ad infortuni e malattie professionali, etc.</p> <p>Il RLS è tenuto al rispetto della privacy in relazione al segreto industriale e, nel caso in cui ricevesse informazioni confidenziali da altri lavoratori, queste dovranno essere trattate nel rispetto della privacy.</p>			
<p>Note:</p> <p>Documentazione azienda</p>			

F) Ricezione di eventuali verbali di sopralluogo provenienti da Enti di vigilanza			
Hai ricevuto i verbali dei sopralluoghi effettuati dagli organi di vigilanza?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Sei stato invitato a partecipare a tali sopralluoghi?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>Il RLS deve ricevere (e deve essere messo in condizione di interpretare correttamente) i verbali di sopralluogo provenienti da gli Enti di vigilanza (ATS, Vigili del Fuoco, ITL, etc..); nel caso si venisse a conoscenza di un sopralluogo e non fosse stato reso disponibile il verbale, il RLS ha diritto di richiederlo in azienda e, solo in assenza di risposta, all'Ente di vigilanza</p>			
Note:			

G) Formazione del RLS			
Dopo aver ricevuto la formazione del corso base per RLS, hai frequentato i corsi di aggiornamento annuali?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai avuto la possibilità di scegliere gli argomenti dei corsi di aggiornamento?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>Il RLS ha diritto di ricevere almeno 4 ore annue di aggiornamento per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori. Per il RLST le ore di aggiornamento sono 8. Per le aziende con meno di 15 dipendenti l'aggiornamento è previsto ogni qualvolta ci sia la scoperta o l'insorgenza di nuovi rischi o in relazione a influenti aggiornamenti normativi.</p>			
Note:			

H) Proposte per l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori			
Hai fatto delle proposte mirate ed in forma scritta, durante l'ultimo anno?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Le tue proposte di modifica o integrazione delle misure di prevenzione sono state prese in considerazione dall'azienda?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai dato un riscontro ai lavoratori della tua attività di proposta e delle relative decisioni/risposte dell'azienda?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>Il compito del RLS è di essere proattivo, pertanto quando si accetta una nomina di RLS, si deve essere consci che il ruolo prevede un atteggiamento propositivo nei riguardi della prevenzione e nell'ottica dell'emersione di problematiche aziendali sia osservate dal RLS stesso, previa discussione con i lavoratori coinvolti, sia suggerite dai lavoratori stessi. Se le richieste non sono soddisfatte è necessario valutarne le ragioni durante la riunione periodica o in qualsiasi altra occasione da concordare con la direzione.</p> <p>In questo passaggio della lettera H) è anche importante calibrare le modalità comunicative sia con la direzione che con i lavoratori: la rappresentanza dipende sia dai canali che dalle modalità comunicative. Il RLS può comunicare lungo la catena di comando o di responsabilità, sia in orizzontale (colleghi, preposti, ecc.) sia in verticale (preposti, dirigenti, ecc.), ma il suo interlocutore principale è sempre il Datore di Lavoro, poiché è la figura che maggiormente ha gli obblighi di prevenzione nei confronti dei lavoratori.</p> <p>Risulta opportuno lasciare sempre traccia scritta. Se si vuole comunicare via e-mail sarebbe opportuno un accordo aziendale sul riconoscimento formale da parte del Datore di Lavoro delle comunicazioni di posta elettronica del RLS.</p>			
Note:			

I) Osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dagli Enti di vigilanza			
Sei avisato all'eventuale arrivo in azienda degli Enti di vigilanza?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai mai partecipato ai sopralluoghi degli Enti di vigilanza?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
In caso affermativo, sei stato invitato a formulare osservazioni?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
<p>Durante i sopralluoghi di vigilanza, lo SPISAL può richiedere la presenza dei RLS.</p> <p>È auspicabile che il RLS si relazioni con gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria segnalando eventuali problematiche aziendali e facendo osservazioni.</p> <p>Se in fase di sopralluogo non ci fosse stato il tempo per esplicitare problematiche particolari, è possibile contattare successivamente gli organi ispettivi per formulare comunque le proprie osservazioni.</p>			

L) PARTECIPAZIONE ALLA RIUNIONE PERIODICA DI CUI ALL'ARTICOLO 35 DLG 81/2008			
In azienda viene effettuata la riunione periodica annuale (art.35)?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Hai possibilità di richiedere una riunione periodica ulteriore e straordinaria, qualora fosse necessaria?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Ti viene comunicata la programmazione della riunione con adeguato anticipo per permetterti di organizzarti?	Un mese	Due settimane	Una settimana
Degli argomenti discussi viene inviato preliminarmente il materiale documentale necessario per prepararti alla riunione?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Vengono trattati gli argomenti obbligatori previsti per la riunione periodica?	SEMPRE	A VOLTE	MAI

L'art. 35, comma 1, del D.lgs. 81/2008 stabilisce l'obbligo di convocare riunioni periodiche di prevenzione e protezione rispetto ai rischi per salute e sicurezza sul lavoro 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 una riunione a cui devono partecipare:

- il datore di lavoro o un suo rappresentante;
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- il medico competente, ove nominato;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Se mancano uno o più delle figure sopra elencate non può considerarsi una riunione ai sensi dell'art. 35, ma semplicemente una riunione avente oggetto la salute e la sicurezza sul lavoro.

E' consigliabile durante la riunione periodica, laddove siano presenti più RLS, la partecipazione della maggioranza degli stessi.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

- codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
- obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Gli Accordi interconfederali fra le parti stabiliscono un tempo minimo per l'avviso di convocazione di 5 giorni, sarebbe opportuno che la convocazione arrivi al RLS almeno 15 giorni prima affinché lo stesso possa prepararsi alla stessa consultando i materiali, facendo sopralluoghi nei reparti interessati, parlando con i colleghi, contattando i suoi referenti per eventuali chiarimenti. Anche in presenza di un ordine del giorno già prestabilito, il RLS ha il diritto di sottoporre alla discussione tutti i problemi riguardanti la sicurezza e la salute, meglio se anticipati al Datore di Lavoro prima della riunione stessa,

È inoltre opportuno rileggere il verbale della riunione precedente e verificare se sono stati rispettati gli impegni presi e quanto stabilito nel programma degli interventi di prevenzione contenuto nel documento di valutazione dei rischi.

Due aspetti importanti da rispettare durante la riunione:

- la possibilità per tutti di esprimere liberamente le proprie opinioni, senza censure né formali né informali.
- il diritto di tutti ad avere risposta alle proprie domande: una riunione di questo tipo, un confronto fra soggetti sulla sicurezza, non può prevedere che alcuni argomenti siano tabù, che non vengano toccati o che non si ricevano risposte.

Si ricorda che il RLS può richiedere la convocazione, con adeguate motivazioni, di una riunione straordinaria ed aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria annuale indetta dal Datore di lavoro.

Note:

Il verbale

Viene redatto un verbale della riunione?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Viene trasmessa una prima stesura del verbale a tutti i partecipanti affinché possano prenderne visione?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Ti viene data una copia del verbale definitivo?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Il verbale riporta correttamente le conclusioni e le decisioni assunte?	SEMPRE	A VOLTE	MAI

Al termine della riunione bisogna esplicitare le conclusioni raggiunte e predisporre il piano d'azione con il dettaglio delle attività da svolgere ed una programmazione che indichi tempi ed incaricati.

Il verbale deve contenere inoltre:

- tutti gli argomenti trattati;
- i nominativi e le funzioni dei partecipanti;
- le motivazioni delle eventuali osservazioni sugli argomenti trattati;
- le decisioni assunte sui diversi argomenti con indicazioni chiare rispetto a cosa si dovrà attuare;
- le azioni da intraprendere e le modalità di esecuzione delle stesse;
- l'identificazione dei ruoli e delle responsabilità al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi emersi;
- le modalità di verifica dell'avanzamento lavori.

Nel caso in cui le osservazioni del RLS non fossero correttamente riportate nel verbale, è facoltà dello stesso non firmare fino all'inserimento delle integrazioni richieste.

