

## COSA ACCADE SE NON VIENE ELETTO/DESIGNATO IL RLS?

Le funzioni di RLS sono esercitate dal RLST (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale).

### Chi è il RLST?

- Figura che rientra nell'ambito del sistema di rappresentanza dei lavoratori su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro disciplinato dall'art. 48 del D.Lgs 81/08. Agisce all'interno di un'area territoriale che le parti stabiliranno esercitando le sue funzioni in tutte le aziende presenti nel territorio di competenza. La sua operatività è soggetta a specifici accordi definiti dalla rete degli Organismi Paritetici previsti.

### Cos'è l'Organismo Paritetico?

Sono organismi costituiti per iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento.

### Dove è presente il RLST?

- Aziende o unità produttive **fino a 15 lavoratori** dove non sia eletto/designato il RLS.
- Aziende o unità produttive **con più di 15 lavoratori** senza RSU e/o non sia eletto/designato il RLS.
- Aziende o unità produttive **con più di 15 lavoratori** con RLS non formato secondo il presente accordo entro 60 gg dalla elezione o nomina, ovvero quando manchi il verbale di elezione/designazione.

### Che diritti ha il RLST?

- Supporto dell'Organismo Paritetico Territoriale.
- Accesso ai luoghi di lavoro previa comunicazione scritta con preavviso di almeno 3 giorni e di 24 ore in caso di urgenza.
- Formazione di 64 ore di cui 40 specifiche aziendali e 8 ore di aggiornamento periodico annuale.
- Consultazione ed accesso alla documentazione aziendale inerente alla salute e sicurezza, al pari di ogni RLS.
- Partecipazione alla riunione periodica.

QUALI NOVITÀ  
SONO PREVISTE  
SULLA PARITETICITÀ?

Viene costituita una rete specifica di organismi paritetici per i compiti di salute e sicurezza sul lavoro con appositi statuti e regolamenti così articolata:

O.P.Nazionale  
O.P.Regionale  
O.P.Provinciale

PROSSIMI IMPEGNI  
E SCADENZE  
DA AFFRONTARE

- Definizione di un protocollo contenente la disciplina delle regole di attuazione e svolgimento del ruolo di RLS/RLST non previste dal presente accordo.
- Protocollo sul funzionamento del sistema della pariteticità a tutti i livelli.
- Definizione del livello territoriale (regionale o provinciale) per la costituzione degli organismi paritetici sia per la forma giuridica che per dimensione geografica.
- Definizione delle linee guida relative all'informazione, promozione e monitoraggio della elezione dei RLS con modalità attuative concordate a livello territoriale.

L'accordo qui illustrato, per una prima informazione, fa parte dell'Intesa di più grande rilievo che tocca temi di impatto generale per la salute e sicurezza e ha come uno dei principali obiettivi quello di riportare centrale il ruolo di CGIL, CISL, UIL e Confindustria sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche attraverso i sistemi di rappresentanza previsti e istituiti dalla legislazione. Si vuole riaffermare un modello partecipativo quale via da privilegiare per un impegno di miglioramento continuo sempre più necessario anche alla luce dei dati e analisi emerse negli ultimi anni per infortuni e malattie professionali. Il testo completo da leggere, scaricare è disponibile sui siti di CGIL, CISL e UIL Lombardia:

<http://www.cgil.lombardia.it/>  
<http://www.lombardia.cisl.it/>  
<http://www.uilmilanolombardia.it/>

**PER QUALSIASI INFORMAZIONE  
RIVOLGETEVI ALLA SEDE SINDAGALE DEL VOSTRO TERRITORIO**



# SALUTE E SICUREZZA

## ATTUAZIONE DEL PATTO PER LA FABBRICA

**SOTTOSCRITTO  
IL NUOVO ACCORDO  
INTERCONFEDERALE**  
che sostituisce  
integralmente l'Accordo  
del 22 gennaio 1995  
sulla rappresentanza  
e la pariteticità in  
materia di salute  
e sicurezza



**23 ANNI DI ATTESA,  
UNA SVOLTA CONCRETA**  
L'accordo è valido  
per tutte le aziende  
associate a Confindustria



Con l'accordo firmato il 12 dicembre 2018, CGIL CISL UIL e Confindustria intendono dare attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, regolando la rappresentanza, gli assetti e i compiti degli organismi paritetici. Nell'accordo sono definite le procedure di elezione/designazione, la durata dell'incarico, i permessi, le modalità e gli strumenti per lo svolgimento del ruolo di RLS o RLST in azienda.



