

# Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

## Contributo dell' Avv. Rolando Dubini

### 1 Inquadramento generale

L'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 definisce il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli *aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*".

Tale espressione va interpretata nel senso che l'RLS è il soggetto istituzionalmente tenuto a rappresentare le esigenze di sicurezza e di salute dei lavoratori che lo hanno eletto o designato attraverso le loro rappresentanze sindacali in azienda, ovvero di tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa presso l'azienda o unità produttiva nel cui ambito detto soggetto esercita la sua importante funzione di rappresentanza finalizzata al miglioramento continuo della prevenzione e protezione sul luogo di lavoro (cfr. art. 15 D.Lgs. n.81/2008).

Gli articoli 47, 48, 49 e 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008, prescrivono le modalità con cui deve essere realizzata, a cura del datore di lavoro, la **consultazione e la partecipazione dei lavoratori**, di cui la figura dell'RLS rappresenta il momento più significativo e pregnante.

Ai sensi del primo comma dell'art. 47, **"il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo"**.

L'elezione degli RLS 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 un emanando decreto ministeriale, che disciplinerà anche le connesse modalità di attuazione di tale elezione (art. 47 c. 6).

**Qualora non si proceda alle elezioni dell'RLS aziendale, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti territoriali e, solamente in casi speciali, di sito produttivo, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 47 c. 8 D.Lgs. n. 81/2008).**

Dunque è prevista la designazione o l'elezione in ogni azienda o unità produttiva del **rappresentante della sicurezza** (da uno a sei a seconda delle dimensioni delle aziende o unità produttive), che deve essere consultato *"preventivamente e tempestivamente"* ogni qualvolta debba programarsi o predisporre qualunque scelta concernente l'attività di prevenzione e protezione dei lavoratori.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, inoltre, può accedere ai luoghi di lavoro ove si svolgono le lavorazioni, formulare osservazioni, ha diritto a ricevere dal datore di lavoro una formazione adeguata (alla funzione che deve svolgere in azienda, per cui essa deve essere anche commisurata ai rischi realmente presenti nel luogo di lavoro), riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative e deve disporre di tempo retribuito per assolvere la propria funzione (art. 50, che verrà più dettagliatamente analizzato in seguito).

Inoltre, ai sensi del comma 2, dell'articolo 18, del D.Lgs. 9 aprile 2008, il datore di lavoro o il dirigente deve:

“ o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) [documento di valutazione di tutti i rischi lavorativi n.d.r.], anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r) [attualmente registro degli infortuni n.d.r.]; il documento è consultato esclusivamente in azienda;

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 [unico documento di valutazione dei rischi da interferenze] e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda (...)."

Per quanto riguarda la **nomina del RLS**, quest'ultimo è eletto o designato in tutte le aziende o unità produttive:

- ✓ **Fino a 15 dipendenti occupati**, il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno e, nel caso in cui non dovesse essere eletto tra i lavoratori, può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo.

**Modalità di elezione:**

Il rappresentante aziendale viene eletto dai lavoratori all'interno della stessa struttura:

- le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiscono congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza;
- l'elezione viene svolta a suffragio universale ed a scrutinio segreto;
- viene eletto il lavoratore che raggiunge il maggiore numero di voti;
- la durata dell'incarico è di 3 anni.

I nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza eletti vengono inviati all'Organismo paritetico provinciale.

Qualora il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non venisse eletto all'interno dell'azienda, può essere individuato nell'ambito territoriale o comparto produttivo: "nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48" (art. 47 c. 3 D. Lgs. 9 aprile 2008)".

L'articolo 48 comma 1, del D. Lgs. 9 aprile 2008 ha previsto che "**il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale** [RLST] di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalità ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

*L'esercizio* delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale "è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative" (art. 48 c. 8 D. Lgs. 9 aprile 2008). Il RLST "per l'esercizio delle proprie attribuzioni, (...) accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2.

Il termine di preavviso non opera in caso d'infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico" (art. 48 c. 4 D. Lgs. 9 aprile 2008). Peraltro, "ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente" (art. 48 c. 5 D. Lgs. 9 aprile 2008).

## Articolo 48 - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

2. Le modalità di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1, sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al primo periodo.

3. Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non è stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52. comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale. (...)

- ✓ **Oltre i 15 dipendenti**, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda e, in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno (art. 47 c. 4 D. Lgs. 9 aprile 2008). Da notare che *"qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* (art. 47 c. 8 D. Lgs. 9 aprile 2008).
- Se RSU già costituita: i RLS vengono designati all'interno della RSU; successiva ratifica dei lavoratori.
- Se RSU da costituire: i RLS vengono specificatamente indicati tra i candidati proposti per l'elezione delle RSU e, pertanto, vengono adottate le procedure RSU RSA dell'OO.SS. firmatarie: elezione a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Il comma 1 dell'art. 47 del D.Lgs. 9 aprile 2008, prevede che **"il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale, aziendale e di sito produttivo"**. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in un'unica giornata su tutto il territorio nazionale, come individuata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma." In particolare, "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.

Per quanto attiene al numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, secondo l'**Accordo Interconfederale** tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL **del 22 giugno 1995**, destinato ad essere sostituito da un ulteriore accordo che aggiorni al D.Lgs. n. 81/2008 questo tipo di relazioni sindacali, prevede quanto segue:

- ✓ Per Aziende o Unità Produttive **da 16 a 200 dipendenti** è previsto **1 RLS**  
La contrattazione di categoria può aumentare il numero dei RLS, individuando tali soggetti all'interno della RSU, qualora abbia già previsto per la RSU stessa un numero superiore all'Accordo del 20/12/93.
- ✓ Per Aziende o Unità Produttive **da 200 a 300 dipendenti** sono previsti **3 RLS**.  
Se la RSU ha 3 membri è così regolato: 2 RLS nella RSU e 1 RLS aggiuntivo.  
Se la RSU ha più di 3 membri: tutti i RLS nella RSU.
- ✓ Per Aziende o Unità Produttive con **oltre 300 dipendenti** sono previsti **6 RLS**.  
All'interno delle RSU la contrattazione nazionale di categoria può definire un numero più alto, sempre individuando i RLS all'interno della RSU.

