

## TEMA:

**Sostenere il ruolo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) e della bilateralità**

## TITOLO DELLA SOLUZIONE

**UN RLS CONSAPEVOLE E PROATTIVO**

## AZIENDA/ORGANIZZAZIONE

CGIL Camera del Lavoro di Verona

### LOGO AZIENDALE

Paese

Italia

Indirizzo

Via L. Settembrini n.6 – 37123 Verona

Tel.

045 8674624

N. di fax:

045 8674676

Email/PEC

[segreteria@cgilverona.it](mailto:segreteria@cgilverona.it)

[segreteria@pec.cgilverona.it](mailto:segreteria@pec.cgilverona.it)

Referente di progetto

Azzalin Maurizio

Settore produttivo

Organizzazioni

## PROBLEMATICA

La struttura della CGIL delegata a formare gli RLS e supportarne l'attività, ha somministrato in più riprese agli RLS eletti dalle proprie categorie, questionari inerenti la formazione ricevuta, l'esercizio del ruolo, il rapporto con le figure aziendali, la relazione con i lavoratori, la conoscenza dell'azione degli Enti ispettivi; dallo studio e analisi dei dati raccolti, si sono riscontrate delle criticità e delle difficoltà che si presentavano con maggior frequenza, o che più influenzavano il loro agire in termini negativi. Il quadro generale emerso, descriveva un RLS con un ruolo un po' sfumato, che viveva il proprio incarico spesso in solitudine, con il "peso e l'incertezza" di possibili e non rari "conflitti" con le gerarchie aziendali, e paradossalmente con riverberi di segno negativo anche nel rapporto con i lavoratori; un ruolo formale, volto a soddisfare gli obblighi di rappresentanza previsti dalla legge, più che agire per conseguire le

migliori condizioni di sicurezza e di salute nel lavoro e nel luogo di lavoro

## OBIETTIVI

L'obiettivo principale è quello di fornire agli RLS coinvolti, strumenti che li portino a sentirsi parte integrante del sistema delle figure della sicurezza in azienda e che li renda maggiormente proattivi e promotori di migliori condizioni di sicurezza e di benessere organizzativo nella propria realtà lavorativa.

## SOLUZIONE

La CGIL, alla luce delle criticità rilevate, ha ritenuto utile intervenire attraverso un corso di formazione con lo scopo di esercitare la funzione di rappresentanza e aumentare la consapevolezza del valore aggiunto fornito al sistema sicurezza aziendale attraverso il ruolo di RLS.

Nello svolgimento sono state valutate le competenze attraverso l'utilizzo di strumenti pratici forniti tramite esercitazioni, modulistica, analisi di casi, test di verifica dell'apprendimento.

È stato illustrato e chiesto loro di utilizzare, nei mesi successivi al corso, lo strumento chiamato "Diario del RLS" nel quale annotare tutta l'attività svolta: colloqui con i lavoratori, segnalazioni effettuate, incontri con le aziende, etc...; tale strumento risulta fondamentale sia per il monitoraggio ex post di questo progetto (numero di interventi/segnalazioni etc...) sia per un controllo/ miglioramento dell'attività di un RLS.

Conclusa la fase realizzativa del progetto e affidati agli RLS i "compiti per casa", in un tempo massimo di 6 mesi è stata avviata un'attività di monitoraggio mediante l'analisi dei "diari" e realizzato un evento aperto agli Odv e Parti Sociali per la presentazione e valutazione dei primi risultati ottenuti.

## RISULTATI

I destinatari del progetto sono 92 RLS di aziende medio-grandi del territorio.

Il piano di formazione, della durata complessiva di 112 ore, è stato articolato in 7 corsi della durata di 16 ore ciascuno, gli RLS:

- hanno subito apprezzato la concretezza del corso
- hanno sperimentato gli effetti derivanti dai diversi stili comunicativi utilizzati rendendosi conto di quelli più funzionali
- hanno acquisito maggiore operatività e capacità di trovare risposta ai problemi
- hanno compreso il ruolo di RLS e della gestione delle interazioni all'interno del sistema delle figure della sicurezza e nella relazione con i lavoratori
- hanno acquistato maggiore sicurezza di sé e nell'utilizzo del Dlgs. 81/08
- hanno avuto un rafforzamento della motivazione e della resilienza.

### **Ricadute tecniche ed organizzative:**

L'esperienza realizzata con gli RLS ha avuto buon esito e il raggiungimento di tale risultato è stato possibile grazie ad una serie di elementi quali: la metodologia utilizzata, la motivazione degli RLS, il clima di scambio e di confronto reso possibile dalla presenza di RLS provenienti da diverse realtà lavorative, l'interazione e il continuo monitoraggio tra lo staff e soprattutto dai presupposti di fondo che sono stati il costante riferimento per le attività svolte.

### **COMUNICAZIONE AI DIPENDENTI**

- convegno e tavola rotonda

### **COSTI/BENEFICI**

**(compresi benefici e costi umani, sociali ed economici).**

Il costo complessivo del progetto risulta essere di circa 26.000,00 euro.

La CGIL ha compreso che promuovere azioni formative orientate allo sviluppo di una maggiore autorevolezza ed integrazione della figura del RLS all'interno della realtà lavorativa è condizione necessaria, ma non sufficiente per garantire lo svolgimento del ruolo così come previsto dall'art.50. Andrebbero contemporaneamente realizzate iniziative (con una metodologia realmente interattiva) anche per le altre figure della sicurezza, così da diffondere in modo pervasivo una cultura della sicurezza dalla quale tutti (DL, dirigenti, lavoratori, preposti, RLS) potrebbero trarre beneficio.

### **DOCUMENTAZIONE DISPONIBILE**

"Il baule del RLS": una raccolta/guida pratica con proposte di miglioramento e soluzioni metodologiche da portare e promuovere in azienda

### **ALLEGATI**

- (File)