

## **IL NUOVO DECRETO SULLA SICUREZZA DEL LAVORO: LA CONSULTAZIONE E PARTECIPAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI**

**(di Marco Lai, Centro Studi CISL/Università di Firenze)**

### **Premessa**

La disciplina posta dal nuovo decreto sulla sicurezza del lavoro riconosce ampiamente il ruolo delle parti sociali in molte delle aree considerate (indirizzo e valutazione delle politiche di prevenzione, sistema informativo, attività promozionali, appalti, formazione, intervento nel processo penale).

Tra gli elementi caratterizzanti la normativa, secondo quanto indicato nei criteri di delega, è peraltro da sottolineare il rafforzamento del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, specie a livello territoriale, e la rivisitazione ed il potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, ai quali è attribuito anche un ruolo promozionale, di assistenza tecnica/organizzativa alle imprese, con sostegno pubblico.

### **Il sistema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza**

Passando brevemente in rassegna le disposizioni concernenti la “Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza” (sezione VII, del titolo I°), e rinviando ad ulteriori contributi per approfondimenti, gli artt.47/49 ampliano e valorizzano il sistema di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza non solo a livello aziendale, ma anche a livello territoriale e di sito produttivo.

L’art.47, riformulando l’art.18, del d.lgs. n.626/1994, alla luce delle modifiche apportate dall’art.3, comma 1, lett.d), della legge n.123/2007, dopo aver riaffermato che nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori il Rls è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato nell’ambito territoriale o del comparto produttivo nonché la tendenziale coincidenza, nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori, tra Rls e rappresentanze sindacali in azienda (commi 3 e 4), stabilisce che *“l’elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell’ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma”* (comma 6). L’elezione dei Rls, ad ogni livello, in un’unica giornata tramite decreto (c.d. *“election day”*), pur previa consultazione e salvo diverse determinazioni della contrattazione collettiva, può dar luogo a problemi operativi di non poco conto (si pensi ad esempio alla durata triennale del mandato). Peraltro al medesimo decreto è attribuito non solo il compito di individuare la data dell’elezione, ma anche di disciplinarne le

modalità di attuazione, entrando in tal modo in contrasto con quanto stabilito dal precedente comma 5 (ex art.18, 4° comma, d.lgs.n.626/1994), che affida alla contrattazione collettiva, tra l'altro, la determinazione delle *“modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza”*.

Circa il numero minimo dei Rls (comma 7), pur risultando la disciplina apparentemente analoga a quella previgente (1 Rls nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; 3 Rls da 201 a 1000; 6 Rls oltre i 1000, salvo migliori previsioni collettive), è da sottolineare come il riferimento sia ora al concetto di *“lavoratori”*<sup>1</sup>, più ampio rispetto a quello di *“dipendenti”*, di cui all'art.18, comma 6, d.lgs.n.626/1994.

L'ultimo comma (dell'art.47), con previsione fortemente innovativa, afferma che qualora non si proceda alla elezione del Rls in azienda, le funzioni sono esercitate dal Rls territoriale o di sito produttivo (salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale). Non dovrebbero dunque più sussistere vuoti nel sistema di rappresentanza.

Novità rilevanti sono poi contemplate nell'art.48 per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (Rlst), nella prospettiva di un suo rafforzamento, già indicata nei criteri di delega (art.1, comma 2, lett.g).

In particolare il comma 1 ribadisce il carattere *“suppletivo”* del rappresentante territoriale in tutti i casi in cui a livello aziendale non sia stato eletto o designato un rappresentante. Non solo dunque, come già in base all'art.18, comma 2, d.lgs. n.626/1994, per le imprese fino a 15 dipendenti, ma anche per quelle oltre tale soglia. La previsione mira dunque a garantire una figura certa di riferimento per ogni realtà lavorativa. A sostegno di tale forma di rappresentanza è poi stabilita la costituzione di un apposito Fondo presso l'Inail, finanziato, tra l'altro, da un contributo a carico delle aziende che si avvalgono di detta rappresentanza territoriale (in misura pari a 2 ore annue per lavoratore) (cfr. art.48, comma 3 e art.52, comma 2, lett.a).

Per le modalità di elezione o designazione del Rlst si rinvia alla contrattazione collettiva o, in mancanza, ad apposito decreto (comma 2). Al Rlst è garantito l'accesso ai luoghi di lavoro secondo le modalità ed i termini di preavviso individuati dalla disciplina collettiva, avendo in caso di impedimento prioritario riferimento negli organismi paritetici (comma 4 e 5).

Gli organismi paritetici svolgono anche funzioni di anagrafe dei Rlst dovendo comunicare il loro nominativo alle aziende e ai lavoratori interessati (in mancanza vi provvede il Fondo di cui all'art.52) (comma 6). E' tuttavia da osservare che presupposto necessario per tale comunicazione è la conoscenza della presenza di Rls in azienda. L'obbligo da parte del datore di lavoro di comunicare (annualmente) i nominativi dei Rls eletti o designati in azienda è invece posto solo nei confronti dell'Inail e non anche degli organismi paritetici (cfr. art.18, comma 1, lett.aa). E' infatti scomparsa nel testo definitivo la previsione che imponeva al datore di lavoro di inviare copia del verbale di elezione del Rls agli organismi paritetici.

Significative novità riguardano la formazione del Rlst, per le cui modalità, durata e contenuti specifici si rinvia alla contrattazione collettiva *“secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale”* (comma 7) (per i contenuti minimi della formazione del Rls aziendale, di 32 ore con verifica di apprendimento e obbligo di aggiornamento periodico cfr. l'art.37, comma 11).

