

INAIL



Il Decreto Legislativo 81/2008 e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza



Edizione 2009

Con il 15 maggio 2008 è entrato in vigore il Decreto Legislativo n. 81 che dà attuazione alla delega contenuta nella Legge n. 123 del 3/08/07 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per espressa dichiarazione del legislatore, questo provvedimento si propone lo scopo di realizzare una riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, attraverso il riordino e il coordinamento della normativa vigente in un unico testo.

Ecco, quindi che vengono abrogate, perchè sostituite dalle nuove disposizioni, tante norme che per anni sono state il quadro di riferimento in materia di prevenzione, compreso, solo per citarne alcune, il D.Lgs. n. 164 del 1956, il D. Lgs. n. 303 del 1956, il D.Lgs. n. 277 del 1971 e il D.Lgs. n. 626 del 1994.

Il nuovo quadro normativo non è, però, ancora definitivo. Mancano, infatti, tutta una serie di decreti ministeriali che dovranno disciplinare diverse materie, nonché accordi tra Stato e Regioni in materia di formazione.

Con questa pubblicazione ci si propone di fornire delle informazioni sulle novità che riguardano i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. Uno strumento di facile uso, che certamente non può, e non vuole, analizzare nel suo complesso un decreto composto da ben 306 articoli e 51 allegati.

L'art. 2 del decreto contiene le definizioni dei termini utilizzati nel testo: un elenco notevolmente più lungo di quello contenuto nel precedente D.Lgs. n. 626 di cui si vogliono evidenziare soltanto alcune particolarità.

Il “lavoratore” non è più soltanto colui che opera alle dipendenze di un datore di lavoro, ma è la persona che *indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro (art. 2 c.1 lettera a)*. Si pone così l'accento sul fatto di operare in un ambito organizzato per la gestione di un'attività economica, piuttosto che sul rapporto contrattuale. La tutela si estende, quindi anche ai volontari e ai soggetti beneficiari di tirocini formativi.

Vengono definiti i “dirigenti” e i “preposti”, soggetti che, anche se con diversi compiti e funzioni, sono chiamati a garantire il funzionamento dell'attività aziendale e dell'insieme del sistema della prevenzione. Anche per loro è prevista e ritenuta necessaria, come misura generale di tutela, una adeguata informazione e formazione.

Proprio la formazione, l'informazione e l'addestramento vengono definiti e qualificati come finalizzati all'acquisto di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti, come conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi, come apprendimento delle attività necessarie all'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, dispositivi.

Sotto il profilo oggettivo del campo di applicazione è da sottolineare l'estensione della tutela a tutti i settori dell'attività pubblica e privata, a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, ai lavoratori somministrati, ai lavoratori a progetto, alle collaborazioni coordinate e continuative, ai lavoratori che effettuano prestazioni occasionali. Restano esclusi solo i *piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare*.(art. 3 c.8).

Per particolari categorie (forze armate, di polizia, vigili del fuoco...), in considerazione delle esigenze specifiche connesse al loro servizio dovranno essere indivi-

duate, tramite successivo decreto ministeriale, le modalità di applicazione del D.Lgs. 81.

I soggetti coinvolti nella gestione della prevenzione in ambito aziendale sono sostanzialmente gli stessi previsti dalla precedente normativa: il datore di lavoro, a cui si affiancano il dirigente e il preposto, il responsabile del servizio prevenzione e protezione, il medico competente, i lavoratori e i loro rappresentanti.

Lo strumento centrale per la realizzazione di un sistema di prevenzione resta sempre il documento di valutazione dei rischi.

In questo senso la recente normativa si pone come un ideale proseguimento di un sistema già operante, ma con delle interessanti novità.

Fanno capo al datore di lavoro, e sono obblighi non delegabili, la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Altri obblighi possono essere delegati e sono ora indicate le modalità per tale delega, modalità che in precedenza erano invece dedotte dalla giurisprudenza.

Ai sensi dell'art. 16, infatti, la delega deve risultare da atto scritto avente data certa, deve individuare come delegato una persona che abbia i requisiti di professionalità ed esperienza richiesta dalla natura delle funzioni, deve attribuire effettivi poteri di organizzazione di gestione e di controllo, deve attribuire poteri di spesa e deve essere accettata per iscritto dal delegato.

In ogni caso il datore di lavoro non è esentato dall'obbligo di vigilanza in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli di gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, quelli connessi alle differenze di genere, all'età e alla provenienza da altri paesi.

Si tratta di un documento che deve avere data certa e deve contenere:

- Una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute con indicazione dei criteri adottati per la valutazione stessa;
- L'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati;
- Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- L'individuazione delle procedure per l'attuazione di queste misure con indicazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che devono provvedervi;
- L'indicazione del nominativo del Responsabile del servizio prevenzione e

protezione, del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e del Medico competente;

- L'individuazione delle mansioni che espongono a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale.

Appare evidente come vengano identificati in maniera precisa gli specifici compiti, soprattutto per quanto riguarda le misure che dovrebbero garantire un miglioramento delle condizioni di sicurezza. Si individuano infatti anche le persone che dovrebbero concretamente provvedere alla realizzazione di questo miglioramento.