Note:

M) Proposte in merito alle attività di prevenzione

Le tue proposte in merito al miglioramento delle misure di prevenzione e protezione sono prese in considerazione?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Come comunichi?	Verbalmente	Email	Comunicazione scritta
A chi comunichi?	Datore di Lavoro/Dirigenti	ASPP/RSPP	Medico Competente

Note:

N) Comunicazione al responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della propria attività

Hai mai comunicato situazioni di pericolo individuate durante la tua attività?	SEMPRE	A VOLTE	MAI
Come comunichi?	Verbalmente	Email	Comunicazione scritta
A chi comunichi?	Datore di lavoro	Delegato del datore di lavoro	Dirigenti

Il RLS deve avvertire il responsabile dell'azienda (Datore di Lavoro o suo Delegato) dei rischi riscontrati nell'ambito delle proprie funzioni nel luogo di lavoro; a tal fine possono essere utilizzate le comunicazioni scritte ai diretti superiori o ai referenti in linea gerarchica interessati dall'area del problema individuato.

Note:

O) Ricorrere alle autorità competenti qualora si 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.

Hai avuto necessità di comunicare con le autorità competenti/organi di vigilanza e controllo?	SI	NO
---	----	----

Se SI, quali:

ATS	SI	NO
Vigili del Fuoco	SI	NO
ITL/Carabinieri	SI	NO
Altro.....		

Qualora il RLS, a seguito di confronto o mancato confronto con il Datore di Lavoro, ritenga che le misure di prevenzione e protezione dei rischi adottate e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, può rivolgersi all'organo di vigilanza.

Occorre però puntualizzare che l'esposto all'organo di vigilanza, pur essendo uno strumento nelle disponibilità del RLS e dei singoli lavoratori, mette in evidenza il fallimento del sistema di relazioni aziendali.

Note:

SCHEMA 6 - FORMAZIONE

Termine massimo per la formazione	6 mesi dalla data di elezione, previa preiscrizione al corso programmato.
Durata	32 ore (salvo diverse indicazioni contenute nel contratto collettivo di riferimento che può prevedere un incremento del numero di ore).
Modalità	In aula. Non prevista la modalità e-learning, come indicato dall' Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016.
Contenuti	<p>Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. <p>12 ore devono riguardare i rischi specifici presenti sul luogo di lavoro e le relative misure di prevenzione e protezione.</p>
Aggiornamento	<p><u>Annuale.</u></p> <p>Per RLS: 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori e 8 ore annue per le imprese che occupano oltre 50 lavoratori.</p> <p>Per RLST: 8 ore annuali. Per le imprese con meno di 15 lavoratori non essendo normato l'obbligo, salvo l'indicazione dei CCNL si ritiene opportuno un aggiornamento periodico</p>
Modalità	In aula. Modalità e-learning erogabile solo se prevista dal CCNL.
Contenuti	<p>Fornire ai RLS strumenti utili a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - partecipare in maniera attiva alla Valutazione dei Rischi. - analizzare le procedure e i metodi applicati per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi. - gestire incontri programmati aziendali finalizzati all'approfondimento di tematiche legate a rischi specifici quali, ad esempio, le patologie muscolo/scheletriche, quelli legati a particolari macchine e attrezzature, lavorazioni e mansioni, situazioni di pericolo ricorrenti, procedure ed organizzazione del lavoro, sistemi di rilevazione ed analisi dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ecc. analizzate o da migliorare nel Documento di Valutazione dei Rischi. - agire coerentemente con le opportunità e i vincoli definiti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale e/o aziendale.

Collaborazione con OPT (art. 37 comma 12 D.lgs. 81/2008)	<p>Almeno 15 giorni prima dell'attivazione del corso i soggetti organizzatori comunicheranno all'OPT di riferimento il programma dettagliato del corso e la qualifica dei docenti che erogheranno la formazione; è auspicabile che il corso venga tenuto da diversi docenti- formatori, specializzati su diversi aspetti riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro. In caso di presenza dell'organismo paritetico, ogni territorio definisce le modalità di collaborazione con esso. È importante incentivare o indirizzare le aziende verso forme di collaborazione con l'OPP al fine di garantire una formazione il più qualitativamente valida per il RLS. Le aziende industriali di Treviso e provincia possono scrivere all'Organismo Paritetico Provinciale utilizzando il seguente indirizzo di posta elettronica: opp.treviso@confindustriavenest.it</p>
Docenti	<p>La formazione per gli RLS viene svolta da parte di docenti aventi i requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 6 marzo 2013, il quale definisce i criteri per attestare la qualifica del docente-formatore. La qualifica dei docenti deve sempre essere resa disponibile dal soggetto organizzatore del corso.</p>
Formazione RLST ART. 48 D.lgs. 81/2008	<p>Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.</p>

SCHEDA 7 - RELAZIONI CON ENTI ESTERNI

Relazioni con organismi esterni	SPISAL: SERVIZI DI PREVENZIONE E SICUREZZA AMBIENTI DI LAVORO ISPettorato Territoriale del Lavoro VIGILI DEL FUOCO INAIL SINDACATI ORGANI PARITETICI
Relazioni con ULSS- SPISAL: servizi di prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro	<p>Alle ULSS- SPISAL Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro sono attribuite le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigilanza e controllo in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro: comprende l'effettuazione dei controlli mediante ispezione e/o audit o verifica documentale sulle attività con maggiori rischi di infortunio e di patologia professionale; il rilascio delle autorizzazioni in deroga previste dalla normativa, la valutazione delle segnalazioni certificate di inizio attività di insediamenti produttivi; la verifica dei piani di rimozione amianto; il controllo sull'applicazione del Regolamento REACH e CLP per la tutela dei lavoratori dai rischi connessi alle sostanze chimiche. • Prevenzione, sorveglianza e controllo infortuni sul lavoro e malattie professionali (comprese le relative inchieste). <p>Le relazioni del RLS con ATS possono riguardare:</p> <p>Assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - informazioni su norme di legge - informazioni sui rischi - informazioni su norme tecniche - informazioni sulla sorveglianza sanitaria - valutazioni e supporto su eventuali segnalazioni <p>Vigilanza ai sensi del D. Lgs 81/2008 e alle norme ad esso correlato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mancata, parziale, errata valutazione del DVR - Mancata o non corretta formazione ed informazione - Problematiche legate ai DPI - Mancata o non corretta sorveglianza sanitaria - Mancato coinvolgimento degli RLS - Mancato rispetto delle indicazioni del MC - Problematiche legate all'igiene, sicurezza ed organizzazione del lavoro - Mancata denuncia di infortuni sul lavoro - Mancata denuncia di malattie professionali <p>Modalità per l'attivazione dell'AULSS SPISAL 2 Marca Trevigiana</p> <ul style="list-style-type: none"> - Telefonata diretta - Lettera firmata consegnata presso - Comunicazione tramite PEC o e-mail - Incontro presso le sedi territoriali <p>(vedi riferimenti pagina successiva)</p>

Relazioni con INAIL	<p>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 RLS ai sensi dell'articolo 18, lettera a) del decreto legislativo 81/2008 così come modificato dall'articolo 13, lettera f) del d.lgs. 106/2009).</p> <p>L'Inail non ha rapporti istituzionali formalizzati con gli RLS aziendali se non quali destinatari di iniziative informative di prevenzione e sicurezza o talvolta di reinserimento lavorativo. Di fatto, come in tutti i processi dell'Istituto, si verificano situazioni di contatto con tali figure presso gli sportelli dei settori Aziende, Prestazioni o del Centro Medico Legale e durante le attività ispettive.</p> <p>Sede territoriale di <u>Treviso</u></p> <p>Sede territoriale di <u>Conegliano</u></p> <p>(vedi riferimenti pagina successiva)</p>
Relazioni con VV. FF	<p>Assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piani di emergenza - Mezzi estinguenti - Applicazione delle norme di legge specifiche <p>Vigilanza</p> <ul style="list-style-type: none"> - Piani di emergenza e di evacuazione - Inadeguatezza dei sistemi di spegnimento - Allarme incendio - Rischi che possono mettere a repentaglio la sicurezza di utenti o di terzi <p>(vedi riferimenti pagina successiva)</p>
Relazioni con ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro)	<p>Assistenza</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei contratti di lavoro - problemi legati all'organizzazione del lavoro <p>Vigilanza</p> <ul style="list-style-type: none"> - violazione contrattuale di lavoro - mancato rispetto dell'orario e della turnazione <p>Sede di Treviso (vedi riferimenti pagina successiva)</p>
Relazioni con SINDACATI	<p>CGIL –sede di Treviso, Via Dandolo 4-8 tel 0422 4091, treviso@cgiltreviso.it</p> <p>CISL- sede di Belluno Treviso, Viale della Repubblica 40, Villorba (TV) tel. 0422 585811 ust.belluno.treviso@cisl.it</p> <p>UIL sede di Treviso, Via Saccardo n. 27 tel. 0422 409911 treviso@uilveneto.it</p>

