



# CAMPAGNA TRA.IN-S. TRASPORTIAMO IN SICUREZZA

3  
EVENTO



Campagna  
2021-2022

**RLS STRONG**  
Aumentare i livelli  
di competenza tecnica  
e di rappresentanza  
dei RLS aiuta la sicurezza

7 OTTOBRE 2021

*Testo a cura dell'Ufficio studi Fast-Confsal e del Dipartimento "Infrastrutture, Trasporti, e Servizi" della CONFISAL  
Coordinato da Pasquale Cataneo*

*Grafica e impaginazione di Andrea Blasi*

# Premessa

## CENNI STORICI

Il percorso per affermare la piena cittadinanza della rappresentanza sindacale in azienda, anche a presidio della salute e della sicurezza dei lavoratori, è stato lungo e irto di difficoltà ed ostacoli<sup>1</sup>.

Una rivendicazione, iniziata nella seconda metà degli anni '60 del secolo scorso, che ha registrato un primo fondamentale risultato all'interno della legge 300 del 1970 - Statuto dei Lavoratori - nell'articolo 9, circa la *"Tutela della salute e dell'integrità fisica"* il quale prevede che: *"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"*.

Dopo questa enunciazione di carattere generale per vedere il riconoscimento di una vera figura, specifica, di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si è dovuti arrivare al 1994 con l'emanazione del D.lgs 626. Sono poi dovuti trascorrere altri 14 anni **per arrivare**, nel 2008, all'emanazione del cosiddetto Testo Unico in materia di norme per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il D.lgs. 81, affinché la figura del RLS si rafforzasse, prevedendo la sua espressione anche a valenza territoriale – RLST - e di sito produttivo – RLSSP-.

Basta questo excursus temporale (metà anni '60 – 1994 - 2008) per dimostrare quanto la previsione della figura del RLS sia stata davvero una grande conquista dei lavoratori, ripetiamo, ottenuta a valle di un percorso sindacale e politico di rivendicazioni e lotte coniugate ad approfondimenti, studi e ricerche. Oggi, dopo più di 13 anni dal D.lgs 81/2008 e ben 27 dal D.lgs 626/1994, visto il persistere della grave situazione degli incidenti sul lavoro spesso mortali, pensiamo che sia doveroso fare un bilancio sugli effetti della presenza del RLS nelle aziende.

---

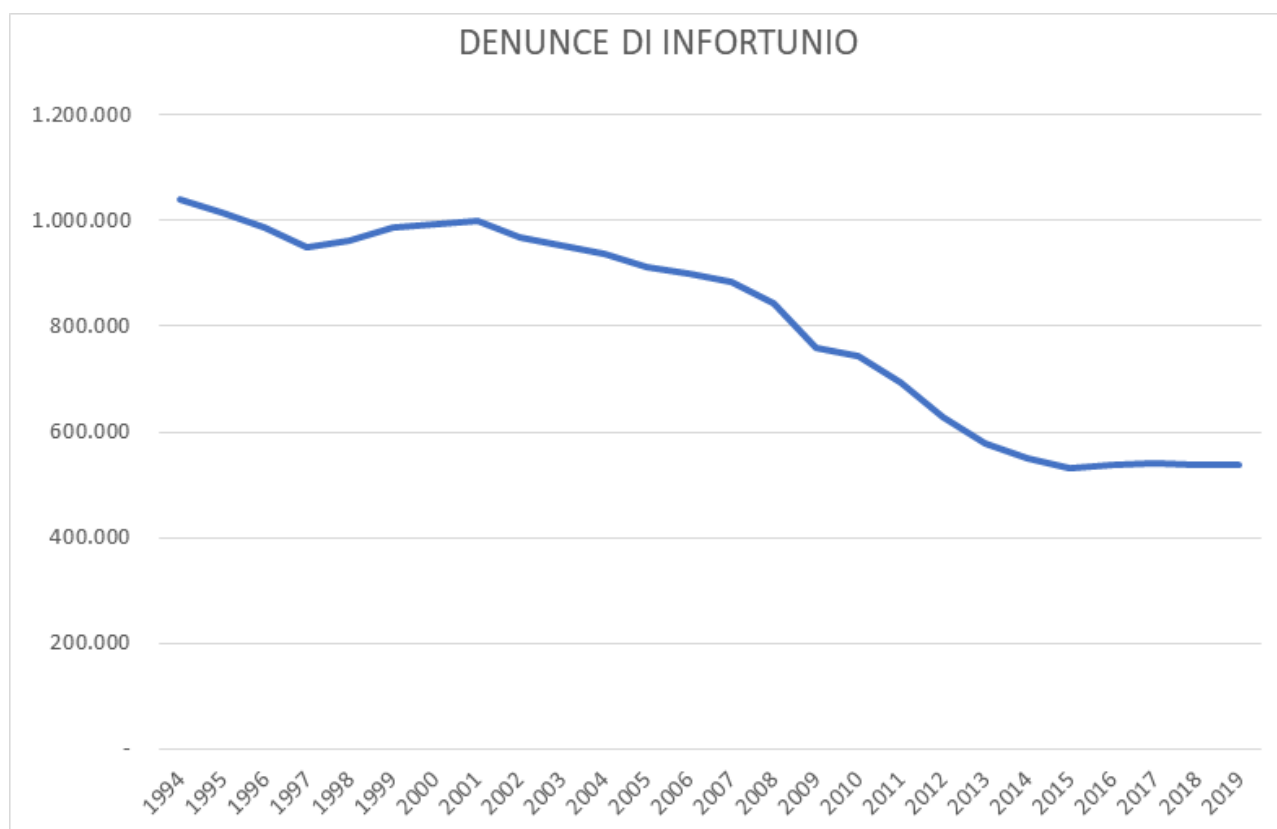
<sup>1</sup>- Si veda il volume edito da Franco Angeli – Sociologia del Lavoro "Il Centro ricerche e documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985)- uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale".