Alla valutazione del rischio deve collaborare anche il medico competente.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere consultato nelle diverse fasi del processo di valutazione dei rischi. Quindi in un momento che precede la redazione del documento vero e proprio di valutazione.

Il D.Lgs. 626/1994, all'art. 7, aveva già regolamentato l'organizzazione della sicurezza durante l'esecuzione di attività da parte di aziende o di professionisti esterni all'interno del sito aziendale. La legge delega 3 agosto 2007, n. 123, che ha avviato il processo che ha portato all'emanazione e all'approvazione del D.Lgs. n. 81/2008, aveva ulteriormente approfondito l'argomento con l'introduzione, tra l'altro, del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze e dell'obbligo di riportare i costi della sicurezza nel contratto d'appalto. Il D.Lgs. n. 81/2008 ha recepito e completato tutti gli obblighi precedentemente definiti dalla normativa preesistente inquadrandoli nell'art. 26.

Gli adempimenti possono essere sintetizzati come segue:

1. Il datore di lavoro committente verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare. Tale verifica deve consentire di accertare il rispetto, da parte dei soggetti a cui verrà affidato l'incarico, della normativa in materia di diritto del lavoro, assicurativo e di salute e sicurezza sul lavoro e se possiedono una organizzazione interna tale da poter eseguire i lavori affidategli in piena sicurezza. Tale verifica già prevista dall'art. 7 del D.Lgs. 626/1994 finora veniva svolta secondo modalità lasciate quasi interamente alla discrezionalità del datore di lavoro committente.

L'art. 26 ha stabilito, invece, che tali modalità saranno definite in un decreto attuativo che dovrà essere emanato entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008. In attesa di tale decreto la verifica dovrà essere effettuata mediante l'acquisizione del certificato della camera di commercio industria ed artigianato e di un'autocertificazione, da parte dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi, del possesso dei requisiti di idoneità tecnico-professionale ai sensi dell'art. 47, Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa di cui al D.P.R. 28.12.2000, n. 445.

2. È confermato l'obbligo, per il datore di lavoro committente, di fornire alle

imprese e ai lavoratori autonomi esterni dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui andranno a operare e sulle misure di prevenzione e protezione adottate.

3. Tutti i datori di lavoro, compresi i subappaltatori, cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto.

Diverse sono le novità previste dal D.Lgs. 81/2008 per quanto riguarda la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

È riconosciuto il ruolo essenziale di snodo fondamentale dei rapporti tra tutti i soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione aziendale, in quanto il RLS rappresenta e si fa portatore delle esigenze dei lavoratori.

A livello normativo sono individuati tre diversi tipi di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (art. 47 c.1):

1. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **aziendale**;
2. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **territoriale o di comparto**;
3. il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza **di sito produttivo**.

Si tratta di tre figure con identiche funzioni, diverse sono le competenze e le modalità di elezione.

Il **RLS aziendale** è eletto con differenti modalità a seconda del numero di dipendenti:

fino a 15 lavoratori direttamente dai lavoratori al loro interno o individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (art. 48)

più di 15 lavoratori viene eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda ed in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

Il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva.

La norma fissa il numero minimo dei rappresentanti a seconda delle dimensioni aziendali (un RLS per aziende fino a 200 lavoratori, tre per le aziende da 201 a 1.000 lavoratori, sei in tutte le altre aziende oltre i 1.000 lavoratori).

Il nominativo del RLS aziendale dovrà essere comunicato annualmente, a cura del datore di lavoro, all'INAIL (*art. 18 c. 1 lettere aa*) o, in caso di mancata designazione o elezione, dovrà essere indicata l'assenza del RLS in azienda (ed in tal caso troverà applicazione l'art. 48).

Il RLS territoriale o di comparto (art. 48) esercita le sue competenze con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale.

Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria individuano le modalità di elezione o di designazione. In mancanza di tali accordi provvederà un decreto ministeriale.

In questa maniera è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non era possibile o non si riusciva a giungere all'individuazione del RSL aziendale.

Le aziende nel cui ambito non è stato designato il RLS dovranno versare un contributo pari a 2 ore lavoro/anno per ogni lavoratore occupato, al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa (art. 52 D. Lgs 81/2008) istituito presso l'INAIL. È l'organismo paritetico, o in sua mancanza, il Fondo previsto dall'art.52 a comunicare alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST. Ed è proprio al Fondo che quest'ultimo deve inviare una relazione annua sull'attività svolta.

Il RLST ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro delle aziende del proprio territorio o comparto, deve però, in casi normali, rispettare un termine di preavviso individuato dagli accordi collettivi nazionali.

Solo in caso di infortunio grave, il RLST può accedere senza necessità di preavviso, semplicemente previa segnalazione all'organismo paritetico.

Se l'azienda impedisce l'accesso al RLST, nonostante il rispetto delle modalità di preavviso, questa ne dà segnalazione all'organismo paritetico o, in mancanza, all'autorità di vigilanza territorialmente competente.

