

Rappresentanza in materia di Salute e Sicurezza

Accordo Interconfederale 22/6/1995

Accordo Interconfederale 12/12/2018

Attuazione	D. Lgs. 626/94	D. Lgs. 81/08 e s.m.i.
Campo di applicazione	Imprese aderenti Confindustria	Imprese aderenti Confindustria
Riferimenti	Art. 18, comma 1 D.Lgs. 626/94 “In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza”. Criteri di individuazione del Rls e rinvio alla contrattazione collettiva per definizione in tema di diritti, formazione e strumenti per l’espletamento degli incarichi	Art. 47, comma 2 D. Lgs. 81/08 “in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”. Art. 47, comma 5 D. Lgs. 81/08 rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di numeri, modalità di designazione o di elezione, tempo di lavoro retribuito e strumenti per l’espletamento delle funzioni
Elettorato attivo e passivo	Diritto di voto per tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell’azienda o unità produttiva.	Riferimento al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, Sezione Terza, art. 3 – sia per aziende in cui sono presenti RSU/RSA sia in aziende in cui non sono presenti: “Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all’unità produttiva alla

Numeri	Aziende o UP fino a 200 lavoratori = 1 Rls Aziende da 201 a 1000 lavoratori = 3 Rls Aziende oltre 1000 lavoratori = 6 Rls	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.” Non sono eleggibili, né elettori, come Rls, i soci di società, gli amministratori e gli associati in partecipazione. Aziende o UP fino a 200 lavoratori = 1 Rls Aziende da 201 a 1000 lavoratori = 3 Rls Aziende oltre 1000 lavoratori = 6 Rls
Aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori Modalità di elezione	Il Rls viene eletto dai lavoratori al loro interno. (Rif. Accordo del 16 aprile 1993) Le Organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno iniziative per informazione, promozione, monitoraggio delle elezioni del Rls. L’elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto. Risulta eletto il lavoratore con maggior numero di voti espressi. Il Segretario del seggio elettorale redige il	Il Rls viene eletto o designato direttamente dai lavoratori al loro interno. In mancanza è individuato un Rlst per più aziende dello stesso territorio e/o comparto produttivo In linea con l’art. 47, comma 2 del D.Lgs.81/08 s.m.i., le parti firmatarie dell’accordo, elaboreranno entro quattro mesi dalla firma, linee guida per l’informazione, promozione e monitoraggio delle elezioni del Rls. Le modalità attuative saranno concordate a livello territoriale. L’elezione si svolge su iniziativa delle Rappresentanze Sindacali in azienda, con suffragio universale e a scrutinio segreto anche

	verbale dell'elezione che è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Il Datore di lavoro comunica all'OPP tramite Associazione Territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.	per candidature concorrenti. Risulta eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi. Il Rls può essere eletto o designato direttamente dai lavoratori su iniziativa delle Rappresentanze Sindacali in azienda o su iniziativa dei lavoratori. Su iniziativa dei lavoratori: 7 giorni di preavviso. Viene redatto verbale e, copia dello stesso, sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto, viene trasmesso al Datore di lavoro entro il giorno successivo alla designazione. In caso di elezione, date, modalità, sedi saranno portate a conoscenza dei lavoratori dai proponenti l'elezione stessa, con preavviso di 7 giorni. Dal Segretario di Seggio viene redatto verbale da trasmettere al Datore di Lavoro entro il giorno successivo l'elezione. Il Datore di Lavoro, sia in caso di elezione che di designazione, comunica il nominativo Rls all'OPT allegando copia del verbale. Il Rls può essere riconfermato alla scadenza del mandato tramite verbale sottoscritto dalla maggioranza dei lavoratori. Il Datore di Lavoro è tenuto a sollecitare la individuazione di un Rls nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione,
--	---	--

		designazione o riconferma del Rls. I lavoratori hanno 60 gg. dalla scadenza per attivare elezione/designazione/riconferma, prima che sia attuata la disciplina del Rlst. Fino a elezione/designazione/riconferma del nuovo Rls, il Rls uscente esercita le proprie funzioni in <i>prorogatio</i>.
Aziende o UP con più di 15 lavoratori nelle quali non sono presenti RSU o RSA	Rls eletto dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OOSS, con procedura uguale a quella delle aziende con dipendenti inferiori a 16	Rls eletto o designato dai lavoratori al loro interno. Dura in carica 3 anni ed è rieleggibile. Il Datore di Lavoro sollecita l'individuazione di un Rls. I lavoratori hanno 60 gg. di tempo, dalla scadenza, per attivare la procedura di elezione/designazione. In questo periodo e/o in mancanza della elezione/designazione si applica la disciplina del Rlst.
Aziende o UP da 16 a 200 lavoratori	Rls individuato nell'ambito dei componenti la RSU	Rls individuato nell'ambito dei componenti la RSU o RSA.
Aziende o UP da 201 a 300 lavoratori	In caso di RSU composta da 3 soggetti, i Rls venivano identificati in due tra i componenti la RSU e un Rls eletto	Non previsto
Aziende o UP con più di 200 lavoratori		Le parti confermano che in presenza di RSU/RSA gli Rls possono essere individuati esclusivamente all'interno di queste. Numeri maggiori di Rls possono, in tutti i casi, essere concordati a livello di contrattazione nazionale di categoria ma, sempre ricompresi