**Confindustria
Veneto est**

Sede di Treviso, Piazza delle Istituzioni n.11
Tel. 0422 2941
info@confindustriavenest.it

ALLEGATO I AUTORITA'

ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO TREVISO - BELLUNO

Telefono: 0422695111 (Treviso) –

Via Fonderia n. 55 - 31100 Treviso

E-mail: ITL.Treviso-Belluno@ispettorato.gov.it

PEC: ITL.Treviso-Belluno@pec.ispettorato.gov.it

SPISAL – AULSS 2 MARCA TREVIGIANA

Via Castellana, 2 - Treviso

La Madonnina

Segreteria [0422323820](tel:0422323820)

segspisaltv@aulss2.veneto.it

INAIL TREVISO-BELLUNO

Sede di Treviso

Via Monterumici 4 - 31100 Treviso (TV)

Telefono: 0422416211

treviso@postacert.inail.it - PEC

Sede di Conegliano

Viale Italia 192 – 31015 Conegliano (TV)

Telefono: 0438365911

conegliano@postacert.inail.it - PEC

COMANDO PROVINCIALE DEI VIGILI DEL FUOCO

Via Santa Barbara - 31100 TREVISO (TV)

Telefono

Principale 0422 358111

Ufficio di Segreteria 0422 358126

comando.treviso@vigilfuoco.it

ALLEGATO II MODULISTICA

Modulo n.1 - Verbale elezione RLS in azienda/unità produttiva fino a 15 dipendenti

VERBALE DI ELEZIONE

DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA D.lgs. 81/08 e s.m.i.

In data alle ore i lavoratori dipendenti della ditta/Società con sede a (....) via, si sono riuniti in assemblea per eleggere nell'unità produttiva/azienda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, così come previsto dall'art.47 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Le modalità di elezione, la/le data/date e la/le sede/sedi sono state portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca aziendale.

Sono candidati all'incarico di RLS:

.....;
.....;
.....;

Partecipano all'assemblea n. lavoratori su un totale di in forza presso nell'unità produttiva/azienda.

Prima dell'inizio della votazione è stato individuato come Segretario del seggio il sig., il quale da atto che le modalità, la data e la sede delle elezioni è stata portata a conoscenza di tutti i lavoratori e provvede alla redazione del presente verbale di elezione.

La votazione da parte dei lavoratori è avvenuta:

☐ a scrutinio segreto con deposito della scheda in urna;

☐ per alzata di mano.

ed ha avuto i seguenti risultati:

n° di aventi diritto al voto:

n° di votanti:

n° di schede nulle o di astenuti:

n° di eventuali schede bianche:

n° di schede valide:

Candidati (nome e cognome) Voti ottenuti (n°)

1.

2.

3.

Viene quindi eletto a Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n.81/2008 il sig. che ha ottenuto la maggioranza dei voti.

Copia del presente verbale sarà consegnata tempestivamente al Datore di lavoro.

L'incarico decorrerà dal

Al Datore di lavoro spetta il compito di comunicare il nominativo del RLS all'INAIL, così come disposto dall'art. 18, comma 1, lettera aa) del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Firma del Segretario

ELENCO FIRME DI ELEZIONE

I lavoratori che hanno partecipato alla elezione sono i seguenti:

COGNOME NOME	FIRMA

Firma del Segretario

Per accettazione

il Datore di Lavoro

.....

Modulo n.2 - Verbale di designazione RSL per le aziende/unità produttive con meno di 15 dipendenti

VERBALE DI DESIGNAZIONE

DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA D.lgs. 81/08 e s.m.i.

In data alle ore i lavoratori dipendenti della ditta/Società con sede a (....) via, si sono riuniti in assemblea per designare nell'unità produttiva/azienda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, così come previsto dall'art.47 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

La data e la sede della indizione della riunione sono state portate a conoscenza di tutti i lavoratori mediante affissione in bacheca aziendale.

Partecipano all'assemblea n. lavoratori su un totale di in forza presso nell'unità produttiva/azienda.

I lavoratori designano quale rappresentante dei lavoratori per la sicurezza il sig.

.....

Per accettazione della carica di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

.....

ELENCO FIRME DI DESIGNAZIONE

I lavoratori che hanno partecipato alla designazione sono i seguenti:

COGNOME NOME	FIRMA

Per accettazione

il Datore di Lavoro

.....

Modulo n.3 - Comunicazione accesso ai luoghi di lavoro

Da inviare almeno 24 ore prima della data di visita.

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

E p.c.
Medico competente

Oggetto: accesso ai luoghi di lavoro

Si comunica che, ai sensi dell'art.50, comma 1, lettera a), del D.lgs. n.81/2008, effettuerò/effettueremo il sopralluogo presso (*es. unità produttiva, capannone, specifico reparto/ufficio/negoziato/.....*) il giorno, dalle ore alle ore

A tale fine si farà utilizzo dei permessi orari spettanti per il ruolo e le attribuzioni del RLS.

Tale richiesta è motivata da

(*es. recenti modifiche alle attività lavorative avvenute nel suddetto ambiente di lavoro*)

Eventuale

Si richiede altresì che all'accesso sia presente anche il responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP).

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.4 - Verbale di consultazione del RLS

Verbale di avvenuta consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

In data, alle ore.....nella sede dell'azienda sita
in..... (.....), via..... n.....

si è tenuto un incontro fra il datore di lavoro, Sig..... *(specificare se il
datore di lavoro ha consultato il RLS personalmente o tramite altro soggetto come: consulente
esterno, RSPP, dirigente, ecc.)* ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS),
Sig.....

Nell'incontro, tenutosi ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, il Rappresentante dei
Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è stato consultato:

- ☐ in ordine alla valutazione dei rischi,
- ☐ in ordine alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione
nella azienda o unità produttiva;
- ☐ sulla designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP),
Sig.....
- ☐ sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione (ASPP), Sigg.....
- ☐ sulla designazione degli addetti alla attività di prevenzione incendi, alla evacuazione dei
luoghi di lavoro e di gestione delle emergenze Sigg..... ;
- ☐ sulla designazione degli addetti alla attività di primo soccorso, Sigg..... ;
- ☐ sulla designazione del medico competente, dott..... ;
- ☐ in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- ☐

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), ha quindi espresso il seguente parere
(presentato le seguenti osservazioni):

.....
.....
.....

il RLS

il datore di lavoro (o suo delegato)

.....

.....

Modulo n.5 - Richiesta di DVR

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di consultazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)

Con riferimento a quanto previsto dall'at.50, comma 4, del D.lgs. n.81/2008, si chiede di poter prendere visione nella sede aziendale di... ..del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) al fine di poter svolgere la funzione di RLS.

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.6 - Richiesta di DUVRI

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di consultazione del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)

Con riferimento a quanto previsto dagli artt 26, comma 3, e 50, comma 5, del D.lgs. n.81/2008, si chiede di poter prendere visione nella sede aziendale di.....del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) al fine di poter svolgere la funzione di RLS.

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.7 - Richiesta dei costi della sicurezza nei contratti di appalto/subappalto

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di accesso ai dati dei costi delle misure di sicurezza negli appalti ai sensi dell'art. 26, comma 5, del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, in relazione al contratto di appalto/subappalto tradel si chiede di poter prendere visione dei costi della sicurezza specificatamente indicati nel contratto.

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.8 - Richiesta di informazioni e di visione della documentazione sulle sostanze e miscele pericolose

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di informazioni e di visione della documentazione sulle sostanze e miscele pericolose ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera e), e Titolo IX del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiede di poter visionare presso la sede aziendale di.....la seguente documentazione:

- l'elenco delle sostanze e dei preparati impiegati nelle diverse attività, sia di produzione che di servizio;
- le schede tecniche e tossicologiche delle sostanze e preparati pericolosi redatte secondo quanto previsto dalla normativa vigente;
- la valutazione del rischio chimico

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.9 - Richiesta dati relativi al rischio chimico

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta dei dati relativi al rischio chimico ai sensi dell'art. 227, commi 1 e 2, e 225, comma 4, del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiede di poter visionare:

- i dati e informazioni relativi alla presenza di agenti chimici pericolosi sul luogo di lavoro e sui rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti dalla presenza di tali agenti;
- l'identità degli agenti, i rischi per la sicurezza e la salute, i relativi valori limite di esposizione professionale e altre disposizioni normative relative agli agenti chimici;
- informazioni su precauzioni ed azioni adeguate da intraprendere per proteggere i lavoratori sul luogo di lavoro;
- le schede di sicurezza dei dati di sicurezza messa a disposizione dal fornitore;
- i risultati della misurazione degli agenti che possono presentare un rischio per la salute.

