

Breve riassunto operativo per la notifica:

1. La comunicazione all'INAIL riguarda gli RLS in carica alla data del 31/12/2008.
2. Se non vi sono RLS in carica in tale data, non va effettuata alcuna comunicazione.
3. Se gli RLS sono nominati (dai lavoratori) successivamente a tale data, non vanno inclusi nella comunicazione e saranno inclusi nella comunicazione del 2010.
4. Se gli RLS sono dimissionari, sostituiti, decaduti, ecc, successivamente al 1/1/2009, ciò non ha alcun effetto sulla comunicazione da effettuare all'INAIL che rispecchia lo stato degli RLS al 31/12/2008.
5. Se l'RLS era in carica durante il 2008 e si è dimesso anche solo il 25/12/2008, non va fatta alcuna comunicazione poichè risulta non essere in carica alla data del 31/12/2008.
6. Solo l'azienda (in possesso delle proprie password per accedere all'area puntocliente dell'INAIL) o il consulente del lavoro al quale è stata data specifica delega, possono effettuare l'invio della comunicazione.
7. Il modello via Fax può essere utilizzato solo per comprovate difficoltà tecniche relative al sito o di accesso all'area puntocliente.

Spiegazioni accessorie e chiarimenti

Il nominativo dell'RLS riguarda il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), e non, come erroneamente diffuso da alcune fonti, il Responsabile della sicurezza, il datore di lavoro o l'RSPP.

Si tratta di un lavoratore, liberamente eletto dai lavoratori e non designato dall'azienda. La comunicazione all'Inail dell'RLS non ha nulla a che vedere con la notifica del nome dell'RSPP (adempimento obbligatorio con il D.Lgs 626/94 ma abrogato e non più presente con il nuovo D.Lgs 81/08).

E' prevista espressamente l'incompatibilità tra il ruolo di RLS e il ruolo di RSPP.

Pur non essendo espressamente previsto, la giurisprudenza ha inoltre chiarito l'incompatibilità tra il ruolo di RLS e l'inquadramento come Dirigente (che, per definizione, è l'alter ego del datore di lavoro). L'orientamento delle ASL è il medesimo: le nomine degli RLS sono contestate se attribuite a figure dirigenziali)

L'RLS non deve essere nominato dall'azienda o dal datore di lavoro ma dai lavoratori. L'azienda si deve limitare a chiedere formalmente ai propri collaboratori di comunicare il nome del loro RLS.

Eventualmente, possono essere organizzate e agevolate le procedure di elezione. La contrattazione collettiva (contratto collettivo applicato) regola i dettagli dell'elezione caso per caso.

Non è prevista alcuna sanzione nel caso in cui i lavoratori non abbiano eletto il proprio RLS, né a carico dei lavoratori, né a carico dell'azienda.

Non è necessario formalizzare la mancata elezione o preparare verbali di mancata elezione. La mera richiesta ai lavoratori (con i modi classici, bacheca, comunicazioni individuali, ecc.) di indicare alla

direzione il nome dell'RLS eletto è sufficiente per garantire all'azienda l'osservanza dei propri obblighi. In tal caso, non va effettuata alcuna comunicazione all'INAIL.

In tal caso, ancora, l'azienda dovrà contribuire ad un apposito fondo nella misura pari a 2 ore di retribuzione per ciascun lavoratore all'anno. Inoltre, verrà attribuito dall'INAIL un RLS-T (territoriale) proveniente dagli enti bilaterali territoriali.

Se l'RLS è stato eletto, l'azienda ha l'obbligo ulteriore di provvedere alla sua formazione. E' pertanto necessario far partecipare l'RLS ad un apposito corso della durata minima di 32 ore e a corsi annuali di aggiornamento della durata di 4 o 8 ore.

.

.

Analisi costi-benefici e Domande frequenti:

- **E' meglio eleggere l'RLS o è preferibile non eleggerlo?**

Dal punto di vista dei lavoratori: la presenza dell'RLS, oltre ad essere un diritto, è anche un dovere.

Inoltre tale figura ha un ruolo fondamentale per assicurare la sicurezza del lavoro per tutti.