L'articolo 49 D. Lgs. 9 aprile 2008 istituisce la nuova figura del rappresentante dei lavoratori di sito produttivo: si tratta di una figura individuata "*su ... iniziativa dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo*" interessato (comma 2), che opera secondo le previsioni della contrattazione collettiva ove non vi siano rappresentanti per la sicurezza favorendo la sinergia, il "*coordinamento*" tra le rappresentanze presenti nell'intero sito (comma 3).

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti da emanare entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500 [articolo 49 D. Lgs. 9 aprile 2008].

Quanto alla **comunicazione (a cura e nell'interesse dell'RLS)**, il verbale contenente i nominativi (o il nominativo) dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza deve essere rapidamente comunicato al datore di lavoro o alla direzione aziendale, come previsto dall'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993 per le Rappresentanze sindacali.

Inoltre i nominativi potranno essere comunicati agli organi di controllo quali ASL, Direzione Provinciale del Lavoro, VVFF, ISPESL e INAIL, solo qualora questi lo richiedano.

L'Organismo Paritetico provinciale può redigere un'anagrafe degli eletti, su comunicazione delle associazioni datoriali territoriali.

L'articolo 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 individua i contenuti del programma di formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, che deve essere articolato su una durata minima di **almeno 32 ore, di cui però 12 (requisito questo inderogabile anche in sede di contrattazione collettiva e requisito minimo in vigore dal 15 maggio 2008) in materia di rischi specifici esistenti nei luoghi di lavoro ove svolge la sua funzione; vige pure il nuovo obbligo di aggiornamento periodico, da definire nella contrattazione collettiva, e comunque non inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 dipendenti, e non inferiore ad 8 ore per quelle con più di 50 dipendenti.**

Occorre notare che una formazione nella quale non siano state dedicate 12 ore alla formazione sui rischi specifici risulta una formazione incompleta. ovvero in violazione dell'art. 37 comma 20 D.Lgs.n.81/2008.

Poiché tale formazione, ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, deve assicurare all'RLS **adeguate competenze**, questo implica che tale formazione debba avvenire anche tramite forme specifiche di verifica dell'apprendimento, idonee a rivelare il grado di comprensione della materia raggiunto dall'RLS medesimo.

L'art. 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 prevede quanto segue:

"10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori".

*Il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di 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" (art. 48 comma 7 D. Lgs. 9 aprile 2008).*

**Le modalità di esercizio delle funzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabilite in sede di contrattazione nazionale** [Cfr. *Codice di Igiene e Sicurezza del Lavoro*, a cura di Rolando Dubini, IPSOA editore, Milano 1997, pagg. 1882 e segg.]:

- Accordo Interconfederale 22 giugno 1995 (R.L.S. - Confindustria e CGIL, CISL e UIL);
- Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995 (R.L.S. - Confapi e CGIL, CISL e UIL);
- Accordo Interconfederale tra Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e CGIL, CISL e UIL del 22 novembre 1995;
- Accordo ARAN 7 maggio 1996, recepito con provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 giugno 1996 (ARAN e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFISAL, CISAL, CISNAL, CONFEDIR, USPPi e UNIONQUADRI ECC);
- Accordo Interconfederale 20 novembre 1996 (Confesercenti, e CGIL, CISL e UIL);
- Accordo Interconfederale 18 novembre 1996 (R.L.S. Confcommercio);
- Accordo Interconfederale 17 aprile 1997 (R.L.S. - vigilanza privata);
- Accordo Interconfederale 17 aprile 1997 (inf/form - portieri e custodi).

**Si vedano anche i singoli contratti nazionali di lavoro delle varie categorie nella parte normativa.**

**Tuttavia a livello aziendale è possibile integrare tali accordi, prevedendo ulteriori modalità** capaci di agevolare il compito dell'RLS e favorirne il corretto svolgimento delle funzioni previste dalla legge.

I rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori godono, inoltre, di una **tutela identica a quella dei componenti delle rappresentanze sindacali** [art. 50 c. 2 D. Lgs. 9 aprile 2008: a) "*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 q), 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*" e comma 7: b) "*l'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione*"], e fruiscono di **diritti fondamentali quali il diritto alla consegna del documento di valutazione dei rischi e del registro degli infortuni (ex art. 18 comma 2 lett. o) e p) D.Lgs. 9 aprile 2008), la facoltà di accesso ai luoghi di lavoro e alla documentazione aziendale in materia di rischi, di prevenzione e di protezione, con il solo limite del "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"** del "*segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni*"(art. 50 c. 6 D. Lgs. 9 aprile 2008) [Sul punto si veda l'analisi contenuta nell'articolo di Tiziana Vettor, RLS e tutela sindacale, in ISL n. 9/1997 p. 472 segg., che seppur riferita all'abrogato D. Lgs. n. 626/94 conserva intatta la sua valenza argomentativa].

A livello territoriale sono costituiti Organismi Paritetici fra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e promozione delle iniziative formative per i lavoratori, e che sono prima istanza di riferimento in merito a eventuali controversie sui diritti di rappresentanza, informazione e formazione: art. 2 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 "ee) «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento"): "*gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro*" (art. 51 comma 3 D. Lgs. 9 aprile 2008).

Tali organismi possono anche assolvere una funzione in relazione alla formazione degli RLS, ma non esiste un obbligo sanzionato penalmente di formare l'RLS in accordo con tali organismi. Il datore di lavoro può dunque legittimamente formare gli RLS all'interno della propria azienda organizzando corsi che possono essere predisposti anche senza alcun accordo con tali organismi, però è sicuramente necessario informare il comitato paritetico, ove esiste, di tali corsi, della sede e dell'orario di svolgimento, ove lo stesso esista.

Ai sensi dell'art. 51 del D.Lgs. 9 aprile 2008 viene riconosciuta agli organismi paritetici una facoltà di sopralluogo che può essere di aiuto alle imprese per una migliore gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro:

"6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.

7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta".