# RLS - Facciamo il punto con dati alla mano

Il bilancio è parzialmente positivo, atteso che i dati testimoniano che la legislazione sulla salute e sicurezza nel corso degli ultimi cinque decenni ha prodotto sì un forte calo degli incidenti e delle morti sul lavoro<sup>1</sup>, ma ormai da diversi anni la discesa ha subito un drastico ridimensionamento.

Se l'osservazione dei dati Inail delle denunce di infortunio e di infortunio mortale, ai fini del nostro ragionamento di oggi, la facciamo dal 1994 in poi, anno di introduzione della figura del RLS col D.lgs. 626/1994, vediamo che le denunce di infortunio furono 1.041.155, mentre nel 2019, anno pre-Covid, 536.904. In pratica la metà, ma anche di meno, considerando che nel conteggio delle denunce di infortunio è stato introdotto nel 2000 dall'art.12 del D.lgs 38, il riconoscimento dell'infortunio *in itinere*, nel tragitto casa-lavoro-casa.

**TABELLA 1**

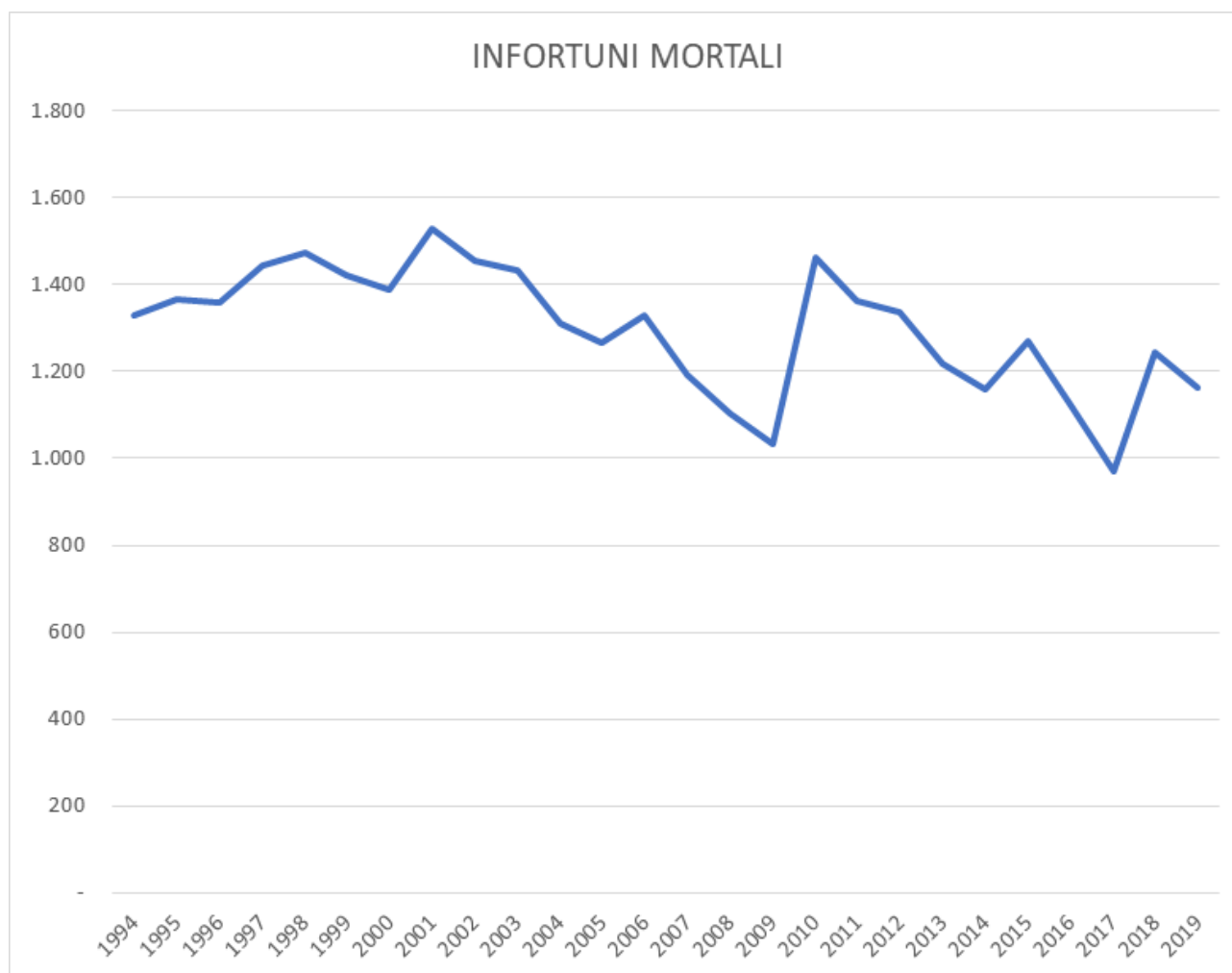


Fonte: dati Inail

<sup>1</sup>- si vedano le tabelle dei Dati Inail pubblicate nella iniziativa di lancio della campagna Trains 2021-2022 del 6 giugno 2021

Nello stesso arco temporale le denunce di infortunio mortale furono 1.328 nel 1994, mentre nel 2019 sono state 1.163. Una diminuzione non altrettanto considerevole, quindi, come si può vedere comparando l'andamento delle curve dei due grafici delle Tabelle 1 e 2.

**TABELLA 2**



Fonte: dati Inail

Anche in questa sede, come segnalato già il 6 Giugno 2021 nell'occasione del lancio della Campagna Trains 2021-2022, sottolineiamo come la curva della diminuzione delle denunce di infortunio si sia praticamente stabilizzata, ormai dal 2015.