		entro il numero dei componenti la RSU.
--	--	--

Modalità elezione o designazione Rls in Aziende o UP con più di 15 lavoratori		
Individuazione Rls in caso di RSU esistente	Il/i Rls è/sono designato/i all'interno della RSU dai componenti la RSU stessa (entro 90 gg. dalla firma dell'accordo di riferimento). Tale designazione è ratificata alla prima assemblea dei lavoratori.	In caso di RSU esistente gli Rls saranno individuati all'interno della RSU a maggioranza dei suoi componenti. Se non c'è indicazione a maggioranza, il Rls verrà eletto all'interno della RSU, dai lavoratori, tramite elezioni indette dalla RSU, entro 30 gg. I Rls restano in carica fino a nuova elezione della RSU.
Prima elezione o rinnovo RSU	All'atto della costituzione della RSU il candidato a Rls viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU. Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le RSA (all'attuazione dell'accordo di riferimento) il/i Rls viene/vengono	Vengono indicati specificatamente nelle liste RSU i candidati anche al ruolo RLS. Risulterà eletto Rls, il candidato che, eletto anche come RSU avrà conseguito il maggior numero di voti come Rls. In caso di dimissioni da Rls subentrerà il candidato Rls, eletto anche come RSU, che avrà ottenuto più voti come candidato Rls. Nel caso in cui i RSU eletti non siano anche candidati Rls, la RSU a maggioranza indicherà i

Elezioni Rls in caso di RSA	designati all'interno dei componenti della RSU. In caso di dimissioni della RSU il Rls esercita le proprie funzioni fino a nuove elezioni ma, non oltre i 60 gg. Permessi in funzione del periodo di esercizio della sua funzione. Il Rls è eletto dai lavoratori al loro interno (V/ procedure aziende con numero di lavoratori inferiore a 16) su iniziativa delle OO.SS.	nominativi dei Rls nell'ambito degli RSU eletti. In caso di dimissioni dalla carica di RSU/RSA il Rls decade. La carica di Rls ha la stessa durata della RSU/RSA, per un massimo di tre anni. Il Rls è rieleggibile. Se la RSU si dimette il Rls esercita le sue funzioni fino a nuova elezione ma, non oltre i 60 gg. (permessi Rls in relazione al periodo della funzione) Elezione a suffragio universale dei Rls a maggioranza da parte dei componenti la RSA. I candidati saranno individuati esclusivamente all'interno delle RSA nominate in azienda.
Decadenza della RSU e regime di prorogatio		Nel caso di decadenza/dimissioni/cambio di appartenenza sindacale della RSU, il Rls esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 gg. (permessi in relazione al periodi di esercizio della funzione medesima)
Permessi	• Aziende fino a 5 dipendenti 12 ore annue • Aziende da 6 a 15 dipendenti 30 ore annue	• Aziende fino a 5 lavoratori 24 ore annue • Aziende da 6 a 15 lavoratori 48 ore annue

	• Aziende oltre 16 dipendenti 40 ore annue Oltre quelli già previsti per le RSU Permessi Rls per espletamento compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94 Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b) c) d) g) i) l) dell'art. 19 non viene utilizzato il predetto monte ore.	• Aziende oltre 16 lavoratori 72 ore annue Oltre quelli già previsti per RSU/RSA Permessi Rls per espletamento ruolo e attribuzioni previsti dall'art. 50 del D.Lgs. 81/08 s.m.i. Per l'espletamento del ruolo previsto dall'art. 50 lett. b) c) d) g) i) l) non viene utilizzato il predetto monte ore. I Rls hanno diritto ad utilizzare il proprio monte ore per iniziative sindacali di info-formazione, nell'ambito della provincia. Attestando la partecipazione, dietro presentazione di documentazione non verranno computate ore utilizzate per partecipare all'iniziativa. Accordo in merito al monte ore, valido se migliorativo della contrattazione nazionale di categoria o aziendale.
RLST		• In aziende o UP che occupano fino a 15 lavoratori e non abbiano eletto il Rls; • In aziende o UP che occupano più di 15 lavoratori e nelle quali non c'è rappresentanza sindacale e dove il/i Rls