### QUALI SONO LE NOVITÀ E I TEMI PIÙ IMPORTANTI DELL'ACCORDO?

- Dando seguito agli accordi su democrazia e rappresentanza, si dà attuazione al diritto secondo il quale in tutte le aziende o unità produttive si eleggono o designano i RLS.
- Si garantisce al rappresentante dei lavoratori una migliore formazione, partecipazione, consultazione e accesso ai luoghi di lavoro, alle informazioni sugli infortuni e alla documentazione aziendale.
- Si attribuiscono al RLS più ore retribuite per l'espletamento del ruolo e lo svolgimento delle attribuzioni previste all'art. 50 del D.lgs. 81/08.
- Si rafforza il ruolo e l'impegno delle parti firmatarie dell'intesa nei confronti delle istituzioni preposte alla vigilanza e tutela della salute e sicurezza.
- Si riconosce la rilevanza e il maggiore impegno anche finanziario per la formazione ai fini prevenzionali in materia di salute e sicurezza.
- Si promuove una maggiore attenzione in materia di salute e sicurezza rispetto all'evoluzione tecnologica e organizzativa del lavoro.

### COSA SI PUÒ SUBITO ESIGERE?



#### PROCEDURE DI ELEZIONE/DESIGNAZIONE DEL RLS

- Nelle aziende o U.P. con più di 15 lavoratori deve essere eletto o designato solo all'interno della RSU/RSA.
- Resta in carica tre anni ed è rieleggibile.
- Il datore di lavoro ha l'obbligo di sollecitare le elezioni.
- Nelle aziende fino a 15 lavoratori è eletto o designato, anche su iniziativa del rappresentante sindacale, direttamente dai lavoratori.
- Nelle **aziende con più di 15 lavoratori**:
  - Senza RSU/RSA, è eletto o designato dai lavoratori al loro interno
  - in caso di RSU esistente è scelto dalla stessa RSU al proprio interno. Se ciò non è possibile, è eletto dai lavoratori all'interno della RSU e resta in carica fino a nuova elezione della RSU
  - In caso di prima elezione o rinnovo della RSU sono indicati in modo specifico anche i candidati a RLS
  - In caso di dimissioni/decadenza/cambio di sigla sindacale esercita le funzioni fino a nuova elezione, ma non oltre i 60 giorni
  - Se si dimette da RSU, decade automaticamente
  - In presenza di RSA le elezioni avvengono a suffragio universale scegliendo i candidati all'interno della RSA.

#### QUANTE ORE DI PERMESSO HA IL RAPPRESENTANTE?

- Per le imprese fino a 5 lavoratori **24 ore** (prima erano 12).
- Per le imprese da 6 a 15 lavoratori **48 ore** (prima erano 30).
- Per le imprese superiori a 15 lavoratori **72 ore** (prima erano 40).

#### INOLTRE

- Non si tolgono dal monte ore dei permessi quelle fruite per:
  - la formazione obbligatoria
  - la partecipazione alla riunione periodica
  - la consultazione e la partecipazione alle visite che organismi di vigilanza fanno in azienda
  - le ore di viaggio per partecipare a iniziative sindacali provinciali.Quanto sopra si aggiunge alla prassi già in essere per la verifica della prevenzione e tutela della sicurezza in azienda (es. in occasione di visite congiunte nei luoghi di lavoro con RSPP o MC, consultazione del DVR e della documentazione aziendale).

#### CHE DIRITTI HA IL RAPPRESENTANTE?

- Accesso ai luoghi di lavoro con preavviso di 24 ore.
- Oltre ad avere in copia il DVR riceve, su richiesta, informazioni e documentazione aziendale in merito a tutti gli infortuni, le malattie professionali e i mancati infortuni, con possibilità di accesso alle denunce fatte dal datore di lavoro a INAIL attraverso il sistema informativo.
- Accesso ai dati sui costi delle misure adottate per ridurre o eliminare i rischi per la salute e sicurezza derivanti da interferenze e specificati nel DUVRI.
- Formazione pari a 32 ore di cui 12 specifiche sui rischi aziendali e aggiornamento annuale.
- È formato entro 60 giorni dalla nuova elezione/nomina.
- Partecipa alle riunioni periodiche nelle aziende con oltre 15 lavoratori convocate con 5 giorni di preavviso e ordine del giorno scritto.
- Convoca la riunione periodica per gravi situazioni di rischio.
- Controfirma l'apposito verbale redatto al termine di ogni consultazione e in caso di rifiuto va dato atto di ciò nel verbale da conservare nella documentazione aziendale.