Il numero degli infortuni ha smesso di scendere e quelli mortali addirittura stanno aumentando, questo è il dato.

Un dato in aumento, visto quello che sta succedendo nel 2021, dove si nota quanto la ripresa economico-produttiva registrata già nel primo semestre dell'anno, a valle delle limitazioni legate alla pandemia, sia stata caratterizzata da un'impennata di casi di morti sul lavoro, alcune delle quali di notevole impatto emotivo e, di conseguenza, mediatico.

In questa sede vorremmo sviluppare un'analisi della situazione degli infortuni e delle malattie professionali con l'occhio di chi si chiede "cosa si può fare concretamente per incidere strutturalmente nel contrastare meglio gli infortuni e le malattie professiona-

li". Non siamo particolarmente appassionati agli slogan, forse efficaci mediaticamente ma certamente evanescenti rispetto alla realtà che continua, beffarda, a presentare il conto di una media annua di tre morti al giorno.

Secondo noi, tra le molte cose che si devono fare, sarebbe importante sviluppare un ragionamento sul rafforzamento di un argine. L'argine di chi, nelle aziende, rappresenta i colleghi per la protezione della loro salute e della loro incolumità mentre stanno lavorando. Il loro rappresentante per la sicurezza, RLS. Poniamo una domanda: sta reggendo questo argine?

Per rispondere occorre innanzitutto riflettere sul ruolo che la norma affida al RLS e sugli strumenti che la norma stessa gli mette a disposizione.

Insomma, l'obiettivo è capire se la sua funzione possa essere efficace nella realtà e non solo sulla carta.

