

Il disagio dell'Rls



Gli Rls sono abbandonati a se stessi?...

Fin dalla loro nascita, con il decreto 626/94, con il quale si attuava in Italia con un ritardo di qualche anno, la direttiva “quadro”, si cominciò a paventare tale rischio.

In ambito sindacale, le domande più frequenti erano:

- Come sostenere la loro attività?
- Come far sì che possano esercitare effettivamente le attribuzioni riconosciutegli dalla legge?
- Come organizzarli e costruire una loro identità e una loro forza collettiva?

Questioni che non hanno ancora trovato una soluzione adeguata.

Non si può certo dire che molto non sia stato fatto per garantire che gli Rls potessero svolgere appieno la loro funzione.

Innanzitutto, occorre ricordare come l'avvento della legislazione comunitaria in materia di salute e sicurezza sul lavoro (ssl) – il sopra citato e famoso 626, entrato effettivamente in vigore per tutte le imprese, solamente a partire dal 1997 e ora assorbito e aggiornato nel D.Lgs 81/08 (e successive modifiche e integrazioni), più noto come “Testo Unico” (t.u.) - abbia fatto compiere un salto di qualità alla legislazione italiana in materia, ferma allora da quarant'anni alla normativa di prevenzione degli

infortuni e d'igiene del lavoro, emanata a metà degli anni cinquanta, di tipo quasi esclusivamente tecnico e applicata marginalmente alle imprese.

La partecipazione dei lavoratori si fonda in questi anni, ed è uno dei principi basilari, per cui i datori di lavoro e i responsabili aziendali devono obbligatoriamente consultare e dialogare con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, che ha specifiche ed importanti attribuzioni, in tutte le imprese, di qualsiasi dimensione.

Ma tra quanto scritto sulla carta e la realtà, la distanza è enorme.

Per un concreto sviluppo dei sistemi aziendali di prevenzione è importante tornare a riflettere sulle ragioni della consultazione e sulle sue modalità attuative.

Per garantire il reale coinvolgimento dei Rls è necessario che, oltre all'applicazione delle misure previste dalla legge vengano individuate e applicate specifiche procedure in grado di favorire tale cooperazione.

Anche il sindacato dovrebbe fornire più strumenti agli Rls, per migliorare la loro azione nei luoghi di lavoro, magari, con la costituzione di coordinamenti a livello territoriale per scambio di confronti dialettici ed esperienze, attraverso periodiche riunioni, ottimo, anche come presupposto per la individuazione dei bisogni informativi e formativi sulla salute e la sicurezza dell'ambiente lavorativo.

Poi, per quanto riguarda l'agibilità necessaria ai Rls per partecipare alle attività programmate e pianificate nell'ambito dei Coordinamenti ritengo necessario un impegno specifico da parte delle Organizzazioni di categoria, per dotare i Rls di un monte ore adeguato, rendendo loro disponibili per le attività di coordinamento, oltre a parte delle 40 ore di qui dispongono in base agli Accordi attuativi del D.Lgs 626/94, anche ulteriori permessi di organizzazione (ex Ccnl e Legge 300), permessi retribuiti e permessi non retribuiti eventualmente rimborsati dalle strutture.

Come dicevo, nel rispetto di uno dei principi fondamentali della Direttiva 89/391/ Cee - che, all'art. 11, prevede lo sviluppo di relazioni stabili tra i datori di lavoro e i lavoratori in merito a tutte le questioni che riguardano la salute e la sicurezza in azienda (cosa che per altro, raramente accade) – le Organizzazioni sindacali e le Associazioni datoriali, nel nostro Paese, hanno avviato, agli inizi degli anni '90 un confronto che ha preceduto e accompagnato il recepimento delle direttive comunitarie: da tale confronto sono scaturiti gli Accordi che regolamentano il nuovo sistema di relazione tra le parti sulle questioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

Ingranaggi, questi, che si muovono ancor poco, a prescindere da alcuni obblighi del datore di lavoro, cioè: fornire all'Rls una formazione adeguata; consentire l'accesso alle informazioni e alla documentazione aziendale; consultato preventivamente e tempestivamente; organizzare riunioni periodiche con la sua partecipazione.