Esercizio delle funzioni dell'RLST: incompatibilità		non siano stati eletti/designati; • in aziende o UP che occupano fino a 15 lavoratori nelle quali il Rls non sia stato formato o manchi un verbale di elezione/designazione. Incompatibile con altre funzioni sindacali operative (Art. 48, comma 8) (delegato di bacino, dirigente sindacale; può essere attivista/iscritto che non ricopra ruoli all'interno delle organizzazioni) e incompatibilità con appartenenza ad organismi paritetici o Enti bilaterali.
Attribuzioni Rls/Rlst Accesso luoghi di lavoro	Diritto esercitato nel rispetto delle esigenze produttive con limitazioni previste dalla legge. Il Rls segnala preventivamente al Datore di Lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro. Le visite possono anche essere svolte congiuntamente al RSPP o addetto da questi incaricato.	Il Rls segnala al Datore di Lavoro gli accessi che intende effettuare agli ambienti di lavoro con 24 ore di preavviso. Il Rlst predispone piano di lavoro e di attività periodiche trasmesso all'OPT almeno 30 gg. prima della sua attuazione. L'accesso in azienda è comunicato per iscritto all'OPT almeno 3 gg prima. In caso di accesso con urgenza la comunicazione dell'iniziativa all'OPT deve avere 24 ore di preavviso.

Modalità di consultazione	Il Datore di Lavoro consulta il Rls su tutti gli eventi per i quali è previsto un intervento consultivo dello stesso. Il Rls ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rls. Il Rls conferma avvenuta consultazione apponendo firma sul verbale.	Tutti gli accessi in azienda avvengono nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge e congiuntamente di norma al RSPP o soggetto indicato dall'azienda. E' prevista a carico del Datore di Lavoro la consultazione del Rls/Rlst (artt. 18 c. 1 lett. s) e art. 50, comma 1 lett. b) c) d). Il Rls/Rlst ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione. Il verbale della consultazione deve riportare in sintesi le osservazioni e le proposte del Rls/Rlst. Gli OPT possono elaborare appositi format. Il Rls/Rlst conferma l'avvenuta consultazione apponendo firma sul verbale, in caso di rifiuto ne viene dato atto nel verbale stesso. Il verbale di consultazione deve essere conservato in azienda, sia firmato o meno. Gli adempimenti di natura consultiva possono essere svolti c/o la sede dell'OPT su richiesta del Rlst o dell'Azienda. L'OPT è sede elettiva e prioritaria in merito a controversie in tema di consultazione.
---	--	---

Informazioni e documentazione aziendale	Il Rls ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale del comma 1 art. 19. Ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi e su sua istanza deve essergli fornita la documentazione richiesta.	Il Rls/Rlst riceve, su richiesta, copia del DVR, Duvri, allegati agli stessi, PSC, POS ecc.. e tutte le informazioni relative ad infortuni, malattie professionali, mancati infortuni. Il Datore di Lavoro, inoltre, consentirà al Rls/Rlst l'accesso ai dati relativi alle denunce di infortunio comunicate all'Inail. Sempre su sua espressa richiesta può accedere ai costi delle misure adottate per eliminare o ridurre i rischi in SSL derivanti da interferenze delle lavorazioni
Formazione	Gli oneri della formazione sono a carico del Datore di Lavoro e si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Programma base di 32 ore.	Avviene in collaborazione con l'OPT, secondo modalità che gli stessi OPT stabiliranno. Si svolgerà mediante permessi aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività Rls: 32 ore di cui 20 ore + 12 ore su rischi specifici Aggiornamento annuale di 4 ore per imprese da 15 a 50 lavoratori e 8 ore annue per imprese oltre 50 lavoratori Rlst: 64 ore di cui 24 ore + 40 ore su rischi specifici degli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza Aggiornamento annuale di 8 ore Per imprese che occupano fino a 15 lavoratori,

		è rimandata la disciplina dell'aggiornamento del Rls alla contrattazione collettiva La Formazione in materia di SSL può essere erogata anche durante i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.
Riunioni periodiche	Sono convocate con almeno 5 gg lavorativi di preavviso e su OdG scritto. Il Rls può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale.	Aziende con più di 15 lavoratori sono convocate con almeno 5 gg lavorativi di preavviso e su OdG scritto. Viene convocata almeno una volta l'anno dal Datore di Lavoro. Il Rls/Rlst può richiederne la convocazione in caso di gravi e motivate situazioni di rischio o variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda. Della riunione viene redatto verbale. Laddove non sia presente il Rls, viene convocato il Rlst tramite l'OPT.
Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo- RLSS		Riguardo alle modalità di esercizio delle attività previste dalla legge, si applicano le previsioni del presente accordo, salve differenti disposizioni della Contrattazione collettiva a cui si va rinvio anche per l'esercizio delle funzioni.