## INQUADRAMENTO NORMATIVO DEI RLS – L'ARTICOLO 50.

Senza fare il riassunto delle puntate precedenti, accennato nelle Premesse a questo documento, riepiloghiamo quale è l'inquadramento normativo del RLS. Nel D.lgs 81/2008 gli articoli che ci interessano sono essenzialmente il 2, che al punto i) definisce *"rappresentante dei lavoratori per la sicurezza"*: *la persona eletta o designata a rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.*

Diversi articoli citano questo rappresentante ma ai fini del nostro ragionamento ci focalizziamo sul Capo III - Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro, alla Sezione VII – Consultazione e partecipazione dei rappresentanti di lavoratori – artt. da 47 a 52.

L'art. 47, in estrema sintesi, parla di dove e come viene eletto o designato il RLS, dei riferimenti numerici anche in relazione alla contrattazione collettiva.

Gli articoli 48 e 49 prevedono rispettivamente le figure del RLST e del RLSSP (territorio e sito produttivo), ma quello che più vogliamo approfondire è l'articolo 50, ovvero ciò che la norma attribuisce al RLS.

Sono 13 punti quelli elencati, dal punto a) al punto o), dalla cui lettura si comprende quanto sia assente, nonostante la definizione dell'articolo 2, la partecipazione. Vediamoli:

- 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, all'evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*



- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art.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 e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli impianti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista nell'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;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'art.35;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dal dirigente e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

A prima vista si tratta di una serie di attribuzioni importanti. Ma che potere reale hanno questi rappresentanti e, soprattutto, quale consuntivo si può fare sulla efficacia di queste attribuzioni rispetto alla realtà vissuta quotidianamente? Le risultanze della ricerca IMPAcT: RLS parlano chiaro in termini di richiesta di maggiore formazione tecnica e di conoscenza dei sistemi di gestione.

In base a quanto detto finora, proponiamo una modifica del ruolo del RLS per farne un soggetto che possa essere messo in grado di interloquire ad un livello coerente all'interno del sistema di prevenzione e di protezione aziendale, SPP. Per prima cosa, occorre pensare ad una modifica della previsione normativa del punto g) dell'articolo 50, nel senso che la formazione di queste figure va rafforzata sotto il profilo tecnico.

Per fare ciò occorre implementare quanto previsto nell'articolo 37 del D.lgs 81/08 ai commi 10 e 11:

- 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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;
- 11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 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. 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."*

Uscendo dall'analisi della norma, torniamo al quotidiano dove la realtà ci dice che, ogni giorno, ci sono morti sul lavoro, i numeri delle denunce di infortunio non scendono da tempo o, nella più benevola delle ipotesi scendono molto lentamente, mentre il numero degli infortuni mortali aumenta!

I Dati Inail ufficiali parlavano già di 677 morti sul lavoro dal 1 gennaio al 31 luglio 2021 dall'inizio dell'anno, una ecatombe!

Però non basta l'osservazione dei dati. Per affrontare un argomento così delicato occorre anche leggere, cercare di capire cosa dicono gli stessi RLS.

A tal fine ci vengono in soccorso gli esiti dell'indagine "IMPACT: RLS"<sup>2</sup>, ricerca sviluppata da Inail su un campione molto rappresentativo di RLS/RLST/RLSSP, ed aprire una discussione su quello che, chi svolge questa funzione, ha testimoniato.

## COSA DICONO I RLS (INDAGINE IMPACT: RLS)

"**IMPACT: RLS**" fa parte del ciclo di ricerche ed indagini INSULA, promosse e finanziate da Inail tramite i bandi in compartecipazione, cosiddetti Bric, ai quali partecipano gli altri attori della ricerca e della prevenzione, Università in primis, ma anche le parti sociali.

Una ricerca, pubblicata ormai nel 2017, con l'obiettivo principale di *"superare i limiti della conoscenza attuale sul ruolo dei RLS nel contribuire al miglioramento delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare l'indagine ha mirato ad offrire un quadro completo, a livello nazionale, sullo svolgimento del ruolo della rappresentanza specifica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nelle sue diverse forme (RLS, RLST, RLSSP), nel sistema produttivo italiano"*.