Ma allora, quale ruolo ha avuto, avrà e deve avere il Rls.?

Il Rls. è chiamato per dare corpo effettivo a quell'elenco di compiti che l'articolo 50 (più ampio e al tempo stesso dettagliato della direttiva 89/391 che lo ha generato).

Oltre ad essere consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; Tra le novità che vengono ad ampliare le prerogative del Rls sono da segnalare:

_ è tenuto al rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi in relazione a quanto sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni (comma 6) e non può essere nominato responsabile o addetto del servizio di prevenzione e protezione (comma 7).

_ la prevista consultazione sulla nomina del medico competente e (espressamente) del Rspg (comma 1, lett.c), (che si poteva comunque ricavare dalla lettura dell'art.8, commi 2 e 6, del d.lgs.n.626/1994) nonché in merito all'organizzazione della formazione per le diverse figure considerate nell'art. 37 (lavoratori, preposti, addetti emergenze, Rls) (lett.d) e non solo, come in precedenza, per i soli addetti alle emergenze (cfr. art.19, comma 1, lett.d), d.lgs.n.626/1994). In controtendenza pare dunque la trasformazione da sanzione penale a sanzione amministrativa pecuniaria della mancata consultazione del Rls, operata dall'art.55, comma 4, lett.n), del decreto in esame, in riferimento all'art.18, comma 1, lett.s) (così come il fatto che il Rls solo "di norma" debba essere sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, cfr. comma 1, lett.i);

_ il diritto di disporre degli "spazi" necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli (anche tramite l'accesso ai dati di cui all'art.18, comma 1, lett.q) (?), contenuti in applicazioni informatiche); snocciolando in maniera asettica e talora vaga tali impegnative prerogative, si aggiunge la lettera (o) del comma 1, art. 50, dove gli si conferisce un potere notevole attraverso la facoltà di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro (?)..

Dunque è davvero consultato l'Rls?... e se consultato, quanto è tenuto in considerazione?

Che senso ha parlare di consultazione preventiva e tempestiva e di obbligo di consegna da parte del datore di lavoro a richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, di copia del documento di valutazione e del registro degli infortuni sul lavoro?...

Che peso ha la formulazione di osservazioni e il potere datogli di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica alla luce della sanzionabilità del datore di lavoro nei casi di inottemperanza, ma anche a seguito della possibile segnalazione e del connesso potere/possibilità che Rls ha di far ricorso alle autorità competenti?...

Certamente può diventare un ruolo ben più importante in primo luogo per quanto premesso e in secondo luogo per il fatto che il Rls agisce su mandato/incarico fiduciario dei lavoratori e pertanto la responsabilità morale di tutelarne gli interessi.

La partita si gioca allora sul concetto di interessi, ritorsioni e facili ricatti? ...

Appare scontato che una qualunque iniziativa messa in campo dal datore di lavoro, cui non scordiamo si chiede di collaborare con le figure non istituzionali del medico del lavoro e del Rls al fine di realizzare quanto la norma chiede, non potrebbe non tenere conto delle rilevazioni preventive ovvero conseguenti presentate dal Rls. Spesso tutto questo non succede.

Gli Rls, sono soli di fronte alle difficoltà che, soprattutto nelle imprese di piccola dimensione, essi incontrano nell'esercizio del loro ruolo. In realtà, senza un sostegno dell'organizzazione sindacale, o di una pseudo struttura di coordinamento, la rappresentanza per la SSL risulta spesso impraticabile, e impraticata.

Tante le domande desiderose di risposta, solo una richiesta, far sentire meno solo il Rls, questo è un dovere di tutti, colleghi lavoratori, sindacati istituzioni; questa rappresentanza è una grande opportunità sottovalutata e in crescente difficoltà.