Questa formulazione sostituisce quella in precedenza prevista dall'articolo 7 della legge 123/2007, che ha modificato il regime dei poteri di tali soggetti, *"gli organismi paritetici di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, possono effettuare nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza sopralluoghi finalizzati a valutare l'applicazione delle vigenti norme in materia di sicurezza e tutela della salute sui luoghi di lavoro.*

2. Degli esiti dei sopralluoghi di cui al comma 1 viene informata la competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza.

3. Gli organismi paritetici possono chiedere alla competente autorità di coordinamento delle attività di vigilanza di disporre l'effettuazione di controlli in materia di sicurezza sul lavoro mirati a specifiche situazioni

*"3-bis. Gli organismi paritetici svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché, su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;*

*3-ter. Ai fini di cui al comma 3-bis, gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti."*

Il D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 attribuisce ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un **ruolo di raccolta e trasmissione delle informazioni, di controllo e consultazione, di proposta, ma non di contrattazione.**

Infatti **la salute non può essere oggetto di scambio contrattuale, di contrattazione monetaria**, ma è un diritto costituzionale assoluto (art. 32 costituzione) il cui perseguimento richiede che lo stesso sia un obiettivo comune di tutti in azienda e non un mezzo per raggiungere altri fini, quali un maggior potere sindacale (che può essere invece ben legittimamente perseguito per quanto riguarda le condizioni contrattuali dei lavoratori, nel loro complesso considerate, prescindendo però dal diritto alla salute, che non può, giova ribardirlo con forza, essere mai contrattato).

## **2 Le funzioni del RLS**

Le funzioni attribuite a tale figura della prevenzione dall'art. 50 comma 1 del D. Lgs. 9 aprile 2008 (e le cui modalità di esercizio sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale ex art. 50 comma 3 D.Lgs. 9 aprile 2008) sono le seguenti.

## II RLS:

- ha il diritto di accedere ai luoghi di lavoro ove si svolgono "*le lavorazioni*" (deve trattarsi di luoghi pertinenti l'ambito nel quale è stato eletto, e non di aziende o unità produttive collegate, ma nelle quali esistono altri RLS, o dove i lavoratori non hanno designato o eletto i propri rappresentanti);
- è consultato tempestivamente e preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva. Questo è un punto di grande importanza: non è assolutamente sufficiente una consultazione preventiva, che deve in ogni caso essere formalizzata e verbalizzata - anche a fini probatori di dimostrare che l'adempimento è stato attuato in modo idoneo e conforme all'obbligo di legge – ma occorre che la consultazione metta il rappresentante dei lavoratori in condizione di poter svolgere effettivamente il proprio ruolo consultivo e di rappresentanza, e dunque il coinvolgimento dell'RLS deve avvenire non solo preventivamente, ma anche tempestivamente, ovvero con un anticipo tale da permettergli di studiare le problematiche sottoposte alla sua attenzione e poter controproporre, se del caso, le proprie deduzioni e i propri argomenti in modo motivato e consapevole;
- è consultato sulla designazione degli addetti, del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nonché del medico competente, nonché in merito alla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori. Anche in questo caso l'azienda dovrà dimostrare di aver proceduto formalmente alla consultazione dell'RLS, sottoponendogli preventivamente i nominativi da designare: in questo modo da un lato ci si assicura di aver rispettato il dettato legislativo e dall'altro ci si potrà utilmente avvalere di eventuali consigli e suggerimenti del RLS, magari in grado di indicare, per una miglior conoscenza diretta, soggetti maggiormente idonei, ad esempio, a svolgere la funzione di addetto alla squadra d'emergenza e antincendio, o di primo soccorso;
- è consultato in merito all'organizzazione della formazione del lavoratore incaricato dell'attività di pronto soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori (in questo caso si tratta di una consultazione, da formalizzare e verbalizzare, sulle modalità di formazione di tali addetti);
- riceve (e deve essere messo nella condizione di interpretare correttamente, dunque occorre anche, in modo formale e verbalizzato, spiegargli accuratamente il senso delle informazioni e dei documenti che gli vengono trasmessi) "*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*";
- riceve (e deve essere messo in condizione di interpretare correttamente) le informazioni provenienti dai Servizi di vigilanza (Asl, Vigili del Fuoco, ecc.), il tutto, ovviamente, nel rispetto delle regole in materia di trattamento dei dati personali, e dunque omettendo nelle copie dei verbali che il datore di lavoro deve obbligatoriamente far pervenire all'RLS i nominativi dei soggetti individuati dagli Ispettori degli organi di vigilanza come contravventori delle norme di prevenzione.

Tale obbligo è del datore di lavoro, o del dirigente, per quanto di competenza, e non dell'organo di vigilanza che emette il verbale, che non è tenuto a comunicare tale verbale se non ai diretti destinatari dello stesso, trattandosi di atti che vengono svolti in una fase che è all'interno dell'indagine preliminare; tuttavia, contestualmente al verbale, l'organo di vigilanza dovrebbe comunicare in forma scritta al RLS le violazioni riscontrate, omettendo i nominativi dei contravventori e quant'altro possa servire ad individuarli;
- ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa prevenzionistica ed i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (conforme all'art. 37 D.Lgs. 9 aprile 2008).
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, raccogliendo dai lavoratori le indicazioni di problemi concernenti la salute e la sicurezza e discutendone le possibili soluzioni (è stato auspicato che gli RLS siano in grado di diventare animatori della sicurezza, come suggeriscono le linee guida regionali, compito non facile, per il quale occorre un adeguato supporto e coinvolgimento dell'RLS da parte del servizio aziendale di prevenzione e protezione);



- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle Autorità competenti (deve perciò essere preavvisato di tali visite e invitato dall'azienda a presenziarvi, onde consentirgli l'esercizio di questa facoltà);
- partecipa alla riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (e può fare inserire a verbale le proprie deduzioni e i propri argomenti);
- fa proposte in merito all'attività di prevenzione (in forma assolutamente libera può proporre ogni qualvolta lo ritenga opportuno misure preventive e protettive che reputi necessarie a garantire l'andamento sicuro dell'attività svolta);
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. Per "responsabile" qui si intende colui che ha responsabilità in materia di sicurezza, ovvero il datore di lavoro o altro soggetto idoneo da lui delegato. In ogni caso l'RLS è libero di rivolgere le sue istanze e richieste a qualunque soggetto aziendale ritenga idoneo a fornirgli risposte, anche se nell'ambito di un ben organizzato sistema di gestione della sicurezza appare logico pensare che il primo e diretto interlocutore del RLS sia il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, e solo qualora l'RLS non riesca ad ottenere le risposte richieste, o si ritenga insoddisfatto di quelle ricevute, debba progressivamente investire i più alti livelli della gerarchia aziendale, rimanendo impregiudicato il suo diritto di rivolgersi direttamente, nei casi più gravi, all'organo di vigilanza o all'Autorità Giudiziaria);
- può fare ricorso alle Autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dalla direzione generale e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro: *"la figura del rappresentante dei lavoratori ha tra l'altro il compito (ex art. 19, lett. h D.Lgs. n. 626/94, ora, con identico tenore, art. 50 c. 1 lett. h D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 n.d.r.) di promuovere l'elaborazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Costoro hanno, inoltre, la possibilità di chiamare il datore di lavoro dinanzi al giudice per l'accertamento di eventuali responsabilità nel predisporre gli adeguati strumenti di tutela [corte Costituzionale, sent. n. 399 dell'11 dicembre 1996]"*, ciò tanto in sede penale, quanto in sede civile, dove si potrebbe richiedere un procedimento d'urgenza al fine di ottenere l'adozione delle necessarie misure di sicurezza e di prevenzione non adottate dall'azienda, in particolare dal datore di lavoro, o da altro soggetto idoneamente delegato;
- ha il diritto che gli vengano consegnati, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, da parte del datore di lavoro il documento elaborato sulla base della valutazione dei rischi e il registro degli infortuni sul lavoro.
- Inoltre *"il datore di lavoro provvede affinché:*
  - a) *il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;"* [art. 164 Decreto Legislativo n. 81 del 9/04/2008].

**Dunque il RLS deve essere coinvolto, preventivamente e tempestivamente, anche in relazione alla programmazione dell'attività aziendale di formazione.**

Questo obbligo si desume, in primo luogo, dall'art. 35 comma 2 lett. d) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 che, imponendo al datore di lavoro l'obbligo di sottoporre all'esame dei partecipanti alla riunione periodica di prevenzione e protezione *"i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute"*, di fatto richiede il pieno coinvolgimento del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza [art. 35 c. 2 lett. d) D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81].

In secondo luogo, risulta evidente dall'art. 50, comma 1 lettera b), D. Lgs. 9 aprile 2008 che afferma che il RLS *"è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla [...] programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva."*

Sempre lo stesso articolo 50 comma 1 alla lettera d) afferma che il RLS è consultato in merito alla formazione degli addetti alla squadra antincendio e di primo soccorso, ma questa duplicazione dell'obbligo non implica affatto una riduzione del dovere di sicurezza del datore di lavoro, che deve invece consultare il RLS sul complesso dell'attività formativa, ai sensi dell'art. 50 comma 1 lett. b) D.Lgs. 626/94 precedentemente analizzato, e non solo su quella che riguarda gli addetti alle squadre d'emergenza e primo soccorso.

Occorre sottolineare che il **RLS** “*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*” [art. 50, comma 2, D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81].

Il RLS ha invece un unico obbligo nei confronti del datore di lavoro, ovvero quello di informare il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nello svolgimento del suo ruolo.

Il RLS deve inoltre essere in grado di autogestire la “risorsa tempo”, le “informazioni” e la “formazione”, laddove:

- **gestire la risorsa tempo** significa saper utilizzare il monte ore a disposizione per ricevere informazioni, per fare elaborazione e proposte e per accedere ai luoghi di lavoro;
- **gestire le informazioni** significa saper raccogliere informazioni, analizzarle e scambiarle;
- **gestire la formazione** significa saper integrare l'autoformazione con la formazione aziendale e sindacale.

Dal punto di vista strutturale, “*il rappresentante 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 q), contenuti in applicazioni informatiche*” [art. 50 comma 2 D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81].

Il tempo è definito dai già citati Accordi Interconfederali, che definiscono il monte ore spettante agli RLS, spettante però, si badi bene, per solgere al meglio l'incarico, per svolgere tutti i compiti di cui all'articolo 50 comma 1 e quindi non solo per esercitar e la facoltà di accesso ai luoghi di lavoro, come a volte arbitrariamente viene imposto al rls (che, giova ribadirlo ogni momento, è l'unico soggetto aziendale che rappresenta il diritto alla salute dei lavoratori) in alcuni luoghi di lavoro, ma anche per seguire corsi di aggiornamento extra aziendali ecc. ecc. mentre i mezzi consistono, ad esempio, nella possibilità di utilizzare un personal computer, collegato ad internet, per procurarsi testi di legge, sentenze, interpretazioni delle norme e quant'altro sia utile allo svolgimento dei suoi compiti, per poter stampare lettere, richieste e istanze, nonché l'uso di una fotocopiatrice per poter riprodurre la documentazione di sicurezza e igiene del lavoro pertinente l'azienda. Dunque sono necessari: locale adeguato, armadio, scrivania, cancelleria, possibilità di scrittura od elaborazione dati, riproduzione, postalizzazione, ecc. Ciò può includere anche la fornitura di codici cartacei o su cd-rom, o dvd, di raccolte di leggi, norme tecniche e giurisprudenza in materia di sicurezza, nonché l'abbonamento a riviste specialistiche in materia, e quant'altro sia necessario.

**Monte ore** [accordo Interconfederale 22 giugno 1995 Confindustria -Cgil-Cisl-Uil]:

Per Aziende **fino a 5 dipendenti** sono previste:

- ✓ 12 ore annue di permesso retribuibile.

Per Aziende **fino a 15 dipendenti** sono previste:

- ✓ 30 ore annue di permesso retribuite.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art.19 lettere b), c), d), g), i), l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Per Aziende con **più di 15 dipendenti** sono previste:

- ✓ 40 ore annue per ciascun RLS;

possibilità di attingere al monte ore che ciascun RLS possiede come RSU;

tempo necessario all'espletamento degli obblighi di legge riportati all'art.19 commi b), c), d), g), i), l).