Per conseguire tale obiettivo, nel corso di una rilevazione durata cinque mesi, è stato intervistato un campione significativo di RLS, di RLST e RLSSP, che ha reso una fotografia abbastanza dettagliata della situazione.<sup>3</sup>

I contenuti delle varie indagini di merito sono di grande interesse per chi si occupa della materia della salute e della sicurezza sul lavoro. Tali risultanze dovrebbero essere studiate e divulgate con più decisione, in special modo dalle parti sociali. Ovviamente,

2- IMPACT-RLS: Indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro. INAIL 2017

3- 2352 RLS, 133 RLST, 10 RLSSP (9 in porti e 1 in un polo fieristico)



per motivi di spazio, ai fini del nostro ragionamento in questa sede, ci limitiamo a riportare solo alcuni passaggi delle considerazioni conclusive generali dell'indagine (reperibile on line sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it)):

*“La ricerca dimostra che a quasi dieci anni dall’emanazione del d.lgs 81/2008 (e a circa trent’anni dalla direttiva europea 89/391), permangono diverse difficoltà per l’assunzione di un ruolo attivo da parte del RLS: condizione condivisa tra realtà aziendali molto diverse, per settore, dimensione e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna della salute e sicurezza.*

*Il quadro che emerge è a luci e ombre. Nella maggior parte delle aziende infatti, il RLS è ancora oggi ostacolato da diversi fattori che impediscono l’affermazione di un ruolo attivo e partecipativo, soprattutto a causa di sistemi di gestione immaturi che mortificano i diritti di informazione, consultazione e partecipazione (ovvero gli assi portanti di un sistema di prevenzione condiviso)”.*

Particolarmente significative sono, quindi, le “Criticità principali e raccomandazioni per indirizzare gli interventi, rafforzare il ruolo del RLS e RLST e l’efficacia dei sistemi di prevenzione alla luce dei risultati d’indagine.”

In questa sede accenniamo solo ai principali titoli del testo che riassumono tali criticità e raccomandazioni, rimandando alla lettura del documento completo:

*“...omissis...Rafforzare le relazioni del RLS con gli altri attori della prevenzione.*

*L’analisi delle relazioni tra maturità del ruolo di RLS e maturità del sistema di organizzazione e di gestione interna alla salute e sicurezza, mostra che il RLS non è ancora un attore chiave del processo di miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro e che il riconoscimento del suo ruolo avviene solo in unità produttive con sistemi di gestione maturi, quindi dopo che la sicurezza è divenuta priorità strategica per l’azienda.*

*Anche in questi casi, tuttavia, non è raro che il RLS possa rimanere sostanzialmente marginalizzato, con poche possibilità di esercitare un ruolo proattivo che vada oltre il formale adempimento delle attribuzioni di legge in termini di rappresentanza, informazione e consultazione. Di contro, all’interno di unità produttive con sistemi di gestione poco maturi, il ruolo del RLS...omissis...”*

### **“Rafforzare le relazioni del RLS con gli attori esterni della prevenzione**

*Sul fronte opposto, occorre sviluppare politiche in grado di garantire, anche in realtà con bassa cultura della sicurezza, un livello adeguato di centralità del ruolo di RLS e della sua capacità di presidio. Soprattutto, occorre individuare strategie per cui il rafforzamento del ruolo di RLS si traduca in maggiore stimolo all’evoluzione del modello partecipativo aziendale verso una configurazione virtuosa.”*

Per fare tutto quanto sopra detto è evidente quanto sia fondamentale:

### **Rafforzare il profilo di competenza del RLS**

*Il primo elemento in grado di contribuire ad un progressivo recupero di centralità del ruolo di RLS è la sua formazione. Le risposte dei RLS in merito a lacune formative ed esperienze pregresse rivelano due esigenze complementari: da un lato, quella di*

**rafforzare competenze tecniche avanzate**, principalmente in tema di analisi di rischio, e dall'altro, quella di sviluppare competenze legate alla **comprensione dei modelli e dei processi tipici dei sistemi di gestione** della salute e della sicurezza sul lavoro...omissis...

Quindi luci (poche) e ombre (tante) e una decisa richiesta di queste figure di essere messe in condizione per meglio esercitare, nei fatti, le prerogative che la norma affida loro in un contesto che spesso le vede, invece, subalterne e non a pari livello degli attori del sistema di prevenzione e protezione aziendale.

La maggiore formazione tecnica è una delle richieste che è emersa con più forza, come abbiamo visto. C'è poi anche una considerevole richiesta di maggiore conoscenza formativa dei sistemi di gestione della salute e sicurezza SGSL, riconducibili ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 30 del D.lgs 81/08.

Di questi ultimi parleremo tra poco.

Il binomio formativo più tecnica-più SGSL, potrebbe davvero portare al rafforzamento dell'argine di cui alla premessa di questo documento.