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.10 - Richiesta di informazione e documentazione su macchine e/o impianti

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di informazioni e documentazione relativa a macchine e/o impianti ai sensi dell'art. 50, commi 1, lettera e), del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiede di poter visionare l'elenco delle attrezzature di lavoro (macchine, o impianti) utilizzate o di possibile utilizzazione, presenti nell'unità produttiva, specificando quali sono marcate CE.

-

Si richiede, inoltre, di segnalare:

- La presenza o meno del libretto di istruzione del costruttore e le relative schede tecniche,
- Le modalità di manutenzione previste, gli interventi di manutenzione effettivamente attuati e programmati, le disfunzioni cicliche e le principali anomalie riscontrate in passato;
- La loro dislocazione nell'unità produttiva (su carta planimetrica che evidenzia anche spazi occupati da altre strumentazioni, vie d'accesso e di fuga).

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.11 - Richiesta di informazione sugli infortuni e le malattie professionali

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di informazioni e accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell'art. 50, commi 1, lettera e), del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiedono le informazioni e/o l'accesso ai dati:

- relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, contenuti in applicazioni informatiche;
- dei mancati infortuni ("near miss"), se presenti e se censiti;
- relativi alle malattie professionali.

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/la Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.12 - Richiesta di consultazione del verbale di riunione periodica

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: richiesta di consultazione del verbale di riunione periodica ai sensi dell'art. 35, comma 5, del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiede la messa a disposizione per la consultazione del verbale di riunione periodica tenutasi lo scorso

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.13 - Segnalazione rischi

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

Eventuali

R.S.P.P.

Oggetto: segnalazione di un rischio ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera n), del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si segnala la seguente condizione di rischio.....

Si resta a disposizione per fornire eventuali ulteriori informazioni in merito.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.14 - Ricorso alle autorità competenti

Spett.li

Aulss - Spisal n.2 Marca Trevigiana

E p.c.

Datore di lavoro

R.S.P.P.

Oggetto: ricorso ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettera o), del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si segnala la situazione presente nell'unità produttiva..... (*specificare Unità produttiva ed eventualmente reparto*)

Si ritiene, infatti, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e/o i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

(*specificare quali misure e/o mezzi siano ritenuti non idonei e i motivi*)

(*Eventuale*) Si segnala che, sulla medesima situazione, è già stato fatto ricorso a voi in data

Si rimane in atteso di vostro tempestivo intervento

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/la Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo n.15 - Comunicazione utilizzo di permessi

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

E

p.c.

Ufficio personale

Oggetto: comunicazione di utilizzazione di permessi orari per lo svolgimento dell'incarico di RLS ai sensi dell'art. 50, comma 2, del D.lgs. n.81/2008

Si comunica che il giorno sarò/sono stato assente dal posto di lavoro dalle ore..... alle ore..... in quanto impegnato in attività inerenti all'incarico di RLS ricoperto.

A tali fini si specificano le attività da svolgere/svolte (*barrare lettera corrispondente e se più di una specificare anche il relativo tempo*):

- a) accesso ai luoghi di lavoro;
- b) consultazione in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;**
- c) consultazione 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) consultazione in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;**
- e) ricevimento delle informazioni e della documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) ricevimento delle informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) formazione;**
- h) attività di promozione inerente alla elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formulazione osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipazione alla riunione periodica di cui all'articolo 35;**
- m) attività di proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) attività di segnalazione al responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) attività di ricorso alle autorità competenti;

p) partecipazione ad iniziative sindacali formative ed informative;

Si specifica che le ore di assenza per le attività di cui alle lettere b), c), d), g), l) non andranno dedotte dal monte ore retribuite individuale spettante al RLS per lo svolgimento.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

Modulo 16. Richiesta convocazione riunione periodica

Alla cortese attenzione

Datore di lavoro

R.S.P.P.

Medico Competente

Oggetto: richiesta di convocazione di riunione periodica ai sensi dell'art. 35, comma 5, del D.lgs. n.81/2008

Con riferimento a quanto previsto dalla norma in oggetto, si richiede la convocazione della riunione periodica a seguito del verificarsi di :

- ☐ gravi e motivate situazioni di rischio
- ☐ significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

In particolare si sono riscontrate le seguenti situazioni/variazioni :

.....

In attesa di riscontro.

Cordiali saluti

Luogo e data

Il/I Rappresentante/i dei Lavoratori per la Sicurezza

.....

ALLEGATO III - Modulo di raccolta osservazioni durante l'accesso

La scheda costituisce uno strumento per la raccolta della percezione dei lavoratori, elemento chiave per lo svolgimento della funzione di RLS poiché permette di disporre di preziosi elementi informativi sulle reali condizioni di lavoro. Tale attività risulta utile a una migliore definizione e caratterizzazione dei rischi in un'ottica di miglioramento continuo dell'azienda, al fine di una più completa identificazione dei livelli di rischio, nonché di pianificazione degli interventi.

Logo/nome azienda		Sede operativa di		Data:
				orario:
Accesso/Sopralluogo effettuato alla presenza di				
Reparto, zona, postazione di lavoro ¹¹⁶	Lavoratori - funzioni incontrate ¹¹⁷	Osservazioni su come viene svolto il lavoro ¹¹⁸ ed eventuali foto	Rischi principali riscontrati ¹¹⁹	
Suggerimenti (Sintetizzare eventuali proposte di miglioramento suggerite dai lavoratori o individuate in sede di sopralluogo).				

¹¹⁶ Inserire i riferimenti del luogo oggetto del sopralluogo.

¹¹⁷ Compilare con le informazioni ritenute utili che riguardano i lavoratori presenti nel luogo considerato (ad es. provenienza, genere, età anagrafica, anzianità lavorativa, mansioni, lavoro a giornata o a turni, formazione, etc.).

¹¹⁸ Prendere in considerazione il tipo di attività, se ci sono procedure di lavoro e se sono rispettate, se i compiti sono chiaramente definiti, se gli spazi di lavoro sono adeguati (dimensioni, illuminazione, temperatura, presenza di presidi antincendio e di segnaletica, uscite di emergenza, etc.), se sono puliti e ordinati, se i dispositivi di protezione delle attrezzature sono in buone condizioni, se è disponibile il manuale d'uso e manutenzione delle attrezzature in uso, etc.

¹¹⁹ Interagire con i lavoratori per identificare e quantificare i pericoli presenti prendendo in considerazione ad esempio:

- possibilità di caduta dall'alto;
- viabilità interna e aree di transito promiscue tra pedoni e mezzi di sollevamento e trasporto;
- movimentazione dei carichi (tipo, peso, frequenza, etc.);
- movimenti che si ripetono durante il turno lavorativo;
- rumore (per quanto tempo sono svolte lavorazioni rumorose, disponibilità di ottoprotettori e se sono utilizzati);
- vibrazioni (per quanto tempo sono svolte lavorazioni che generano vibrazioni);
- prodotti chimici (presenza di misure di prevenzione collettiva, di schede di sicurezza, disponibilità di DPI, etc.);
- rischio biologico (presenza di procedure per gestione malattie infettive come il Covid-19, tra cui disponibilità di DPI, e rispetto delle stesse con eventuale utilizzo di apposita check-list CoViD-19 predisposta da CGIL, CISL, UIL di Regione Lombardia);
- presenza di agenti aerodispersi infiammabili (es. vapori di solvente, polveri, etc.) con eventuale rischio di esplosione;
- attività di saldatura (presenza di postazioni fisse con sistemi di captazione oppure mobili con aspiratori portatili)
- lavoro solitario;
- aggressione fisica;
- stress lavoro correlato (rapporti con i colleghi, con i superiori, ritmi di lavoro, possibilità di carriera, etc.).