Più in dettaglio, in base all'Accordo interconfederale 22 giugno 1995 Confindustria-Cgil-Cisl-Uil:  
Ore di permesso retribuito:

- Aziende fino a 5 dipendenti 12 ore annue per ogni RLS (1)
- Aziende da 5 a 15 dipendenti 30 ore annue per ogni RLS (1)
- Aziende da 16 a 200 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (1)
- Aziende da 201 a 300 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (3 = 2+1)
- Aziende da 301 a 1000 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (3)
- Aziende oltre i 1000 dipendenti 40 ore annue per ogni RLS (6)

## Attribuzioni del RLS che rientrano nel monte ore dell'Accordo Interconfederale

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Avere libero accesso a tutti i luoghi di lavoro dove vengono eseguite le lavorazioni, per svolgere:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'attività conoscitiva</li> <li>▪ Il ritorno comparativo</li> </ul> </li> </ul>	<b>LIBERO ACCESSO AI LUOGHI DI LAVORO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Ricevere le informazioni e la documentazione su:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Valutazione dei rischi e relative misure di prevenzione</b></li> <li>▪ Sostanze e preparati pericolosi</li> <li>▪ Macchine</li> <li>▪ Impianti</li> <li>▪ Organizzazione del lavoro</li> <li>▪ Ambienti di lavoro</li> <li>▪ Infortuni e malattie professionali</li> </ul> </li> <li>✓ Ricevere informazioni provenienti dai servizi di vigilanza</li> <li>✓ Informarsi e documentarsi partecipando corsi extraziendali e sindacali in materia di sicurezza</li> </ul>	<b>INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori</li> <li>✓ Formulare proposte in merito all'attività di prevenzione</li> <li>✓ Avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati</li> </ul>	<b>PROMOZIONE MISURE DI SICUREZZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formulare ricorsi alle autorità competenti (ASL, dipartimenti di prevenzione)</li> </ul>	<b>FORMULAZIONE RICORSI</b>

## Attribuzioni del RLS che non rientrano nel monte ore dell'Accordo Interconfederale e che sono a carico dell'azienda (ore a carico dell'azienda)

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Essere consultato in maniera preventiva e tempestiva su:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ valutazione dei rischi</li> <li>▪ individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione</li> </ul> </li> <li>✓ Essere consultato su:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ elaborazione del documento sulla valutazione dei rischi</li> <li>▪ designazione degli addetti al SPP</li> <li>▪ attività di pronto soccorso</li> <li>▪ attività antincendio</li> <li>▪ programmi di evacuazione dei lavoratori</li> <li>▪ formazione e informazione</li> </ul> </li> </ul>	<b>CONSULTAZIONE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Essere formato per un periodo non inferiore a 32 ore, oltre ai corsi di aggiornamento annuale, senza oneri personali</li> </ul>	<b>FORMAZIONE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formulare le osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti</li> </ul>	<b>COMUNICAZIONE AUTORITA' COMPETENTI</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Partecipare alle riunioni periodiche di prevenzione e protezione dai rischi</li> </ul>	<b>RIUNIONE PERIODICA</b>

Ricordiamo, ancora una volta, che **la consultazione** (per qualunque motivo avvenga) **deve essere verbalizzata** e nel verbale, depositato agli atti, devono essere riportate le osservazioni e le proposte del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La firma apposta al verbale da parte del RLS rappresenta la certificazione della avvenuta consultazione. E' chiaro perciò che la firma solleva il datore di lavoro dalle responsabilità connesse con l'assolvimento di questo obbligo, perciò tale firma va apposta solo quando la consultazione sia stata effettiva e sostanziale.

Nelle situazioni in cui non sia stato ancora individuato l'RLS, devono essere consultate le rappresentanze sindacali in azienda, delle OO.SS. firmatarie dell'accordo, che hanno la facoltà di designare dei soggetti al loro interno da impegnare a questo scopo.

Le linee guida regionali individuano i punti nodali dell'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) [Documento 2 e ss. Linee guida interregionali 1996]

L'articolo 47 (e seguenti) del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 dispone, in modo assolutamente inequivocabile, le regole fondamentali di **elezione e/o designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, riservandole ai lavoratori medesimi e alle loro rappresentanze sindacali, in piena autonomia. Nelle aziende con più di 15 dipendenti, ove siano presenti rappresentanze sindacali, l'RLS è eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze stesse.

Trattandosi di rappresentante dei lavoratori, e non del datore di lavoro, è chiaro che **la modalità, elezione o designazione è rimessa in modo esclusivo alla rappresentanza sindacale stessa (che stabilisce la procedura che ritiene più opportuna)**, senza il benché minimo diritto del datore di lavoro della stessa, e con l'obbligo del datore di lavoro di ricevere la comunicazione dei lavoratori designati al ruolo di RLS), e in nessun caso il datore di lavoro può interferire con tale scelta, anche perchè dal punto di vista sostanziale è assai difficile sostenere che egli, meglio dei rappresentanti sindacali, possa opinare sulla scelta del rappresentante stesso e dunque meglio rappresentare l'interesse dei lavoratori; inoltre una tale illegittima interferenza costituirebbe, con tutta evidenza, un comportamento antisindacale.

In tal senso lo Statuto dei Lavoratori prevede quanto segue:

**“Art. 28 - Repressione della condotta antisindacale**

*Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.”*

Il **principio di collaborazione tra tutti i soggetti aziendali**, presente nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e desumibile in particolare dall'art. 15 c. 2 lett. a), **non si spinge fino al punto di negare la profonda diversità strutturale delle due parti contrattuali, datore e prestatore di lavoro**, il cui interesse al perseguimento della salute e sicurezza del lavoro è ben differente, secondo lo stesso legislatore, che infatti prevede pene molto più severe per il datore di lavoro, in caso di violazione delle norme prevenzionistiche, riconoscendo con ciò l'esistenza di un ineliminabile elemento di contraddizione tra le due parti, di supremazia del datore di lavoro.