## **I sistemi di gestione della salute e sicurezza in chiave partecipativa**

Per inquadrare correttamente i sistemi di gestione della sicurezza non ci si può esimere dal richiamare quanto prevede l'articolo 30 del D.lgs 81/08: I Modelli di organizzazione e di gestione MOG. Questo articolo, che per loro interesse dovrebbero conoscere a memoria tutti i componenti dell'alta dirigenza delle aziende, mette in diretta connessione la "responsabilità amministrativa" di cui al D.lgs 231/2001, con le responsabilità dell'attuazione della legislazione sulla salute e sicurezza sul lavoro. Estremamente rilevante è che nel Testo Unico 81/08 vi è un articolo, il 300, contenuto nel Titolo XII – Disposizioni in materia penale e di procedura penale - dal titolo emblematico: "Modifiche al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" che pone a carico degli inadempienti pesantissime responsabilità penali e amministrative. Oltre alla figura del "Datore di Lavoro" da non confondere col padrone dell'impresa o con chi la dirige, perché poche volte coincide, anche chi fa parte degli organi direttivi è coinvolto in toto, a meno che...

A meno che si possa considerare la cosiddetta "efficacia esimente" attraverso l'applicazione di un MOG, come si evince dalla lettura dell'art. 30:

*"1. il modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- n) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- o) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- p) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazione dei lavoratori per la sicurezza;*

- q) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- r) alle attività di formazione e informazione dei lavoratori;
- s) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- t) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge;
- u) alle periodiche visite dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

2. il modello di organizzazione e gestione di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1...omissis...

L'articolo prosegue con disposizioni di dettaglio nel comma 3 che prevede l'istituzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello e col comma 4 con la previsione di un sistema di controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate prevedendo i casi di riesame ed eventuale modifica del MOG stesso.

Meritano di essere trascritti integralmente i contenuti dei successivi due commi, utili ai fini del nostro ragionamento:

*"5. in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui la presente articolo...omissis..."*

*5 bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, salute e politiche sociali."*

Da notare che il British Standard OHSAS 18001:2007 è stato sostituito recentemente dall'applicazione in sua vece del più moderno standard internazionale UNI ISO 45001: 2018, mentre la previsione del comma 5 bis si è concretizzata attraverso la predisposizione delle procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle piccole e medie imprese PMI da parte della Commissione consultiva permanente, emanate con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali il 13 febbraio 2014. Questi sono i sistemi ai quali fare essenzialmente riferimento e sono importanti appunto perché sistemi - non mera applicazione di norme - che integrano la materia della salute e sicurezza in azienda con gli altri fattori organizzativi e produttivi dell'azienda stessa. Prevedono un fortissimo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, tanto da aggiungere alla mera consultazione, la partecipazione alle decisioni sulla salute e sicurezza.

Se ci si pensa, è l'unica via possibile per dare dignità vera alla prevenzione.

Questi sistemi, per effetto del comma 6 del nostro art. 30, per le aziende fino a 50 dipendenti rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 81/08.

Infatti, INAIL ha istituito uno specifico sotto-asse di finanziamento per sostenere le aziende che attuano i MOG, su input del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza di quell'Istituto, e premia con il massimo punteggio (100) la riduzione del tasso di tariffa, le aziende che investono in prevenzione (OT23).

# LA PROPOSTA: RLS PIÙ FORMATO TECNICAMENTE E SUI SISTEMI DI GESTIONE, COINVOLTO A PIENO TITOLO SULLA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Mentre i primi punti dell'elenco dei contenuti minimi somigliano molto ai contenuti del Modulo A (previsto per Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione ASPP e ai loro responsabili RSPP), non si può dire lo stesso per il Modulo B, cioè quello più propriamente tecnico. Quindi è probabilmente da ricercare in questa condizione di differenza a monte, il disagio di moltissimi RLS che dichiarano di sentire l'esigenza di un riequilibrio proprio sul versante tecnico.

D'altronde se un corso per essere qualificati RSPP prevede un minimo di 100 ore di aula e quello per ASPP 76, evidentemente vi è una differenza sostanziale nella formazione erogata.

Sia chiaro, il ragionamento da fare non è quello di trasformare tutti i RLS in RSPP, si snaturerebbe il ruolo di rappresentanza che hanno. Però non può certo ignorarsi la difficoltà che hanno queste figure, troppo spesso lasciate sole o poco assistite, a confrontarsi con procedure e documentazioni di cui non hanno una padronanza completa.