L'esercizio delle funzioni di Rlst è infine incompatibile *“con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative”* (comma 8). E' da ritenere che l'incompatibilità scatti per lo svolgimento di funzioni sindacali in aree diverse (*“altre”*) di intervento ma non anche quando si ricoprano incarichi nella stessa materia considerata (ad esempio componente di organismo paritetico).

---

<sup>1</sup> Ai sensi della definizione contenuta nell'art.2, comma 1, lett.a), del decreto, *“lavoratore”* è la *“persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari..”*

Viene inoltre introdotta, secondo quanto previsto dai criteri di delega (art.1, comma 2, lett.g), ultimo periodo, legge n.123/2007), la figura del Rls di sito produttivo (art.49), per specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (porti, centri intermodali di trasporto, impianti siderurgici, cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e con un numero di addetti mediante superiore a 500) (comma 1).

Tale figura è individuata, su loro iniziativa, tra i Rls delle aziende operanti nel sito produttivo (comma 2) ed opera secondo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, anche qualora non vi siano rappresentanti per la sicurezza, favorendo il coordinamento tra le rappresentanze presenti (comma 3).

Tale forma di rappresentanza è stata introdotta da protocolli specifici, previsti ad esempio per le realtà portuali di Napoli e di Genova e da “*accordi pilota*” relativi alla sperimentazione di sistemi di gestione della sicurezza di sito produttivo<sup>2</sup>. Le citate esperienze insegnano che accanto alla figura del Rls di sito produttivo altrettanto rilevante pare l’individuazione di un’Autortà di riferimento per la sicurezza per l’intero sito produttivo, responsabile della promozione e del coordinamento degli interventi.

### **Le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Il successivo art.50, che richiama il contenuto dell’art.19, del d.lgs. n.626/1994, così come modificato dall’art.3, comma 1, lett. e), della legge n.123/2007, individua le attribuzioni del Rls, ivi compresa la facoltà di richiedere copia del documento di valutazione dei rischi (cfr. art.17, comma 1, lett.a) e art.28) e di quello di valutazione dei rischi da interferenze delle lavorazioni in caso di contratto di appalto o di opera (di cui all’art.26, comma 3) (commi 4 e 5).

Tra le novità che vengono ad ampliare le prerogative del Rls sono da segnalare:

\*la prevista consultazione sulla nomina del medico competente e (espressamente) del Rspg (comma 1, lett.c) (che si poteva comunque ricavare dalla lettura dell’art.8, commi 2 e 6, del d.lgs.n.626/1994) nonché in merito all’organizzazione della formazione per le diverse figure considerate nell’art.37 (lavoratori, preposti, addetti emergenze, Rls) (lett.d) e non solo, come in precedenza, per i soli addetti alle emergenze (cfr. art.19, comma 1, lett.d), d.lgs.n.626/1994). In controtendenza pare dunque la trasformazione da sanzione penale a sanzione amministrativa pecuniaria della mancata consultazione del Rls, operata dall’art.55, comma 4, lett.n), del decreto in esame, in riferimento all’art.18, comma 1, lett.s) (così come il fatto che il Rls solo “*di norma*” debba essere sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, cfr. comma 1, lett.i);

\*la possibilità di far ricorso alle autorità competenti anche riguardo alle misure di prevenzione e protezione adottate dai dirigenti, e non solo dal datore di lavoro, qualora si ritengano inadeguate ai fini della sicurezza (comma 1, lett.o);

\*il diritto di disporre degli “*spazi*” necessari per l’esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli (anche tramite l’accesso ai dati di cui all’art.18, comma 1, lett.q) (?), contenuti in applicazioni informatiche).

Il Rls è d’altro lato tenuto al rispetto del segreto industriale e dei processi lavorativi in relazione a quanto sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle sue funzioni (comma 6) e non può essere nominato responsabile o addetto del servizio di prevenzione e protezione (comma 7).

<sup>2</sup> Cfr. , tra gli altri, il Protocollo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori del gruppo Fincantieri, del 10 luglio 2007.

## Gli Organismi paritetici

Per quanto riguarda gli organismi paritetici<sup>3</sup>, ulteriore istanza partecipativa a livello territoriale, la disciplina posta dal decreto (art.51), oltre a richiamare la funzione di soluzione delle controversie relative all'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, secondo quanto già previsto dall'art.20, del d.lgs.n.626/1994 (pur non espressamente menzionata l'ulteriore funzione di orientamento e promozione della formazione, positivamente sperimentata in molte realtà territoriali, è desumibile dall'art.37, comma 12, secondo cui *“la formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori”*), attribuisce agli organismi paritetici anche un ruolo di supporto alle imprese *“nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro”* (comma 3).

A tal fine, purchè si disponga di personale con specifiche competenze tecniche in materia, gli organismi paritetici possono effettuare sopralluoghi negli ambienti di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, essendo comunque tenuti a trasmettere al Comitato regionale di coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza, di cui all'art.7, una relazione annuale sull'attività svolta (commi 6 e 7). Pare dunque definitivamente superato il contrasto, a suo tempo rilevato, tra ruolo promozionale e ruolo di supporto all'attività di vigilanza, desumibile dal testo della legge n.123/2007 (cfr. il criterio di delega di cui all'art.1, comma 2, lett.h) in rapporto alle previsioni dell'art.7).

Vengono infine confermate le funzioni di anagrafe dei Rlst spettando agli organismi paritetici comunicare i nominativi degli stessi alle aziende ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti (comma 9).

---

<sup>3</sup> E da osservare che la definizione di *“organismi paritetici”*, contemplata nell'art.2, comma 1, lett. ee), *“organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale...”* si ispira a quella di *“enti bilaterali”* contenuta nell'art.2, comma 1, lett. h), d.lgs. n.276/2003 attuativo della c.d. *“legge Biagi”*, discostandosene tuttavia per il riferimento al livello nazionale ai fini della rappresentatività.