Dal punto di vista del datore di lavoro: l'assenza dell'RLS determina un costo diretto pari a due ore di stipendio di ogni lavoratore all'anno. Inoltre, in mancanza di RLS, viene assegnato un RLS territoriale che dovrà essere coinvolto ogni volta che la normativa lo prevede (raccomandate varie, incontri formali ,ecc). La presenza dell'RLS determina un costo diretto pari al costo del corso di formazione iniziale e gli aggiornamenti annuali .

Il conto, meramente economico, determina la maggior convenienza dell'RLS interno rispetto a quello esterno (attribuito per legge se manca quello interno)

- **E' meglio avere un RSL interno o territoriale?**

Dal punto di vista dei lavoratori: la valutazione è soggettiva, ma è indubbio che la presenza di un RLS interno significhi che l'RLS è costantemente presente in azienda, conosce l'ambiente e i rapporti interpersonali nonché le peculiarità del lavoro, mentre un RLS territoriale potrà essere in azienda solo in rare occasioni (circa 2 ore all'anno).

Dal punto di vista del datore di lavoro: Indubbiamente è preferibile un RLS interno, anche perché in occasione delle ispezioni ASL, sarà il referente diretto dell'ispettore.

- **Non vi sono candidati per il ruolo di RLS, come si può fare?**

Dal punto di vista dei lavoratori: certamente, il ruolo di RLS non è stato adeguatamente illustrato. Non ci sono obblighi per l'RLS, non ci sono sanzioni, non ci sono responsabilità, non è un ruolo politico! Anzi, l'RLS ha diritto ad una serie di "benefit" (formazione, permessi retribuiti, strumenti operativi, ecc).

Dal punto di vista del datore di lavoro: è preferibile sollecitare l'elezione dell'RLS spiegando meglio la funzione e l'importanza ai lavoratori più coscienti, in modo che ci sia almeno un candidato.

- **Ci siamo dimenticati di eleggere l'RLS entro il 31/12/2008, cosa è meglio fare?**

Dal punto di vista di tutti: è vivamente sconsigliabile fare carte false o retrodatare l'elezione. Tuttavia, se vi sono le condizioni, può essere molto conveniente formalizzare oggi all'azienda i risultati di una informale elezione avvenuta tra i lavoratori anche nel passato (prima del 31/12/2008). La data di elezione infatti è quella in cui i lavoratori hanno eletto il proprio RLS, non quella in cui lo hanno comunicato alla propria azienda.

- **Sono disponibili dei modelli o dei formulari per l'elezione dell'RLS?
Le lettere di incarico, i verbali di elezione, le comunicazioni da affiggere in bacheca?**

Certamente sì, tutto ciò fa parte del servizio offerto dalla M.D. SERVICE srl ai propri clienti.

- **L'azienda è composta solo da 1 o 2 dipendenti, è necessario eleggere l'RLS?**

Sì, in ogni caso. Può sembrare assurdo, ma la normativa prevede questo.

- **Se c'è un solo candidato, è necessario procedere all'elezione?**

Ovviamente no, è automaticamente eletto. Occorre però verbalizzare correttamente la raccolta dei candidati.

- **In azienda c'è un solo lavoratore, va nominato comunque l'RLS e comunicato all'INAIL?**

Se l'unico lavoratore dell'azienda desidera eleggersi RLS può farlo e l'azienda è tenuta agli adempimenti previsti (notifica all'INAIL, formazione dell'RLS, partecipazione dell'RLS alla sicurezza). L'obbligo è identico per tutte le aziende e scatta anche con un solo lavoratore, con la sola differenza che per le aziende sopra i 15 lavoratori, l'RLS deve essere eletto all'interno delle rappresentanze sindacali.

- **In azienda lavorano solo mia moglie e mio figlio (o altri parenti), va nominato comunque l'RLS e comunicato all'INAIL?**

NO! Le imprese familiari non sono soggette all'obbligo di elezione dell'RLS come non sono soggette a moltri altri obblighi previsti dal D.Lgs 81/08, ivi compreso l'obbligo di notifica all'INAIL.

L'impresa familiare è disciplinata dall'art. 230 bis del codice civile ed è costituita dall'imprenditore che di regola è il fondatore, dal coniuge, dai parenti entro il terzo grado e dagli affini entro il secondo grado. Dell'impresa inoltre possono far parte i figli adottivi e naturali.