Un RLS dovrebbe poter confutare tecnicamente le carenze o le incongruenze di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Siamo certi che siano stati messi dalla norma e dalla prassi nelle migliori condizioni di preparazione per farlo?

Un'altra condizione che riteniamo essenziale per "rafforzare l'argine" è dare cittadinanza vera al RLS nella gestione della SSL in azienda. Per farlo c'è un solo modo: affermare nei fatti l'effettiva partecipazione di questi rappresentanti alle decisioni in materia, tramite l'introduzione a tappeto dei modelli organizzativi di gestioni che prevede facoltativamente l'articolo 30 del D.lgs. 81/2008.

È una questione che merita una iniziativa specifica per poterne spiegare bene le ragioni, ma anche le convenienze per lo stesso mondo imprenditoriale, oltre che i benefici per il sistema Paese.

Per completare la proposta bisogna fare una considerazione importante sulla organizzazione del lavoro. Ormai è acclarato unanimemente che l'organizzazione del lavoro e le sue condizioni di svolgimento impattano direttamente sui livelli di salute e sicurezza nelle aziende.

In troppe realtà contrattuali i RLS non hanno diritto di cittadinanza al tavolo della trattativa di secondo livello, proprio laddove questi aspetti fondamentali vengono discussi e contrattati.

Su questo vi è da fare una profonda riflessione relativa al capitolo Relazioni Industriali di molti CCNL nell'ambito nel quale operiamo e sugli accordi per l'istituzione e il rinnovo delle rappresentanze RSU e RLS.

Essendo convinti che la situazione richieda una rivitalizzazione e un rafforzamento dell'efficacia del ruolo di chi è chiamato a fare il RLS, si potrebbe guardare a come funziona, ormai dal 1996, nel Pubblico impiego, laddove questi rappresentanti vengono individuati, dopo l'elezione delle Rsu all'interno dei relativi collegi e, quindi, sono pienamente titolari anche del tavolo di contrattazione a livello di unità produttiva.

# Conclusioni

## RLS PIÙ FORMATO E PIÙ PARTECIPE QUINDI PIÙ EFFICACE

Come già ampiamente chiarito sopra, ribadiamo quindi quanto proponiamo. Pensiamo che il ruolo di queste figure vada implementato, rafforzandone la formazione per farne davvero un soggetto autorevole anche tecnicamente e partecipe alle decisioni sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro.

Ovviamente un ruolo che, per norma da prevedere espressamente modificando l'attuale D.lgs 81/08, sia libero di agire senza temere ripercussioni disciplinari e/o discriminatorie. Questo è uno dei punti nevralgici per poter avere, tramite il RLS, un argine che aiuti le i lavoratori, la loro impresa ma anche chi deve fare la vigilanza.

Perché se è vero che il rafforzamento degli organici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro INL aiuta certamente la lotta al lavoro nero, quindi anche la sicurezza, perché nelle aziende che rispettano le norme contributive e assicurative è altamente probabile che siano rispettate anche le norme per la sicurezza, altrettanto vero è che è velleitario pensare di esercitare una vigilanza davvero efficace sulle 4 milioni e mezzo di aziende italiane senza un aiuto proveniente dall'interno delle aziende stesse.

Una vigilanza che deve avere più carattere consultivo e di aiuto che esclusivamente repressivo, sulla quale va fatta un po' di chiarezza, perché spesso ci sembra che si faccia un po' di confusione su chi la esercita.

Ricordiamo a noi stessi che la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, prevista dall'articolo 13 del testo unico D.lgs 81/08, è svolta:

- dalla Azienda Sanitaria Locale competente per territorio;
- dai Vigili del Fuoco, per quanto di specifica competenza;
- dalle Regioni, per il settore minerario, per le industrie estrattive di seconda categoria e per le acque minerali e termali;
- dai servizi sanitari e tecnici di Forze armate, Forze di Polizia e Vigili del Fuoco, nei rispettivi luoghi di lavoro interni;
- dal INL (ex personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel quadro dei Comitati regionali di coordinamento ex art.7 D.lgs. 81/08) per le:
  - ◇ attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile...
  - ◇ lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei;
  - ◇ ulteriori attività lavorative comportanti rischi elevati, individuate tramite DPCM informandone preventivamente la ASL competente per territorio.

Volendo riassumere in una sintesi imprecisa ma realistica, la vigilanza la devono fare le ASL e, per le costruzioni, gli ispettori tecnici dell'INL.