ALLEGATO IV - D.Lgs. n.81/2008 attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Articolo 50 Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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 alle miscele pericolose, 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.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento

della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

ALLEGATO V - ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 12 DICEMBRE 2018

Parte relativa all' "Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza"



SALUTE E SICUREZZA ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA

ACCORDO INTERCONFEDERALE SULLA RAPPRESENTANZA E PARITÀ SICILITÀ IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA

Premesso che

- In data 22 giugno 1995 Confindustria e tre Organizzazioni sindacali Confederali (CGIL, CISL e UIL) hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale per l'applicazione dell'atlas dell'allora vigente D.lgs 6.26/94 in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- In data 9 aprile 2008 è stato emanato il D.lgs 81/2008, con successive modificazioni, che ha introdotto delle innovazioni rilevanti sulla materia, in particolare sulla rappresentanza e la parità sindacale;
Il D.lgs 81/2008 e s.m.i. disciplina, tra l'altro, l'individuazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, affidando il compito di rappresentanza collettiva al designato di elezione nonché le modalità di esercizio delle attribuzioni (artt. 47, 48, 50);
- Il D.lgs 81/2008 è, tra l'altro, disciplinato, inoltre, la costituzione e le funzioni degli organismi paritetici, facendo salire, l'eventuale accordo tra le Parti (art. 51).

Considerato che

- Le Parti sono impegnate ad elaborare proposte a assumere posizioni e iniziative comuni, al fine di rendere più efficace l'azione sul piano della Salute e sicurezza sul lavoro



Le Parti ritengono opportuno concludere un Accordo che attui il D.lgs 81/2008 e s.m.i., per regolare, tra l'altro, la rappresentanza e gli assetti degli organismi paritetici, con particolare riferimento ai diritti di informazione, formazione e consultazione.

Tanto premesso, le Parti sottoscrivono il presente Accordo Interconfederale di attuazione del D.lgs 81/2008 e s.m.i., che sostituisce integralmente l'Accordo del 22 giugno 1995.

PARTE I

1. Campo di applicazione

Il presente accordo si applica alle imprese aderenti a Confindustria,


dR 

Le parti si impegnano a **far** reoepire il presente accordo nei OONL È fatto salvo quanto gli!
al:abilito dagli ates:si CCNL e d li Accordi 11azion:ali di categoria o aziendali, laddO\le
miglioraitiv,i.

Il presente accordo interconfederal'e dà attuazione a quanto previsto dagli al'liicoli 47, commi
5 €!d 8, 48, comma 2, 49, comma 3, 50, comma 3 e 51de!l D.lgs n. 8112008, oon rlferlmernto
all'Acoorcfozul T.U. sulla rapprese11tanza deJ 10 gennaio 2014.

2. Il rappresentante de-i lavoratori per la sicurezza (RJS)

L'art. 47, in specifico al oornma 2, del D.lgs 8112008 e s.m.i., contien.e l'enunoi ione del
pri,ncipio geoorale secondo Il quale •in tutte Je aziende o 1,1mra produttive è eletto o designato
il rappn;Sf;jnfanfe r:iei laVCJratort ptJr fa siC!J/"ezza". Il succ,essivo comma 5 rinvia alla
contrattazione collettiva la definizione del nume:ro, mod:alitti di designazione o di ele2lon,e,
tempo di lavoro retribuito e degli s1rumenti per l'espletamento della funztoni.

Per la de.sign9!Zione1elezione dlei RLS si seguono, anche in deroga a qwanto pirez,i&lo dall'art.
47, comma 6, del DJgs 11. 81/2008, le :seguenti di\$ii)Os,i2ioni.

2."I Indtviduazione della dimensione aziendale ed ,elletto rato attivo e passivo

Ai fini della determinazkme d l numero complessiw dei riavar.:itori sulla cui base ir"léliuare il
numero di RLS di ou all'art. 47, comma !5, del D.lg n. 8112008, trovano applicafone l
prindpi contenuti nel Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, Se2tione
seconda, art 1 e seguenti.

Ai fini dell'el:ettorato passivo & attivo:

- nelle aziende In oul son,o presenti re ra p:resentan:ce sir1dacali (RSU o RSA) si apiJ)lfcano
le regole del Testo 11.Jnico sulla rafJl)resentanz:a del 10 Q'3nnaio 2014, sazione terza. art.
3
- nelle aziende in cui non sono presenti le rappresent,mz-e sind!acali, si applicano aflo
stesso modo re regole del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gcermaio :2014,
seziona terza, art 3.

Noll'l sono eleggitlili, né elettori, come RLS, l soci di società. gli amministratori e gli a.rssoolall
in pal"lecipa2ione.

2.2 Aziende o unità produttiv che occ0,pano fino a qu-ndiei lavoratori

Per liii! S!Zienze o le unità produttive che occupanolno a quindici lavoratori, il RLS viene
eletto o designato direttamente dai lavoratori di cui al precedente punto 2.1 al loro intemo. In

manca, è individuato un RLST per più aziende dello stesso territorio e/o comparto produttivo, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.2.1. Modalità di elezione o designazione nelle aziende o unità produttive che occupano fino a quindici lavoratori

Al fine di realizzare quanto previsto dall'art. 47, comma 2 del dlgs 81/2008 s.m.i., le parti firmatarie del presente accordo elaboreranno entro quattro mesi dalla firma dello stesso, linee guida relative all'informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del RLS. Le modalità attuative verranno concordate al livello territoriale.

L'elezione si svolge su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità sotto riportate; In alternativa, può essere designato dai lavoratori, sempre al loro interno, senza necessità di elezione su iniziativa delle rappresentanze sindacali in azienda o, in subordine, su iniziativa dei lavoratori.

In questo ultimo caso, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, i lavoratori che assumono l'iniziativa effettuano una comunicazione della indicazione della riunione con un preavviso di sette giorni. Delle designazioni è redatto dal lavoratori apposito verbale recante l'esito della votazione e il nominativo del RLS designato. Copia del verbale, sottoscritta dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmessa al datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione.

In caso di elezione, invece, le modalità, la/le data/e e la/le sedi dovranno, tenuto conto di quanto previsto nelle linee guida di cui al comma 1 del presente punto, essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, da parte dei lavoratori proponenti, con un preavviso di almeno sette giorni. I lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Copia del verbale è consegnata al datore di lavoro entro il giorno successivo all'elezione.

Il datore di lavoro, oltre agli adempimenti di legge, sia in caso di elezione che di designazione comunica il nominativo del RLS all'organismo paritetico territoriale di riferimento, ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. aa), del D.lgs 81/2008 e s.m.i. anche per il tramite dell'associazione datoriale di appartenenza, allegando inoltre copia del verbale di elezione o designazione.

L'incarico del RLS ha durata di 3 anni, con Possibilità di riconferma per un analogo periodo di tempo, ratificata mediante verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. La riconferma decorre dalla data della consegna di copia del verbale al datore di lavoro.

nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione, alla designazione o alla riconferma del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione/riconferma, prima che trovi applicazione - in caso di mancata elezione/designazione/riconferma del RLS - la disciplina del RLST.

Fino alla elezione/designazione/riconferma del nuovo RLS, il RLS esercita le proprie funzioni in regime di *prorogatio*.

2.3 Aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori nelle quali non sono presenti RSU o RSA

Per le aziende o le unità produttive con più di quindici lavoratori, nelle quali non sono presenti RSU o RSA (escluso i casi al punto 3.1.1.), l'RLS viene eletto o designato dai lavoratori al loro interno, secondo le modalità qui di seguito indicate al punto 3.4.

Nel caso in cui non si proceda alla elezione o alla designazione del RLS, il datore di lavoro è tenuto a sollecitare, anche attraverso l'affissione di appositi comunicati in bacheca, la individuazione di un RLS.

I lavoratori hanno sessanta giorni di tempo dalla scadenza per attivare la procedura di elezione/designazione. Durante tutto questo periodo e, comunque, in caso di mancata elezione/designazione del RLS - si applica la disciplina del RLST, secondo quanto previsto dal successivo punto 5.

2.3.1 Aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori

Nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 lavoratori l'RLS si individua tra i componenti della RSU o delle RSA.

Laddove la contrattazione di categoria abbia definito un numero di RSU superiore a quello del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, la stessa contrattazione di categoria potrà identificare un numero di RLS superiore a uno, ma comunque nell'ambito del numero complessivo della RSU.