Questa esclusione è prevista dal D.Lgs 81/08 Art. 21. Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi

- **In azienda lavorano solo collaboratori a progetto, va nominato comunque l'RLS e comunicato all'INAIL?**

NO! L'esclusione è prevista dall'articolo 3 comma 7 del D.Lgs 81/08. Se però vi sono altri lavoratori "ordinari" questa esclusione non può essere applicata.

- **In azienda ci sono solo lavoratori a domicilio, deve essere comunque nominato l'RLS e comunicato all'INAIL?**

NO! L'esclusione è prevista dall'articolo 3 comma 9 del D.Lgs 81/08.

- **Se un condominio ha un portiere assunto come lavoratore dipendente, occorre nominare l'RLS e notificarlo all'INAIL?**

NO! L'esclusione è prevista dall'articolo 3 comma 9 del D.Lgs 81/08.

- **Quando si considera eletto l'RLS?**

Quando i lavoratori lo eleggono.

Successivamente, l'esito dell'elezione viene comunicato al datore di lavoro. Per il principio generale della conoscibilità, solo da questo momento scatta l'obbligo di comunicazione all'INAIL, di formazione dell'RLS, di partecipazione, ecc. L'elezione si perfeziona con l'atto di designazione da parte dei lavoratori che, generalmente, coincide con la votazione e il successivo scrutinio dei voti.

- **L'RLS deve essere eletto tutti gli anni? Quanto rimane in carica?**

L'RLS non va eletto tutti gli anni. La durata della carica è determinata dalla contrattazione collettiva e, generalmente, è 3 anni. Nulla vieta che i lavoratori confermino ogni anno la propria scelta. Nulla vieta che i lavoratori mantengano il proprio RLS eletto per un tempo indefinito, senza bisogno di nuove elezioni. I lavoratori hanno la massima libertà per esercitare il diritto di rappresentanza e partecipazione mediante RLS. E' opportuno ricordare che l'RLS non ha una funzione SINDACALE. Nelle aziende con più di 15 dipendenti, l'RLS è eletto all'interno delle rappresentanze sindacali, ma non necessariamente... i lavoratori possono disconoscere tali rappresentanze e eleggere un RLS esterno alle stesse.

- **Il verbale di elezione dell'RLS deve avere "data certa"?**

Assolutamente no. E' un semplice documento che l'azienda riceve da parte dei lavoratori. Essi sono liberi di formularla come meglio credono. Per inciso, se la comunicazione all'azienda avviene in modo informale, diventa impossibile dimostrare l'esistenza dell'RLS e la conoscibilità dello stesso da parte dell'azienda. Pertanto, in questo caso, non è sanzionabile la mancata comunicazione all'INAIL. Ovviamente, se un qualsiasi lavoratore, anche in mancanza di regolare e formale investitura, ha partecipato alle riunioni periodiche, ha firmato il documento di valutazione dei rischi (ecc.) c'è la prova esplicita dell'esistenza dell'RLS. Pertanto tale nominativo va comunicato all'INAIL.

- **L'RLS è stato eletto regolarmente ma non è stato fatto il corso di formazione, cosa fare?**

Se l'elezione è anteriore al 31/12/2008, la comunicazione all'INAIL va effettuata regolarmente. La comunicazione infatti si riferisce all'elezione, non alla formazione. Naturalmente, è opportuno effettuare al più presto la formazione per non incorrere nelle apposite sanzioni

- **Qual è la sanzione per la mancata elezione dell'RLS?**

Nessuna. L'elezione dell'RLS è prima di tutto un diritto dei lavoratori. E' oggi anche un dovere, ma non è prevista alcuna sanzione

- **Qual è la sanzione per la mancata formazione dell'RLS?**

In caso di elezione dell'RLS e mancanza della prescritta formazione (iniziale o annuale) è previsto l'arresto da quattro a otto mesi o l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro (D.Lgs 81/08 art. 55 c. 4 l. e)

- **Come dimostro che non vi era un RLS alla data del 31/12/2008?**

E' consigliabile che l'azienda chieda formalmente ai lavoratori (per esempio tramite comunicazione in bacheca) di comunicare il nome dell'RLS. La mancata risposta da parte dei lavoratori è la prova dell'assenza dell'RLS.

