

# DIRITTO

della

# SICUREZZA sul LAVORO

Rivista dell'Osservatorio Olympus



1506  
UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI URBINO  
CARLO BO

### III. Possibili temi di approfondimento giuridico all'esito dello sviluppo della piattaforma

di A. Preteroti, S. Bellomo, S. Cairoli, A. Delogu, L. Rocchi, F. De Giuli, G. Giampà, C. Frascheri, C. Arlati\*

SOMMARIO: 1. Rappresentanza e partecipazione dei lavoratori nel sistema prevenzionistico di tutela della salute e sicurezza. – 2. Funzioni e ruolo degli attori della prevenzione nei contesti aziendali. – 2.1. (Segue) in particolare il ruolo del RLS nei contratti di appalto. – 3. Obblighi di informazione e obblighi di formazione e addestramento. Legge, contratti collettivi e prassi. – 4. Rappresentanza per la sicurezza e miglioramento del sistema di prevenzione aziendale. – 5. Conclusioni.

#### 1. *Rappresentanza e partecipazione dei lavoratori nel sistema prevenzionistico di tutela della salute e sicurezza*

La partecipazione dei lavoratori nella gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta un tema centrale nell'ordinamento europeo così come in quello nazionale e internazionale.

Il primo intervento comunitario in tal senso è avvenuto con la direttiva 89/391/CEE, la quale, perseguendo lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro, ha specificatamente previsto all'art. 11<sup>1</sup> l'obbligo per i datori di lavoro di consultare e permettere la partecipazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti in tutte le questioni che riguardino la sicurezza e la protezione della salute nel corso dell'attività lavorativa. Inoltre, ai sensi dell'art. 10, questi devono essere informati in merito ai rischi e le misure attuate, e possano accedere alla relativa documentazione aziendale.

Tale assetto è stato successivamente consolidato dal susseguirsi di ulteriori interventi in materia, quali la direttiva 1994/45/CEE, riguardante l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie; la direttiva 2001/86/CE, che ha completato lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori; la direttiva 2002/14/CE, che ha istituito un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

---

\* Seppur il testo rappresenti il frutto di un lavoro condiviso i seguenti paragrafi sono da attribuirsi a: A. Preteroti, S. Cairoli, S. Bellomo, A. Delogu, L. Rocchi, F. De Giuli, G. Giampà par. 2, 2.1, 5; C. Frascheri par. 1; C. Arlati parr. 3, 4.

<sup>1</sup> Cfr., *infra*, nt. 7.

Tutto ciò ha permesso di far entrare nelle diverse legislazioni nazionali «un importante strumentario giuridico relativo ai diritti/doveri d'informazione, consultazione, esame congiunto, partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori»<sup>2</sup>.

Nell'ordinamento italiano si era però già assistito, fin dagli anni '50, a fenomeni di partecipazione dei lavoratori attraverso le previsioni della contrattazione collettiva<sup>3</sup>. È nel corso degli anni '60 che la gestione diretta da parte dei lavoratori diviene una rivendicazione centrale nell'azione sindacale, con la sperimentazione di diverse forme di rappresentanza, si pensi al gruppo operaio omogeneo<sup>4</sup>.

Si è, quindi, gradualmente passati da una protezione passiva ad una difesa attiva e partecipativa da parte dei lavoratori delle loro condizioni di lavoro<sup>5</sup>.

In tale evoluzione ruolo cardine è stato svolto anche dall'art. 9 della l. n. 300/1970, rubricato tutela della salute e dell'integrità fisica, il quale espressamente prevede che «i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica». Un diritto di controllo che se opportunamente conquistato in un tempo di necessaria affermazione dei diritti dei lavoratori e, pertanto, di tutela della propria salute e sicurezza sul lavoro, si trasformerà, con l'avvento del “modello di prevenzione partecipata” introdotto con la direttiva quadro 89/391/CEE, in azioni volte a «verificare [...] l'applicazione delle misure di sicurezza e protezione». Ma soprattutto, in un diritto, a carattere potenzialmente di natura dialettica, quale la consultazione preventiva e tempestiva da parte del datore di lavoro nei riguardi di una rappresentanza dei lavoratori, istituita con funzioni specifiche (RLS), in merito alla valutazione dei rischi e alle modalità poste in campo per realizzare in azienda la prevenzione, come anche l'organizzazione della formazione e lo svolgimento del ruolo degli attori principali sul tema.