L'esercizio delle funzioni di RLST è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Il RLS di sito produttivo (art. 49) è previsto per dei contesti produttivi particolari che si distinguono per la presenza simultanea di più aziende o cantieri: i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i grandi cantieri edili (con almeno 30.000 uomini-giorno), contesti produttivi con complesse problematiche di interferenze lavorative e di un numero di addetti mediamente superiori a 500.

Il RLS di sito produttivo è individuato tra i RLS delle aziende operanti nel sito su loro iniziativa.

È incaricato di svolgere funzioni di coordinamento tra i RLS delle varie aziende che operano nel medesimo sito, e di RLS per quelle aziende in cui non vi siano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

L'elezione del RLS, ad ogni livello, deve avvenire in un'unica giornata stabilita da opportuno Decreto così come precisato dall'art. 47, comma 6 del D.Lgs. 81/2008: *“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”*.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'art. 50 del D.Lgs. 81/2008 enuncia i compiti del RLS sia esso aziendale o territoriale o di sito produttivo. Individua quindi tutti i compiti e le facoltà di un RLS.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione e verifica della prevenzione in azienda;
- c) è consultato sulle designazioni del **responsabile** e degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del **medico competente**;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui sono destinatari i lavoratori, i preposti, gli addetti al servizio prevenzione e alla lotta antincendio;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale relativa alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, nonché quelle inerenti alle sostanze e preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata ;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, **dalle quali è di norma sentito**;
- l) partecipa alla riunione periodica;
- m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonee a garantire la salute e la sicurezza durante il lavoro.

Il RLS 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 relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio (*art. 18 c.1, lettera r*) contenuti in applicazioni informatiche.

Non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività. Le modalità per l'esercizio delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il RLS su sua richiesta, per lo svolgimento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento delle loro funzioni, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da interferenze.

Il RLS è tenuto al rispetto delle norme a tutela della privacy (D.Lgs. n. 196 del 2003) e del segreto industriale

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio prevenzione e protezione.

È essenziale, per lo svolgimento del proprio incarico, che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza abbia una formazione adeguata che gli permetta di collaborare alla realizzazione di un sistema organizzato per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro.

Ecco quindi che l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 indica i contenuti della formazione, non solo per i RLS ma anche per i lavoratori e i preposti.

La formazione deve avvenire nel rispetto delle conoscenze linguistiche del destinatario della formazione stessa. È quindi necessario accertarsi che quanto insegnato sia ben compreso anche dal punto di vista di chi non conosce appieno la lingua italiana.

Per i RLS è previsto che il contenuto specifico della formazione sia definito in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto, però, di quanto stabilito dal Testo unico.

Ecco, quindi, che si richiede non solo una formazione circa i principi giuridici comunitari e nazionali, della legislazione generale e speciale in tema di salute e sicurezza, dei principali soggetti coinvolti, dell'individuazione dei fattori di rischio, della valutazione dei rischi, dell'individuazione delle misure tecniche e organizzative e procedurali di prevenzione, ma anche degli aspetti normativi della rappresentanza dei lavoratori e delle nozioni sulla tecnica delle comunicazioni.

La durata minima dei corsi è fissata per legge in 32 ore iniziali di cui 12 relativamente ai rischi specifici presenti in azienda con una verifica di apprendimento, per garantire che il percorso formativo fornisca conoscenze e strumenti effettivi.

Una grande novità è l'aggiornamento periodico della formazione la cui durata minima è di 4 ore annue per le imprese che occupano da 15 a 50 lavoratori, e di 8 ore per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Anche in questo campo è previsto un intervento della contrattazione collettiva nazionale.

Avendo competenza su più aziende operanti in un certo territorio o comparto, è necessario garantire al RLST una formazione particolare, in modo da assicurare una competenza adeguata sulle principali tematiche di controllo e di prevenzione dei diversi rischi. Il percorso formativo minimo è di almeno 64 ore da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e di 8 ore di aggiornamento annuali. La contrattazione collettiva deve individuare i contenuti e le modalità della formazione.

La formazione dei RLS deve avvenire in collaborazione agli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e senza oneri economici per i lavoratori.

Il RLS continua ad essere uno dei soggetti che partecipa alla riunione che periodicamente deve essere indetta dal datore di lavoro. A tale riunione devono partecipare sia il datore di lavoro o un suo rappresentante, sia il responsabile del servizio di prevenzione e protezione sia il medico competente. Tale riunione deve svolgersi almeno una volta all'anno per le aziende con più di 15 lavoratori e in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio. Per le ditte che hanno dimensioni inferiori ai 15 addetti, è facoltà del RLS richiedere la convocazione di questa riunione.

In sede di riunione periodica devono essere esaminati il documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali.

Devono essere anche esaminati i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e di tutti i lavoratori.

Nell'ambito della riunione possono essere individuati anche obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva e codici di comportamento o pratiche per prevenire rischi di infortunio e di malattie professionali. Resta quindi un momento importante per una gestione partecipata dell'intera organizzazione della sicurezza aziendale.