2.3.2. Aziende o U.P. con più di 200 lavoratori

Nelle Unità produttive che occupano più di 200 lavoratori il numero minimo degli RLS è quello previsto dall'art. 47, comma 7, lett. c), del dlgs 81/08 s.m.i. (ossia tre per le aziende o unità produttive che occupano fino a 1000 lavoratori e per le aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 lavoratori).

Le parti confermano che continuerà a trovare vigenza il principio secondo cui, in presenza di RSU/RSA, gli RLS possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste.

Per le stesse unità produttive, la contrattazione nazionale di categoria, in relazione all'individuazione di specifiche esigenze di prevenzione e protezione dai rischi connesse all'attività lavorativa, individuabili anche da apposite commissioni paritetiche di categoria laddove esistenti, potrà definire un numero di RLS superiore a quello previsto dall'art. 47, citato, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definito a livello di categoria.

3. Modalità per l'elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di quindici lavoratori

3.1 Individuazione RLS in caso di RSU esistente

In caso di RSU già esistente alla data di entrata in vigore del presente accordo (in caso di mancata elezione/designazione degli RLS), gli RLS saranno individuati all'interno della RSU stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Laddove non sia possibile formulare una indicazione a maggioranza, la RSU indice entro trenta giorni le elezioni tra i lavoratori per l'elezione del/dei RLS all'interno della stessa RSU.

I/Rappresentanti eletti saranno chiamati a svolgere il ruolo. Nei loro confronti è possibile, come previsto dal ruolo, esercitare la revoca del mandato (mediante richiesta a maggioranza da parte dei lavoratori) o che essi stessi presentino le dimissioni, non prima di 30 giorni dall'entrata nel ruolo.

Gli RLS resteranno in carica fino alla nuova elezione delle RSU.

3.1.1 Decadenza della RSU e regime della prorogatio

Nel caso di decadenza/dimissioni/cambiamento di appartenenza sindacale della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

3.2 Elezione dagli RLS in caso di prima elezione o rinnovo RSU

In caso di prima elezione o rinnovo di RSU, saranno indicati specificatamente nelle liste i candidati anche per il ruolo di RLS.

Risulterà eletto il candidato per il ruolo di RLS che, eletto anche come RSU, avrà conseguito il maggior numero di voti come RLS.

In caso di dimissioni dalla funzione di RLS subentrerà il candidato ad RLS che, eletto anche come RSU, avrà ottenuto più voti come candidato ad RLS.

Nel caso in cui i candidati a RSU risultati eletti non siano anche candidati RLS, la RSU a maggioranza provvederà ad indicare i nominativi degli RLS nell'ambito degli RSU eletti.

Se il RLS si dimette dalla carica di RSU/RSA, decade automaticamente dalla carica di RLS.

In conformità alle previsioni del Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, i RLS restano in carica per la stessa durata della RSA o RSU per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni della RSU, l'RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al modo di esercizio della funzione medesima.

Agli RLS eletti dovrà essere svolto il corso di formazione, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m., entro e non oltre 60 giorni, durante il quale comunque l'RLS svolgerà regolarmente il proprio ruolo. In caso di superamento dei termini previsti, le RSA/RSU chiederanno tempestivamente un incontro per verificare le ragioni del mancato rispetto, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo formativo.

3.3 Elezione degli RLS in caso di presenza di RSA

In caso Aziende o unità produttive in cui sono presenti RSA si procederà alla elezione a suffragio universale del RLS a maggioranza da parte dei componenti la RSA.

I candidati saranno individuati esclusivamente all'interno delle RSA nominate in azienda.

3.4 Elezione o designazione in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, l'RLS è eletto o designato dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate al Punto 2.2. Anche in questo caso, il/i RLS restano in carica per un massimo di tre anni. La carica di RLS è rieleggibile.

4. Permessi per gli RLS

Per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.Lgs. 81/08 e s.m., i RLS, oltre ai permessi già previsti per la RSU/RSA, laddove il RLS sia anche eletto come RSU/RSA, utilizzano permessi retribuiti per ogni RLS nella seguente misura: 24

ore per le imprese che occupano fino a 5 lavoratori; 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le imprese che occupano oltre 16 lavoratori.

Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 del D.lgs. 81/08 e s.m.i., lett. b), e) c), g), i) e) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Gli RLS hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di informazione sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia. Dopo presentazione di documentazione che attesti la partecipazione, non verranno computate le ore utilizzate per recarsi all'iniziativa.

Il presente Accordo, in relazione alla contrattazione nazionale di categoria o aziendale in merito al monte ore per l'esercizio del ruolo spettante agli RLS, vale se migliorativo.

5. Rappresentanza dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)

L'art. 47, comma 8, del dlgs 81/2008 e s.m.i., introducendo una novità al sistema pre-vigente, dispone che *"quafora non si proceda alle elezioni predefinite dai comitati 3 o 4, la funzione di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è esercitata dai rappresentanti di cui, agli artt. 48 e 49, sono definite diverse forme tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"*.

Nell'ambito dell'esercizio dei diritti dei lavoratori in merito all'individuazione degli RLS, di cui all'art. 46, del dlgs 81/2008 e s.m.i., le Parti firmatarie concordano che la figura dell'RLST riguarda le imprese dove non sia presente la rappresentanza sindacale e nelle quali, anche ad esito della sensibilizzazione da parte del datore di lavoro di cui al punto 2.2.1, non si sia provveduto all'individuazione dell'RLS aziendale.

5.1 Ambito di operatività del RLST

Le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale (da ora in poi denominato IRLST) di cui all'art. 48, D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., secondo le modalità stabilite nel presente accordo, nelle seguenti tre ipotesi:

- a) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto l'RLS.

fr
q2.

- b) nelle aziende (o nelle unità produttive) che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non sia presente la rappresentanza sindacale, laddove, il RLS o il maggior numero previsto dal punto 3 del presente accordo, non siano stati eletti/designati.
- c) nelle aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 lavoratori, nelle quali il RLS eletto o designato non sia stato formato secondo quanto previsto nel presente accordo o manchi un verinale di elezione/designazione.

5.2 Esercizio delle funzioni dell'RLST

Le funzioni del RLST, pur rientrando nell'ambito del sistema generale di rappresentanza dei lavoratori, sono incompatibili sia con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative (art. 48, comma 8, D.lgs n. 81/2008 e s.m.i.) (vedi delegato di bacino, dirigente sindacale; nessun ostacolo per iscritti/attivisti che non ricoprono ruoli all'interno dell'organizzazione) sia con l'appartenenza agli organismi paritetici previsti dal presente Accordo (o enti bilaterali).

6. Attribuzioni del RLS/RLST

Con riferimento alle attribuzioni del RLS/RLST, di cui all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i., le Parti concordano sulle seguenti indicazioni:

6.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle disposizioni legislative previste all'art. 50 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

In presenza di RLS, questo segnala al datore di lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso.

In presenza di RLST:

- a) il RLST predispone un piano di lavoro e di attività periodiche che sarà trasmesso all'organismo paritetico territoriale almeno trenta giorni prima della sua attuazione e relaziona periodicamente all'organismo paritetico in merito alle attività svolte previste nel piano; per la programmazione dell'accesso in azienda il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con almeno tre giorni di preavviso.
- b) nelle ipotesi di accesso in azienda in caso di urgenza, il RLST dovrà comunicare l'iniziativa per iscritto all'organismo paritetico territoriale con 24 ore di preavviso.
- e) tutti gli accessi in azienda sono effettuati nel rispetto delle esigenze produttive e delle limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al responsabile del

servizio di protezione e prevenzione, ovvero da altro soggetto indicato dall'azienda.

6.2. Modalità di consultazione

Laddove il D.lgs 81/2008 e s.m.i. prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del RLST, (artt 18, c.1, lett. f) e SO, comma 1 lett. b, e, d). quest'ultimo può secondo le modalità ivi previste.

Il RLST, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le disposizioni di legge.

Il verbale di consultazione è redatto appositamente, dove deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte formulate dal RLST. Gli organismi paritetici territoriali possono elaborare appositi formati per la redazione del verbale.

Il RLST conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della consultazione. In caso di rifiuto viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione, sia esso firmato o meno, dovrà essere consegnato in azienda nella documentazione inerente alla salute e sicurezza.