Recepito l'articolato comunitario con il d.lgs. n. 626/1994 il capo V, art. 18, ha introdotto da un lato nell'ordinamento italiano la figura del RLS e, sul livello territoriale RLST (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale), e dall'altro ha previsto, all'art. 20, la costituzione di organismi paritetici territoriali tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori.

L'attuale disciplina è, però, contenuta nel d.lgs. n. 81/2008, il quale, rispondendo alle difficoltà riscontrate nella precedente disciplina, non solo ha rafforzato il ruolo dei RLS/RLST, ma ha anche introdotto la figura del RLSSP

---

<sup>2</sup> L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, 2020, I, p. 97.

<sup>3</sup> L. ANGELINI, *Rappresentanza e partecipazione*, cit., p. 100.

<sup>4</sup> I. DELARIA, D. DI NUNZIO, *L'azione sindacale per la prevenzione: conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali industriali*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985)*, cit., p. 91.

<sup>5</sup> I. DELARIA, D. DI NUNZIO, *L'azione sindacale per la prevenzione*, cit., p. 91.

(rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo) e potenziato il ruolo degli organismi paritetici. Intervento quest'ultimo che ha avviato un percorso di rafforzamento delle funzioni che, di recente, per rinnovata volontà del legislatore, è stato anche previsto ricomprendano precisi impegni di contribuzione fattiva finalizzati ad arricchire i flussi informativi e l'interazione con le istituzioni pubbliche impegnate in campo prevenzionale e di vigilanza.

Alla luce degli oltre trent'anni trascorsi, se ritardi ve ne sono stati, nel rendere agito e consolidato quanto espresso in modo chiaro nella direttiva europea 89/391/CEE, in tema di rappresentanza e pariteticità, considerando entrambi elementi «indispensabili»<sup>6</sup>, per poter attuare un sistema di prevenzione aziendale adeguato, volto a porre a centralità la persona nel lavoro, nel rispetto delle proprie tipicità, armonizzando tutele ed esigenze produttive e organizzative, altrettanti risultati, non si può negare, sono stati raggiunti. Sicuramente, almeno, sul piano del consolidamento delle disposizioni previste in tale direzione.

Analizzando, difatti, anche solo le recenti produzioni regolative in tema di tutele, oltre a richiamare sicuramente quanto stabilito, congiuntamente dalle Parti sociali, nel Protocollo condiviso, siglato in avvio di pandemia, almeno quattro altri importanti riferimenti, non possono che essere espressamente richiamati C'è di certo che quanto concordato nel protocollo dalle Parti sociali nazionali, ha costituito innegabilmente una tappa rilevante di avanzamento nel percorso di sviluppo della partecipazione agita in campo prevenzionale, considerata la scelta di individuare come intervento necessario – e quale atto di grande responsabilità congiunta – la costituzione di un Comitato, in ogni contesto lavorativo, a composizione paritetica (con la presenza, tra gli attori della prevenzione, della duplice rappresentanza - RSA/RSU-RLS/RLST<sup>7</sup>), chiamato a delineare misure volte a fronteggiare i problemi derivanti dall'esigenza di proseguire con la produzione e le attività “essenziali”<sup>8</sup>, garantendo i lavoratori dal pericolo di contagio.

Su questa linea, nel perimetro degli strumenti a favore delle tutele, non si può non sottolineare anche il grande valore che viene dato al ruolo della rappresentanza nella normazione tecnica, di derivazione internazionale, in particolare, nell'ISO 45001 (sistema certificato di gestione della salute e sicurezza) che, varata nel 2018, è subentrata definitivamente alla BS OHSAS 18001/2007 (seppur ancora indicata

---

<sup>6</sup> Nella direttiva UE 89/391 il «considerando» n. 11 recita che «per garantire un miglior livello di protezione, è necessario che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano informati circa i rischi per la sicurezza e la salute e circa le misure occorrenti per ridurre o sopprimere questi rischi; che è inoltre indispensabile che essi siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione».

