



Eligo

Your way to vote



Elezioni RLS nell'era digitale: come il voto online trasforma un adempimento in opportunità

Dal D.Lgs. 81/08 alle piattaforme di e-voting: perché imprese e PA stanno abbandonando carta e seggi fisici

Ogni datore di lavoro italiano è tenuto per legge a garantire la presenza di un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Oggi la tecnologia del voto online trasforma un adempimento spesso complesso in un processo semplice, inclusivo e sostenibile. Ecco come funziona nella pratica.

Chi opera nel campo della salute e sicurezza sul lavoro conosce bene il peso organizzativo che si cela dietro un adempimento apparentemente semplice come l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Eppure, proprio su questo fronte, negli ultimi anni si sta registrando un cambiamento di approccio significativo: un numero crescente di aziende private e strutture della pubblica amministrazione ha scelto di gestire le elezioni RLS attraverso piattaforme di voto elettronico online, con risultati misurabili in termini di partecipazione, trasparenza e riduzione dei costi operativi.

■ Il quadro normativo: un obbligo universale

Il riferimento normativo è il Decreto Legislativo 81/2008. L'articolo 47 del Testo Unico sulla Sicu-



Irene Pugliatti, CEO di Eligo eVoting

rezza sul Lavoro stabilisce che in tutte le aziende o unità produttive deve essere eletto o designato un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: non una facoltà, ma un obbligo che riguarda la totalità dei datori di lavoro italiani, indipendentemente dal settore di attività o dalla dimensione organizzativa. Le modalità di elezione variano in funzione della soglia occupazionale. Nelle aziende fino a 15 lavoratori, l'RLS è eletto direttamente dai colleghi al loro interno, oppure si ricorre a un rappresentante territoriale o di comparto ai sensi dell'articolo 48. Nelle realtà con più di 15 dipendenti, l'elezione avviene nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali; in loro assenza, i lavoratori eleggono direttamente il proprio rappresentante. Il numero minimo di RLS è fissato dalla legge in uno per le unità produttive fino a 200 lavoratori, tre per quelle da 201 a 1000, sei per quelle oltre i 1000 dipendenti, ferma restando la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere numeri più elevati.

È opportuno ricordare che l'obbligo si estende integralmente al settore pubblico. Aziende sanitarie locali, enti pubblici, scuole, università e amministrazioni di ogni tipo sono soggetti a pieno titolo alle stesse disposizioni, e devono garantire la presenza e il rinnovo periodico della figura dell'RLS con le medesime modalità previste per il privato.

■ Perché la qualità dell'elezione conta

Per il professionista HSE, la nomina dell'RLS non è mai solo un adempimento formale. L'RLS partecipa alla valutazione dei rischi e alla redazione del DVR, promuove la cultura della sicurezza tra i colleghi, verifica l'applicazione concreta delle misure previste e costituisce il canale privilegiato di comunicazione tra lavoratori e datore di lavoro su tutti i temi EHS. Un'elezione con bassa partecipazione produce un mandato debole, che si riflette sulla capacità operativa del rappresentante e, in ultima analisi, sull'efficacia del sistema di prevenzione aziendale. Garantire la massima inclusività del processo elettorale è quindi un interesse diretto di chi gestisce la sicurezza in azienda.

■ Le criticità del modello tradizionale

Le elezioni RLS in presenza, con seggi fisici e schede cartacee, portano con sé problemi strutturali ben noti a chi le ha gestite almeno una volta.

L'organizzazione richiede risorse dedicate: allestimento dei seggi, coordinamento degli scrutatori, gestione dei turni di votazione compatibili con la continuità operativa. In contesti con articolazioni orarie complesse, come la sanità pubblica o il manifatturiero a ciclo continuo, garantire a tutti i lavoratori la concreta possibilità di esercitare il diritto di voto diventa una sfida logistica seria.