Tutti gli adempimenti di natura consultiva posti a carico del datore di lavoro verso il RLST possono essere assolti presso la sede dell'organismo paritetico territoriale o su richiesta: il RLST o dell'azienda, anche per il tramite dell'Associazione cui quest'ultima è iscritta. Il datore di lavoro, o un suo incaricato presente all'incontro, possono essere assistiti dal responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'azienda ed eventualmente anche da altro incaricato del datore di lavoro.

L'organismo paritetico territoriale rappresenta la sede elettiva e prioritaria per la composizione delle eventuali controversie che possono insorgere con riferimento alla consultazione del RLST.

6.3. Informazioni • documentazione aziendale

Ai sensi dell'art. 18, c. lettere o), p), r) del D.lgs 81/2008 e s.m.i., il RLST riceve, su richiesta, copia del DVR, il DUVRI con tutti i dati allegati e la documentazione equipollente, in caso di lavori inerenti il Titolo IV (PSC, POS, etc) e le informazioni relative a tutti gli infortuni, alle malattie professionali e dei mancati infortuni (laddove disponibili). Nei riguardi di quest'ultime il datore di lavoro, consentirà all'RLST di accedere ai dati relativi alle denunce di infortunio comunicata all'INAIL.

In specifico, l'RLST al ricevimento del DVR, degli DUVRI e degli altri documenti, attesta formalmente la disponibilità degli stessi. Tutti i documenti sono consultati esclusivamente in azienda.

Al RLS/RLST ver@nm:i fomite, con le modalità irVi inchcate, tutte le informaZiioni e la documentazione aziendale previste ai sensi dell'art. 50, comma 1, lettere e) ed f), de:I D.lgs 81/2008 e s.m.r.

Il RLSIRLST ha inoltre diritto ad accedere, su richiesta, ai dai relativi ai costi delle mi:sure adottate per eliminare o, ove ciò noo sia possibile, ridurre al m.In[mo l rI\$(:hl In materia di salute e sioorezza sul lavoro deri\la.nti da Intearferenoo delle lavorazioni ohe dovranno specificatamE1nte essere indicati Illel DUVRI (art. 26 del D.lgs.81/2008 a s.m.i.)

Di tutti I dati e dooume-n i il RLSJRLST è tenuto a fa.re un uw strettamente oorlrilesto al proprio incarico e nel rispetto del segreto industriale

Per informazioni inerenti l'ol'ganizzazione e gli ambienti di lavoro si intellldono quene riguardanli l'unità produttivai per gli St\$pettl rele,Uvi allei sal'11Jte e sicurezza del lavoro.

6.4. Formazione del RLS/RLST

Il RLS h.i diriitto anctie alla formazione prevista all'art 37, commi 10 e 11, del D.lgs 81/2008 es.mi.

La formazione awiene in oollaborazion e 0011 l'organismo paritetico **territoriale** competente secondo quanto previs, to alart 37, comma 12, d@l O.lgs 81/2008 e smi.

Gli organfsmi paritetici territoriali stabiliranno le modalità di tale collaborazione.

Fermo restando quanto gJà previsto dalla contrattazione collettiva, l'a formazione de:I RLS s,i svolgerà mediante pe11 messi retribuiti giuntivi rispetto a quelli già previsti peir la loro atti tà.

Tale formazione deve riguardare i contenuti prevrsti dall'art. 37, commi 10 e 11 del D.lgs 81/2008 e s.m.i.

La formazione del RLS ha durata di 32 ore, di <:ui 20 ore sui contenuti indicati darl'art. 37, comma 11, del D.lgs 81/2008 e s.m.i. e 12 ore sui riisc/hi pecifici presenti in azienda.

L'dbbligo di aggiorniamfjnto periodioo quinquennale - eh non può rip:et@re i conlle'huii dell.a fonmaZiione iniziale ma dev'essere orientato a.lle novità normative, oirganizzalive o tecn dhe interitenute - prevede 4 ore annue per le imprese ch;e occupano da 15 fino a 50 lavoratori e 8 ore annl,J per te irnp, rella occyp, a no oltre 50 lavoratori,

La formazione del RLST avrà durata minima di 64 ore, di cui 24 ore sul contenuti indica dall'art. 46, del □.lgs 8112008 e smi, 40 ore sui rischi specmci esi6ten1i negli ambiti in oui esercita la propria rappresenta11za e le consegue:nti misure di prevenzione e prooo:zioms adottate.

Per l'aggiornamento del RLST s,i segue quanto inatcato nell'art. 4'8, comma 7 del D.lgs n. SH:2008 e s.m.l. (8, ore annuali).

8. Finanziamento della formazione in tema di salute e sicurezza

La formazione prevista dal D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. in tema di salute e sicurezza e dagli accordi Slat regionali in materia è a carico del datore di lavoro (per i RLST, il Fondo). In merito, le parti svolgeranno apposite iniziative di sensibilizzazione anche attraverso gli organismi paritetici territoriali.

Le parti assegnano una particolare rilevanza preventiva alla formazione in tema di salute e sicurezza e ritengono che le fasi di crisi dell'Impresa non possano incidere negativamente sul prevalente interesse alla sicurezza sul lavoro. Al fine di coordinare le esigenze produttive con gli obblighi inerenti la tutela della salute e sicurezza, convengono che la formazione in materia di salute e sicurezza possa essere valida e erogata anche durante i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro previsti dalla normativa sugli strumenti di sostegno al reddito.

9. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Per quanto riguarda la disciplina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo prevista dall'art. 49 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i. le parti convengono che, riguardo alle modalità di esercizio delle attività previste dalla legge, si applicano le previsioni del presente accordo, salve e differenziazioni della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda le peculiari regole di svolgimento dell'attività del RLS di sito produttivo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 49, comma 3, del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., salve le più specifiche Indicazioni relative a ciascun sito produttivo.

Per quanto non previsto, si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale di categoria.

10. Caratteri degli organismi paritetici territoriali

Le parti convengono che tutti gli organismi paritetici territoriali istituiti in attuazione del presente accordo Interconfederale dalle parti stipulanti o dalle associazioni ad esse aderenti rispondono ai requisiti, settoriali e territoriali, di cui all'art. 37, comma 12 del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., dell'accordo stato regioni del 21 dicembre 2011 sulla formazione dei lavoratori e delle Linee applicative del 25 luglio 2012.



Handwritten signatures and initials, including a large 'Jp' in the upper right corner and several illegible signatures in blue and black ink below it.

Parte II

1. Pr1ncipi **generali**

In attuazione degli articoli 2, comma 1, lett. ee), 8, comma 2, 10, 51 e 52 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.l., è costituita una rete specifica di organismi paritetici per lo svolgimento di compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La rete degli organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro è così articolata:

- a) Organismo Paritetico Nazionale (da ora OPN), al Quale sono attribuiti I compiti indicati nel successivo punto 2.
- b) Organismi paritetici territoriali, a loro volta articolati in Organismi Paritetici Regionali (da ora OPR) e Organismi Paritetici Provinciali (da ora OPP), ai quali sono attribuiti i compiti indicati nei successivi punti 3.1 e 3.2.

L'OPN è costituito come associazione non riconosciuta, ai sensi degli artt. 36, 37 e 38 del Capo 111, Titolo II, Libro I, del Codice civile.

Gli OPR e gli OPP individueranno di volta in volta la forma e la struttura giuridica più appropriate, in funzione dei compiti svolti in concreto e comunque dell'esigenza di dare certezza giuridica all'eventuale gestione di risorse finanziarie di cui essi dovessero risultare direttamente destinatari.

Le parti convengono che la valutazione sulla opportunità dell'istituzione dell'OPR o dell'OPP resta affidata alla concorde decisione delle parti sul territorio.

L'OPN, gli OPR e gli OPP sono composti in forma paritetica da Confindustria e CGIL, CISL e UIL, che vi partecipano attraverso propri rappresentanti, con incarico a titolo gratuito.

L'ordinamento interno dell'OPN, degli **OPR** e degli **OPP** è disciplinato con apposito Statuto e/o Regolamento. L'OPN definirà entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo uno schema standard per la formulazione degli Statuti e/o Regolamenti degli OPR e OPP.

Le parti definiranno, con appositi protocolli, il rapporto dell'OPN e della rete degli Organismi Paritetici territoriali con gli Organismi Paritetici di categoria, in essere sulla base di accordi nazionali.