**È assolutamente vietato all'azienda interferire in alcun modo con la libera facoltà di scelta che la legge attribuisce in via esclusiva alle rappresentanze sindacali dei lavoratori e/o ai lavoratori medesimi; ogni altro comportamento è qualificabile come penalmente vietato in quanto antisindacale.**

In tal senso *“l'accertamento degli estremi della fattispecie vietata dall'art. 28 legge n. 300 del 1970 non richiede la verifica di uno specifico intento del datore di lavoro di limitare la libertà ed attività sindacali garantite dalla medesima legge, quando l'interesse protetto risulti leso dalla violazione di specifiche norme imperative [Cassazione civile sez. lav., 13 gennaio 1996, n. 232, Com. Firenze c. Cgil, in Giust. civ. Mass. 1996, 38; Lavoro nella giur. (II) 1996, 586]”*.

## **Diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi (fino al 20 agosto 2009)**

Ai sensi dell'articolo 18 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente) del D.Lgs. 9 aprile 2008, a pena di sanzione penale alternativa dell'arresto o dell'ammenda, "il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: (...)

"o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera q);  
p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza".

Ai sensi dell'articolo 50 (Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) del D.Lgs. 9 aprile 2008:

"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".

**In tal senso il datore di lavoro è tenuto a fornire materialmente, a consegnare al RLS, previa richiesta scritta (forma necessaria a fini probatoria) finalizzata esclusivamente all'esercizio delle sue funzioni di rappresentante del diritto alla sicurezza e alla salute dei lavoratori, le informazioni e la documentazione sulla valutazione dei rischi in forma tale da consentirgli l'esercizio del fondamentale diritto di disporre della documentazione aziendale** in materia di igiene e sicurezza del lavoro previsto dagli articoli citati.. In particolare i datori di lavoro forniscono al RLS la documentazione aziendale inerente il percorso valutativo e le misure d'intervento previste, nonché quella tecnica inerente le sostanze, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro.

Perché l'informazione e/o la documentazione non sia trasmessa in modo burocratico, è necessario che si prevedano incontri di coordinamento informativo fra le parti per l'esposizione "integrata" delle informazioni da fornire o dei documenti da sottoporre all'attenzione. La riunione è obbligatoria nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti: deve essere indetta, anche tramite il servizio di prevenzione e protezione, almeno una volta all'anno e comunque tutte le volte in cui variano le condizioni di esposizione. In quest'ultimo caso, e se l'azienda occupa fino a 15 dipendenti, secondo le linee guida regionali il RLS può richiedere una convocazione apposita .

Il RLS deve avere effettiva conoscenza di quanto scritto nel documento di valutazione dei rischi, anche perché il datore di lavoro deve dimostrare di avere adempiuto all'obbligo di consultarlo in ordine alla valutazione dei rischi, come prescritto dall'art. 29 comma 2 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, e la dimostrazione ben difficilmente potrebbe essere fornita nel caso in cui il RLS sia completamente ignaro dei contenuti di tale documento.

In effetti sembra ragionevole dedurre che solo dando all'RLS la più ampia informazione sulla valutazione dei rischi si possa dimostrare di averlo effettivamente consultato e, dunque, coinvolto nel processo di valutazione dei rischi.

Il modo in cui la conoscenza della documentazione aziendale in materia di sicurezza viene fornita al RLS può non essere univoca. Se si tratta di documenti molto complessi o di aziende molto grandi, fornire solo copia del documento di valutazione dei rischi potrebbe essere meno utile ai fini della effettiva conoscenza rispetto ad una particolareggiata esposizione dei contenuti dello stesso documento nel corso di una specifica riunione ad hoc.

La magistratura ha affermato che *"tenuto conto del ruolo effettivo e non meramente formale del RLS [...] lo stesso abbia diritto alla materiale consegna dei documenti"*, ovviamente in copia, necessaria per svolgere appieno le sue funzioni [si veda il parere della Procura della Repubblica di Milano del 29 gennaio 1998 in risposta a una richiesta di chiarimento presentata dalla Azienda u.s.s.l. 40 di Milano].

È da dire inoltre che ben difficilmente la consegna di copia del documento sulla valutazione dei rischi potrebbe comportare una violazione del segreto industriale (a cui il RLS è comunque tenuto).

La circolare ministeriale 3 ottobre 2000 numero 68, avente ad oggetto l'“*accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza al documento di valutazione dei rischi. Chiarimenti interpretativi*”, fornisce indicazioni utili sui “*problemi interpretativi circa l'effettiva portata dell'onere di consegna del documento di valutazione del rischio al rappresentante dei lavoratori da parte del datore di lavoro*”.

La circolare precisa che “**il “diritto di accesso” al documento di valutazione del rischio (...) va in ogni caso assicurato, in via ordinaria, mediante la materiale consegna del documento**” e “*solo in via eccezionale, qualora obiettive esigenze di segretezza aziendale legata a ragioni di sicurezza o particolari oneri di riproduzione non rendano praticabile tale consegna, il datore di lavoro potrà assicurare altrimenti il diritto di accesso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza mediante forme e modalità che consentano comunque la messa a disposizione del documento di valutazione del rischio*”.

Dunque, giova ribadirlo, meccanismo individuato dalla legge vigente richiede una **preventiva richiesta scritta del documento di valutazione dei rischi da parte del RLS** (questo vale solo per il documento, dato che ogni altra informazione va comunque consegnata all'RLS, che la riceve a prescindere da una esplicita richiesta), e la successiva fornitura di copia dello stesso da parte del datore di lavoro, eventualmente tramite il servizio aziendale di prevenzione e protezione.