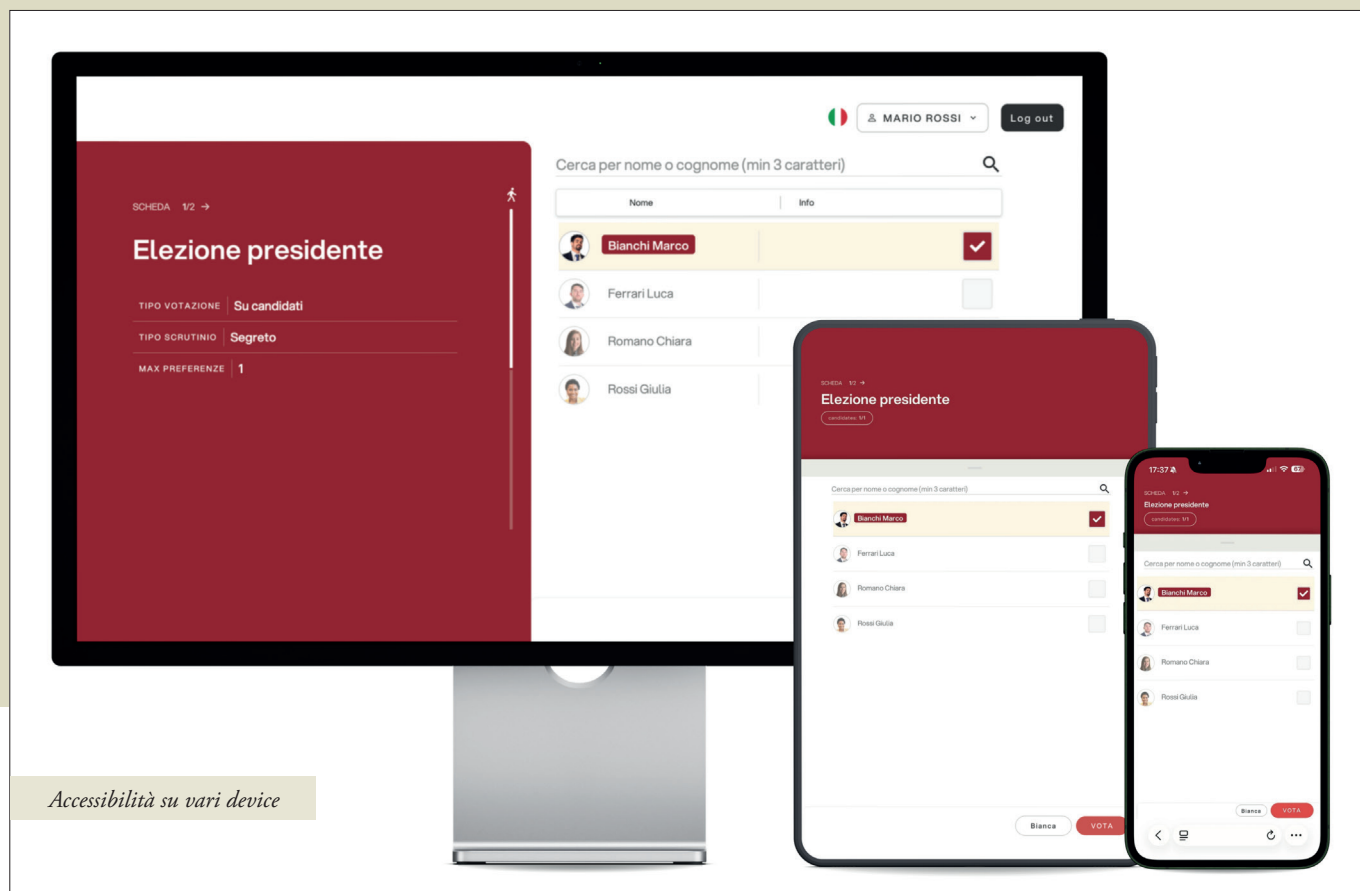
I lavoratori assenti per malattia, in maternità o in trasferta rischiano sistematicamente di essere esclusi, con ricadute sulla rappresentatività del risultato.

A tutto questo si sommano i costi diretti: stampa delle schede, allestimento degli spazi, gestione manuale dello scrutinio. Costi che si ripresentano a ogni ciclo elettorale e che, in organizzazioni multi-sede, possono assumere dimensioni rilevanti.

■ Come funziona il voto online nella pratica

Le piattaforme di voto elettronico come Eligo eVoting consentono di gestire l'intero processo in modalità digitale, dalla configurazione della consultazione alla raccolta e al conteggio automatico dei voti, nel rispetto dei requisiti di segretezza, autenticità e tracciabilità che la normativa richiede.

- L'azienda o il responsabile del processo che sceglie di affidarsi a una piattaforma di e-voting viene accompagnato lungo tutto il percorso da un team dedicato, che si occupa dell'impostazione tecnica della votazione sulla base delle esigenze specifiche: durata della consultazione, modalità di autenticazione degli aventi diritto, gestione delle candidature.
- Una volta configurato il sistema, ogni lavoratore riceve un invito personalizzato e accede alla scheda elettorale attraverso un processo di autenticazione sicura.



- Il voto viene espresso digitalmente, crittografato e registrato in modo da garantire simultaneamente l'anonimato del votante e l'integrità del risultato.
- Al termine della votazione, la piattaforma genera automaticamente i risultati e la documentazione necessaria a comprovare la regolarità dell'adempimento e alla verbalizzazione, senza oneri aggiuntivi per il personale interno.

Il vantaggio forse più rilevante per il professionista HSE è l'accessibilità reale: vota chi lavora da remoto, chi è in turno notturno, chi opera in una sede distaccata, chi è temporaneamente assente. Questo si traduce in tassi di partecipazione strutturalmente più elevati rispetto al modello tradizionale. A titolo di esempio, FIM CISL Lazio, adottando Eligo per la gestione delle proprie elezioni RSU e RLS in contesti caratterizzati da lavoro agile e forte dispersione territoriale, ha registrato tassi di partecipazione con punte del 99%.

■ Un cambio di paradigma già in atto

Aziende private di ogni dimensione e strutture della pubblica amministrazione, dalle ASL alle università, dai comuni alle aziende di trasporto pubblico, stanno già percorrendo questa strada. La tecnologia è matura, i riferimenti normativi sono consolidati e i benefici sono verificabili. Per chi gestisce la salute e la sicurezza in azienda, digitalizzare le elezioni RLS significa scegliere un approccio coerente con i valori che la figura dell'RLS stessa rappresenta: partecipazione attiva, inclusività, attenzione concreta al benessere delle persone. Significa anche ridurre l'impatto ambientale, eliminando la carta e minimizzando gli spostamenti. E significa, in termini molto pratici, liberare risorse amministrative da impiegare su attività a maggiore valore aggiunto per il sistema di prevenzione aziendale.