- **Come dimostro quando è stato eletto l'RLS?**

Se l'RLS è stato eletto successivamente al 31/12/08, il verbale di elezione o la lettera di comunicazione all'azienda del suo nominativo saranno prove sufficienti per dimostrare che non era in carica al 31/12/2008.

- **L'RLS è appena stato eletto, va comunicato all'INAIL?**

No, la comunicazione all'INAIL fotografa la situazione alla data del 31/12/2008

- **L'RLS si è dimesso in Novembre 2008, devo comunicarlo all'INAIL?**

No, la comunicazione all'INAIL fotografa la situazione alla data del 31/12/2008

Alla data del 31/12/08 non c'era l'RLS.

- **Se non faccio la comunicazione, cosa devo aspettarmi dall'INAIL?**

L'INAIL attribuirà un RLS Territoriale all'azienda e dovrà essere versato un contributo ad uno specifico fondo pari a due ore di stipendio per ogni lavoratore (versamento annuale).

- **La mia azienda ha 4 sedi (es, plessi, negozi, magazzini, ecc). Quanti RLS devono essere eletti e quante comunicazioni all'INAIL devo effettuare?**

Ciò che conta è il numero delle unità operative come definite dalla normativa ossia dotate di autonomia tecnico funzionale. Si parla di stabilimento o struttura dotato di autonomia finanziaria e tecnico funzionale quando, in loco, sono presenti le funzioni autonome e plenipotenziarie, atte ad organizzare e gestire la sicurezza del lavoro dell'intera unità produttiva. In quei casi, deve essere eletto un RLS autonomo, diverso da quello della sede e delle altre unità produttive (vale per le grandi aziende) In generale, l'azienda è unitaria e accentrata nella sede, anche se vi sono diversi uffici, negozi, luoghi di

lavoro. in questi casi, viene eletto un solo RLS (o più, a seconda del numero dei lavoratori, non del numero dei luoghi di lavoro).

- **Da quando è in vigore l'obbligo di avere l'RLS (e l'obbligo di contribuire al fondo in mancanza di RLS)?**

L'obbligo per i lavoratori di eleggere al proprio interno l'RLS era previsto già dal D.Lgs 626/94 ma non era prevista alcuna conseguenza.

Con il D.Lgs 81/08 è stato confermato tale obbligo ed è stato introdotto l'istituto della comunicazione all'INAIL, del versamento obbligatorio al fondo e dell'attribuzione dell'RLS-territoriale.

- **Non ho le password e il mio consulente mi vuole far pagare la comunicazione all'INAIL, posso inviare l'apposito modulo via FAX?**

L'invio del FAX è accettato solo per ragioni tecniche legate alle funzionalità del sito dell'INAIL.

L'alternativa è registrarsi sul sito dell'INAIL mediante l'apposita procedura, semplice e gratuita, per ottenere le password. Dopodiché, la notifica può essere fatta direttamente dall'azienda.

- **Lo stipendio dell'RLS cambia dopo l'elezione? RLS ha diritto ad un compenso o un'indennità?**

Assolutamente no. E' previsto un certo numero di ore di permesso retribuito per l'esercizio delle funzioni di RLS, è prevista la formazione (che deve essere svolta in orario lavorativo).

- **Quali sono i compiti del'RLS una volta eletto?**

Le spiegazioni sarebbe piuttosto lunghe (per questa ragione è previsto un corso apposito). In sintesi: riceve una serie di informazione e documenti dall'azienda, ha accesso alla documentazione riguardante la sicurezza, partecipa ad alcune riunioni, viene consultato in occasione di certe scelte in materia di sicurezza del lavoro.

Per brevità, rispondiamo semplicemente con il testo integrale dell'UNICO ARTICOLO che stabilisce diritti doveri oneri e prerogative dell'RLS. Questo articolo non è sanzionato e non prevede alcun tipo di aggravio di responsabilità per il lavoratore:

D.Lgs 81/08 Art. 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) é consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) é 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) é 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 ai preparati pericolosi, 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 é, 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 é 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 é incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

.