**Il diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a ricevere la documentazione e le informazioni** rilevanti in materia di salute e sicurezza del lavoro, pur imposta al datore di lavoro – anche prima dell'esplicitazione contenuta nell'art. 3 della legge 123/2007 - dall'art. 18 del D.Lgs. 626/94 prima, e ora in modo indiscutibile dai citati articoli del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 **è stata spesso oggetto di resistenze giuridicamente illegittime da parte di alcuni datori di lavoro.**

Con una significativa sentenza del Tribunale di Pisa del 7 marzo 2003 [Giudice G. Schiavone, Ricorrente Segreteria Provinciale CO.I.SP, Resistente Questore di Pisa], il tema è stato oggetto di un chiarimento importante. La sentenza è stata così massimata [da Guida al Lavoro, il settimanale de Il Sole 24 ore (n. 13 del 29 marzo 2003 pag. 44)]:

*“al rappresentante per la sicurezza si applicano, ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del D.Lgs. 626/94, le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali, ivi compresa la tutela ex art. 28 st. lav.*

*E', pertanto, da ritenersi antisindacale la condotta del datore di lavoro che abbia omesso, nonostante le reiterate richieste da parte del rappresentante per la sicurezza, di fornirgli i documenti e le informazioni riguardanti il piano per la sicurezza, la valutazione dei rischi, il parere del medico competente ed ogni altra comunicazione relativa ai provvedimenti che il datore intendeva adottare ai fini dell'adeguamento dei locali di servizio a quanto stabilito dal D. Lgs. n. 626/94 [nel caso di specie, il Giudice ha accertato la sussistenza della condotta antisindacale nel comportamento di un dirigente dell'Amministrazione pubblica per aver omesso di rilasciare al rappresentante per la sicurezza, che nello specifico era anche segretario provinciale del sindacato Coisp, le informazioni e i documenti attestanti l'adempimento degli obblighi di salute e sicurezza relativamente ai locali di servizio mensa]”.*

**Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 art. 18 comma 1 lettere o) e p) ha finalmente sancito in modo legislativamente inequivoco l'obbligo del datore di lavoro di consegnare materialmente il documento di valutazione dei rischi e il registro infortuni al RLS (benché anche prima di tale legge, come dimostrato, sussistesse tale obbligo), ponendo fine ad una annosa questione e rendendo così esplicitamente illegittima qualsiasi resistenza da parte dei datori di lavoro rispetto a tale consegna.**

Rls e Dvr: una interpretazione del ministero del lavoro contra legem.

Secondo il Ministero del lavoro, in persona del Direttore generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro Paolo Pennesi, con risposta ad interpello n. 52 del 19 dicembre 2008, è da ritenersi che “non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento [di valutazione dei rischi lavorativi di cui agli articoli 17 comma 1 lettera a e 28 del D.Lgs. n. 81/2008], l'adempimento

all'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni del RLS”.

L'interpello cita il comma 5, dell'art. 53 del medesimo decreto che "stabilisce che tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro possa essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico.”

Incredibile l'acrobazia verbale con la quale si trasforma l'obbligo di "consegna" del documento all'unico soggetto che rappresenta l'interesse di lavoratori alla sicurezza e salute in mera "messa a disposizione" da intendersi: il documento lo vedi ma non te lo consegno. Stupisce che il ministero del lavoro impieghi il tempo e il denaro dei contribuenti nel perdere tempo ad escogitare cervellotiche ma illegittime ed illegali, modalità elusive di chiari ed espliciti dettati normativi.

**La "soluzione" suggerita con questa risposta, oltre all'evidente problema di chi paga tutto il tempo che l'Rls impiegherà per leggere al videoterminale il documento di valutazione dei rischi (e non può essere l'Rls stesso, ovviamente), in realtà è inapplicabile al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, RLST, a meno che non lo si voglia sequestrare in azienda, e poiché è inimmaginabile un trattamento differenziato per Rls e RlsT se ne deve dedurre la illogicità della soluzione prospettata, nonché la sua illegittimità per incompatibilità con l'inequivocabile dettato normativo dell'articolo 18 comma 1 lettera o del D. Lgs. n. 81/2008 che obbliga datore di lavoro e dirigente alla consegna materiale del documento di valutazione dei rischi all'Rls, e non alla messa a disposizione sul video terminale aziendale dello stesso, che è cosa del tutto diversa.**

**Peraltro il riferimento all'articolo 53 del D.Lgs. n. 81/2008 è clamorosamente sbagliato, perché è proprio detto articolo a prevedere esplicitamente che la documentazione di cui al D.Lgs. n. 81/2008, incluso il documento di valutazione dei rischi, può sì essere tenuta in forma elettronica, ma solo a condizione, tra le altre, che "sia possibile riprodurre su supporti a stampa, sulla base dei singoli documenti, ove previsti dal presente decreto legislativo, le informazioni contenute nei supporti di memoria", perciò la messa a disposizione su supporto elettronico non è legittima se non consente la stampa dello stesso.**

Ciò posto, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno tranquillamente continuare a richiedere in forma scritta all'azienda copia stampata del documento di valutazione dei rischi, dichiarando che ne faranno un uso esclusivamente correlato alla tutela del diritto alla sicurezza e alla salute dei lavoratori che rappresentano (obbligandosi ad evitare qualunque diffusione arbitraria dello stesso), e potranno altresì ricorrere all'organo di vigilanza competente (producendo copia della richiesta scritta inviata, ad esempio, con raccomandata a.r. con piego, ripiegando il foglio di richiesta su se stesso, chiudendo i bordi) nel caso in cui la richiesta non venisse soddisfatta tempestivamente dal datore di lavoro o dal dirigente delegato per tale compito, ovvero nel più breve tempo possibile, non oltre una settimana dalla richiesta.

La risposta ad interpello ignora poi bellamente il D. Lgs. 6-2-2007 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori") il quale all'articolo 5 "informazioni riservate" disciplina gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i rappresentanti dei lavoratori e gli esperti che li assistono.

L'articolo in questione prevede specificatamente (comma 1) che *"i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori ed eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati"*.

Lo stesso articolo prevede inoltre a tutela dei datori di lavoro che (comma 2) *“Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno”*.