Le parti convengono di affidare all'OPN la titolarità della disciplina di quanto previsto dall'art. 51, comma 3 bis, 2 parte e comma 6 del Dlgs 81/08.




2. Organismo paritetico nazionale (OPN)

Al sensi dell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008, sarà costituito l'OPN, composto da 6 membri effettivi e 6 membri supplenti, per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- promozione della costituzione degli Organismi Paritetici territoriali di cui al successivo punto 3 e coordinamento della loro attività;
- formazione, tramite l'organizzazione di seminari e altre attività complementari, dei componenti degli OPR e OPP;
- definizione di linee guida e di posizioni comuni in materia di salute e sicurezza sul lavoro - valutando eventuali esperienze e intese già operanti in ambito settoriale - di riferimento per gli Organismi Paritetici territoriali, anche in relazione alla definizione dei progetti formativi di ambito locale;
- svolgimento di una funzione di orientamento ai fini degli interventi per la formazione finanziata da Fondimpresa sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, di cui al punto 7, le lettere a) e b), dell'Accordo Interconfederale 18.1.2002, così come successivamente modificato dall'Accordo Interconfederale 7.4.2006 e dall'Accordo Interconfederale 26.11.2008;
- svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008);
- promozione ed adozione di iniziative per l'attività e l'accesso a canali di finanziamento da parte dell'Unione Europea e di Enti pubblici nazionali e comunitari;
- formulazione di valutazioni e proposte sugli aspetti applicativi della vigente normativa e sulle iniziative delle Istituzioni competenti;
- valutazione delle proposte di normative comunitarie e nazionali, anche al fine della individuazione di eventuali posizioni comuni da prospettare nelle sedi europee, al Governo, al Parlamento e alle Amministrazioni competenti;
- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello nazionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- partecipazione e concorso allo sviluppo del Sistema Informativo nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro (art. 8, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008);
- tenuta al livello nazionale dei rapporti con l'AIL, in relazione:

so

- ai piani generali di prevenzione dell'Istituto;
 - al finanziamento di iniziative in materia di salute e sicurezza;
 - alla banca dati di cui all'art. 18, comma 1, lett. aa), del D.Lgs. n. 81/2008.
- elaborazione, raccolta e diffusione, anche in coordinamento con gli Organismi Paritetici territoriali e anche in collaborazione con l'INAIL, di buone prassi in tema di salute e sicurezza sul lavoro;
 - relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con tutti i soggetti operanti a livello nazionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
 - Istituzione e gestione di una banca dati delle iniziative degli Organismi Paritetici territoriali.

L'OPN sarà reso operativo entro il 30 aprile 2019.

3. Organismi Paritetici Territoriali

Le parti, in attuazione dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008, fermo restando quanto previsto dal comma 4 dello stesso articolo, concordano quanto segue.

3.1. Organismi Paritetici Regionali (OPR)

Gli OPR, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno costituiti per lo svolgimento dei seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- coordinamento degli OPP operanti nella regione, per lo scambio di esperienze ed attività sviluppate sul territorio;
- tenuta di un elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito), sulla base delle comunicazioni ricevute dagli OPP. Tale elenco sarà trasmesso all'OPN;
- In raccordo con gli OPP:
 - relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con l'ente Regione, con i Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 81/2008 e con gli altri soggetti istituzionali e non, operanti sul territorio regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
 - sviluppo di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008) Tali attività sono svolte o promosse in



sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;

- promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- promozione di altre iniziative, con particolare riferimento all'ambito regionale, finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello regionale nelle materie disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008;
- valutazioni e proposte sulle iniziative delle Istituzioni in ambito regionale;

I compiti di segreteria degli OPR sono assunti dalle Confindustria regionali.

3.2. Organismi paritetici provinciali (OPP)

Gli OPP, composti da almeno sei membri effettivi (di cui 3 di designazione datoriale e 3 designati da CGIL, CISL e UIL) e relativi membri supplenti, saranno istituiti con i seguenti compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- svolgimento dei compiti previsti nella parte I del presente Accordo;
- relativamente ai temi oggetto del presente Accordo, tenuta dei rapporti con i soggetti, istituzionali e non, operanti sul territorio della provincia o al livello regionale nella materia della salute e sicurezza sul lavoro;
- tenuta di un elenco contenente i nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS, RLST e RLS di sito) eletti o designati nelle aziende aderenti al sistema Confindustria nel territorio di competenza dell'OPP e successiva trasmissione dell'elenco all'OPR di riferimento;
- previa informativa all'OPR di riferimento:
 - svolgimento di progetti e/o promozione di attività di formazione, anche con l'utilizzo delle risorse di Fondimpresa, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, (art. 51, comma 3-bis del D.Lgs. n. 81/2008). Tali attività sono svolte o promosse in sintonia con gli orientamenti e le indicazioni di carattere generale concordate nell'OPN e vengono ad esso comunicate;
 - promozione e/o organizzazione di iniziative e campagne informative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
 - promozione, con particolare riferimento all'ambito provinciale, di altre iniziative finalizzate alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in coordinamento con le Istituzioni che operano a livello territoriale nelle materie

disciplinate dal D.Lgs. n. 81/2008:

- iniziative e proposte sulle iniziative delle istituzioni in ambito provinciale;
- formulazione di proposte all'OPR di riferimento e all'OPN, in coordinamento con l'OPR, in materia di fabbisogni informativi e formativi connessi all'apprcazione della Mm:Miva vigente,;
- definizione, a livello di singolo OPP, delle modalità con cui dare riscontro alle richieste aziendali di collaborazione in ordine alla pianificazione e realizzazione delle attività formative per i lavoratori e gli RLS, ai sensi dell'art. 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/2008 e in coerenza con quanto previsto dall'Accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Ai sensi dell'art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e ai fini di una gestione condivisa e comunque non conflittuale della informazione, della formazione e della rappresentanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gli OPP svolgono, inoltre, quale prima istanza di risoluzione, una funzione di mediazione di controversie insorte circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

Le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia della salute e sicurezza sul lavoro sia realizzata attraverso l'applicazione di soluzioni condivise. Pertanto, in casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti suddetti, le parti interessate (i datori di lavoro, i singoli lavoratori o i loro rappresentanti) fatto salvo quanto già eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva, possono adire l'OPP al fine di ricercare una soluzione concordata, ove possibile.

La parte che ricorre all'OPP ne dà contestuale informazione alle altre parti interessate.

I compiti di segreteria degli OPP sono assunti dalle Associazioni datoriali del territorio di riferimento aderenti a Confindustria.

Gli OPR e gli OPP saranno costituiti entro il 30 aprile 2019.

Lo Statuto e/o il Regolamento degli OPR e degli OPP di nuova costituzione dovranno essere formulati in conformità ad uno schema definito dall'OPN.

Gli OPR e gli OPP già costituiti dovranno uniformare i loro Statuti e Regolamenti a quanto previsto dal presente Accordo, entro 90 giorni dall'adempimento dello schema di cui al

53

capoverso precedente.

■ ■ ■ ■ ■

Le Parti firmatarie si impegnano a:

- divulgare il presente Accordo, anche attraverso i rispettivi canali istituzionali, presso tutte le aziende aderenti a Confindustria ed i loro lavoratori ed RLS, al fine della migliore conoscenza delle disposizioni in esso contenute;
- incontrarsi, entro un anno dalla sottoscrizione dell'Accordo, per verificarne e valutarne l'applicazione.

4. Disposizioni transitorie

Le previsioni del presente accordo si applicano:

- a) quanto alle procedure di elezione/designazione, da subito nelle aziende nelle quali non è presente il RLS e a decorrere dalla prima elezione/designazione successiva all'entrata in vigore del presente accordo per le aziende in cui, a quest'ultima data, è presente il RLS;
- b) quanto alla disciplina degli RLST, a decorrere dal giorno successivo alla sottoscrizione del Protocollo richiamato dal punto 11 dell'Intesa del 12 dicembre 2018.
- e) quanto alle restanti disposizioni, alla data di entrata in vigore del presente accordo.

5. Disposizione finale

Il presente accordo interconfederale costituisce parte integrante del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014.

Confindustria, Cgil, Cisl, Uil sottoscrivono, in attuazione dell'accordo interconfederale 9 marzo 2018 presente intesa, condividendo altresì i contenuti esplicitati nei dodici punti precedenti.

Confindustria


CGIL


CISL


Roma, 12 dicembre 2018