Sulla consistenza degli organici delle ASL confessiamo di non avere trovato dati con una fonte attendibile ma, pensando alla difficoltà generalizzata di moltissimi sistemi

sanitari regionali è improbabile che non ci siano carenze importanti, sia numeriche che di specializzazione.

Per quanto riguarda l'INL speriamo che prestissimo entrino davvero nei suoi organi i circa 2200 ispettori nuovi assunti, ma quanti di questi saranno dedicati alla vigilanza sulla legislazione della salute e sicurezza? E, comunque, anche se ciò avvenisse per tutti loro, sarebbero sempre pochi e, ricordiamo, esclusivamente per l'edilizia. Avrebbero bisogno di maggiore collaborazione tramite una sorta di "ispettore interno", tra mille virgolette, che possa rendere l'attività di vigilanza un'attività più consulenziale che repressiva. Il RLS è l'unica figura che, rappresentando gli interessi dei colleghi, può svolgere questo ruolo di cerniera. Un ruolo che è interesse anche delle aziende sane.

Per questo insistiamo sull'idea che il rafforzamento formativo tecnico dei RLS e la maggiore diffusione dei SGSL, tesa ad affermare maggiore cultura della prevenzione e la vera partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti alle decisioni sulla sicurezza, alzerebbero le barriere di ingresso agli incidenti.

In questa ottica, oltre alla proposta e in attesa che se ne discuta e la si sviluppi, annunciamo oggi che faremo un primo corso pilota, con un'aula formata da nostri RLS ai quali erogheremo i moduli A e B, previsti per le figure di RSPP e ASPP e, in seguito, un corso specifico sui SGLS (MOG semplificati e UNI ISO 45001: 2018).

Siamo convinti che queste persone diventeranno un patrimonio per tutti, nelle rispettive aziende, alle quali fare riferimento per poter avere un argine migliore contro una piaga infinita così difficile da risanare.

Davvero non è mai colpa del fato e non sono mai abbastanza le azioni da intraprendere per combattere incidenti e malattie sul lavoro. Limitarsi agli annunci e non dare conseguenza con i fatti non è la nostra cifra.



# Il calendario

Di seguito, alcune delle principali iniziative Fast-Confisal della campagna “TRA.IN-S. 2021-2022” alle quali si aggiungeranno altri incontri tematici nei settori delle infrastrutture, trasporti, logistica e servizi ambientali e altri numerosi eventi promossi dalla Confisal. Tutte le iniziative saranno rese note di volta in volta.

DATA	EVENTI
7 OTTOBRE	<b>RLS STRONG!</b> Aumentare i livelli di competenza tecnica e di rappresentanza degli RLS aiuta la sicurezza.
19 OTTOBRE	<b>ALLEGGERIAMO IL CARICO</b> Campagna EU-OSHA contro i Disturbi Muscolo Scheletrici. Focus specifico nella Logistica e TPL ferro gomma.
20 OTTOBRE	<b>AUMENTARE LA REALTA' PER AUMENTARE LA SICUREZZA</b> La realtà aumentata come arma di prevenzione
25 NOVEMBRE	<b>UN'AGENZIA DI COORDINAMENTO PER LE ISPEZIONI E I CONTROLLI SPECIFICI SULLA S.S.L.</b> Le regole non hanno efficacia se la probabilità di vigilanza è quasi inesistente. L'INAIL può farlo?
09 FEBBRAIO	<b>MALATTIE PROFESSIONALI: LA PUNTA DELL'ICEBERG</b> Le malattie di presunta origine professionali tra mancate denunce e riconoscimenti negati, un grande tema da focalizzare.
24 MARZO	<b>META' DELLE MORTI SUL LAVORO AVVENGONO PER STRADA.</b> Il punto sul trasporto merci su strada

[WWW.SINDACATOFAST.IT](http://WWW.SINDACATOFAST.IT)

[WWW.CONFSAL.IT](http://WWW.CONFSAL.IT)

**FAST-Confsal**

*Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti*  
Via Prenestina, 170, 00176 Roma RM  
Tel: 06 89535974 - 06 89535975 FAX:06 89535976 Tel FS: 970 67666  
E-MAIL: [sg@sindacatofast.it](mailto:sg@sindacatofast.it)

**CONFSAL**

*Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori*  
Viale di Trastevere 60, 00153 Roma  
Tel: 06.585207.1  
E-MAIL: [info@confsal.it](mailto:info@confsal.it)