**Al fine di conciliare infine eventuali divergenze tra le parti il comma 3 dello stesso articolo demanda infine alla contrattazione collettiva la definizione delle controversie prevedendo che *“i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione”*.**

#### **4 Diritto di ricevere copia del documento di valutazione dei rischi (dal 20 agosto 2009)**

Il decreto correttivo D.Lgs. n. 106/2009 è intervenuto radicalmente sul diritto del Rls di ricevere materialmente copia del documento di valutazione dei rischi, con una modifica radicale dell'articolo 18 comma 1 lettere o) e p) prevedendo quanto segue:

- 1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:**

***“o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;”***

***p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, “anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5,” e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; “Il documento è consultato esclusivamente in azienda.”***

La modifica apportata dal D.Lgs. n. 106/2009 ha introdotto un limite, in vigore dal 20 agosto 2009, alla consegna materiale del documento, che può avvenire solo nell'ambito del perimetro aziendale. Tale limite non era presente nell'originaria formulazione dell'art. 18 lettere o) e p) del D.Lgs. n. 81/2008.

Il contratto collettivo di lavoro dei metalmeccanici prevede la necessità di richiedere in forma scritta copia del documento di valutazione dei rischi aziendali, che può essere fornito anche su supporto informatico, purchè lo stesso sia conforme ai requisiti previsti all'articolo 53 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero, ad esempio, che ne sia possibile la stampa.

**Resta inteso che il tempo necessario a consultare in azienda il Dvr è a carico dell'azienda.**

#### **5 Informazione**

L'informazione è la premessa a qualsiasi partecipazione. Merita evidenza il termine impiegato dal legislatore: il rappresentante dei lavoratori *“riceve”* l'informazione. Questo termine implica un dovere preciso del datore di lavoro di consegnare la documentazione prevista, senza bisogno che l'RLS debba chiederla (salvo diverse indicazioni legislative).

Una volta avuta la documentazione è necessario poterla conservare e consultare; quindi l'azienda deve fornire all'RLS i mezzi e gli strumenti necessari per l'esercizio di tali funzioni.

La documentazione deve essere comprensibile e completa. Non è solo questione di quantità, spesso vi è un problema di qualità.

Tra i diversi mezzi, propri dell'RLS, come s'è già visto, si possono individuare: locale adeguato, armadio, scrivania, cancelleria, possibilità di scrittura od elaborazione dati, riproduzione, postalizzazione, ecc.



Per quanto riguarda in particolare le informazioni provenienti dai dai servizi di vigilanza che l'RLS riceve dal suo datore di lavoro (ai sensi dell'art. 50 c.1 lett. f) del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81), che sono poi i vari organi che hanno competenze generali o specifiche in materia di sicurezza e igiene del lavoro (punto 9.1), come ha ricordato Marco Lai in un suo articolo (*RLS: Aspetti applicativi*, ISL n. 11/1999, p. 615), assume a tal riguardo una importanza fondamentale la lettera circolare del Ministero del lavoro del 20 giugno 1974, la quale enuclea i principi fondamentali cui tali organi devono attenersi, al fine di adempiere al dovere che essi hanno di *“rendere edotti per primi i lavoratori che al pericolo sono esposti, sia per consentire ad essi ogni possibile forma di difesa sia per consentire il controllo sulla rimozione delle cause di pericolo”*(Lettera circolare citata) .

La circolare ritiene che i rapporti tra gli organi di vigilanza e le rappresentanze dei lavoratori **“debbono assumere carattere di sistematica continuità ed intensità, nel rispetto reciproco delle diverse sfere di intervento e dei differenti strumenti operativi, entrambi finalizzati alla promozione della condizione e della personalità dei lavoratori”**: questo perché *“solo un tipo di prevenzione che inizi sul luogo di lavoro, a cura degli stessi lavoratori interessati, e che prosegua poi per la successiva fase dell'intervento ispettivo, può assicurare un'azione antinfortunistica che sia permanente ed incisiva”*, conformemente alle previsioni di cui all'art. 9 della legge 300/70 e all'art. 50 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

In tal senso viene *“ribadita l'esigenza che le ispezioni siano sempre precedute da colloqui preliminari con le Organizzazioni sindacali aziendali, il cui contributo potrà rivelarsi prezioso per l'individuazione più sollecita e puntuale delle infrazioni in materia di sicurezza, anche attraverso la collaborazione che sarà richiesta durante il corso degli stessi accertamenti”*.

Successivamente, *“rilevate in sede ispettiva le infrazioni alle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro, va prevista la comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali”*, qualora ciò non comporti l'infrazione dell'obbligo del segreto istruttorio, in merito alle inchieste infortuni, sia di iniziativa che disposte dall'Autorità Giudiziaria, e dell'obbligo del segreto industriale, inerente cioè ai processi di lavorazione (art. 4 L. 22 luglio 1961, n. 628).

La circolare sottolinea che *“i lavoratori hanno un diritto di controllo [...] in corrispondenza dell'obbligo dell'imprenditore di adottare le misure necessarie per la tutela dell'integrità fisica dei propri dipendenti”*, e dunque *“è logico argomentare che l'ispettore del lavoro non violi la sfera di riservatezza dell'imprenditore, nè alcun segreto d'ufficio, nel momento in cui partecipa alle rappresentanze sindacali le irregolarità riscontrate”*.

In effetti *“l'Organo di vigilanza deve rendere conto dell'attività svolta a quei soggetti che ne sono legittimati dagli interessi di cui sono portatori e alla cui tutela l'attività amministrativa è finalizzata”*, e dunque l'ispettore dell'organo di vigilanza non può *“sottrarsi all'obbligo di fornire notizie quando - dopo aver interpellato gli organismi sindacali di fabbrica, come è prassi ormai invalsa - ne riceva segnalazioni verbali o addirittura dichiarazioni scritte che assumono forma e contenuto di denunce”*, alle quali vanno forniti *“riscontri puntuali ed esaurienti”*.

***Poiché l'“obiettivo primario è quello di prevenire il verificarsi o il ripetersi di eventi infortunistici, si manifesta l'esigenza che i lavoratori - tramite le predette rappresentanze - vengano informati con la massima tempestività sulle irregolarità accertate, mediante comunicazione da effettuarsi contestualmente al rilascio del foglio di prescrizione al datore di lavoro”, astenendosi, peraltro, dal dare notizia delle contravvenzioni elevate o di altri reati eventualmente contestati.***