<sup>7</sup> L'articolo 13 del Protocollo condiviso recita: «È costituito in azienda un Comitato per l'applicazione e la verifica delle regole contenute nel presente Protocollo di regolamentazione, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS».

<sup>8</sup> Cfr. decreto legge 23 febbraio 2020, n. 6, «Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19», attraverso il quale venne disposto, quale primo atto in avvio del tempo di pandemia, di sospendere le produzioni e attività ritenute non “essenziali”.

nel d.lgs. n. 81/2008, all'art. 30, in tema di modelli di organizzazione e gestione – MOG) prevede una sezione specificatamente dedicata non solo alla «consultazione», ma anche alla «partecipazione». Elementi precisamente indicati, e già opportunamente differenziati, quali “misure generali di tutela” nel d.lgs. n. 81/2008 (ai sensi dell'art. 15)<sup>9</sup>.

Di pari ulteriore rilevanza, è sicuramente il ruolo previsto per la rappresentanza, nella Convenzione ILO n. 190<sup>10</sup>, in tema di molestie e violenza sul lavoro, in base alla quale, nell'articolato di ratifica, emanato nel nostro paese con la legge n. 4 del 15 gennaio 2021<sup>11</sup>, si ritiene che i Rappresentanti, costituendo un riferimento certo nell'ambiente di lavoro, per le lavoratrici e i lavoratori vittime di comportamenti “inaccettabili”<sup>12</sup>, devono essere necessariamente consultati ai fini dell'adozione e applicazione di politiche e misure aziendali di tutela.

Anche in tema di lavoro agile<sup>13</sup>, regolato mediante il Protocollo nazionale, siglato il 7 dicembre 2021<sup>14</sup>, tra le Parti sociali e i ministeri competenti, alla Rappresentanza viene riconosciuto un ruolo determinante in termini di prevenzione e tutela di natura collettiva, in quanto titolare del diritto di ricevere un'informazione scritta, aggiuntiva a quella prevista per ciascun lavoratore, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Un coinvolgimento, pertanto, non solo sul piano tecnico, ma di carattere gestionale, vista l'obbligo legato ad ogni eventuale modifica riferita alle modalità esecutive, che trova ancor più alta forma di necessario confronto e collaborazione nella composizione dell'osservatorio bilaterale di monitoraggio sull'applicazione del Protocollo, avendo previsto la partecipazione delle Parti sociali, oltre al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel pieno rispetto del più efficace dei modelli di collaborazione, quello a base tripartita.

È in questa cornice che si comprende come la rappresentanza venga ormai considerata parte fondamentale e indispensabile in ogni processo di intervento in tema di tutele, dal livello progettuale, al livello applicativo, a quello di verifica – sia sul fronte aziendale che istituzionale – riconoscendo in modo evidente e indubbio il valore irrinunciabile, e il necessario apporto, che la rappresentanza, nelle sue diverse forme e ai diversi livelli, offre, non solo nel contrasto agli eventi di danno sul lavoro, ma anche nell'affermazione della prevenzione e nella programmazione del miglioramento continuo.

---

<sup>9</sup> C. FRASCHERI, *Salute e sicurezza sul lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro, 2020.

<sup>10</sup> Cfr. Convenzione ILO n. 190, dal titolo: «Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro».

<sup>11</sup> Cfr. legge 15 gennaio 2021, n. 4, dal titolo: «Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione».

<sup>12</sup> Art. 1, comma 1, lett. a), della legge 15 gennaio 2021, n. 4.

<sup>13</sup> S. CAIROLI, *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Napoli, Jovene, 2020.

<sup>14</sup> Cfr. «Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile» siglato il 7 dicembre 2021.

## 2. Funzioni e ruolo degli attori della prevenzione nei contesti aziendali

Il sistema prevenzionistico di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è caratterizzato dalla collaborazione di numerosi soggetti coinvolti nella prevenzione, con un proprio ruolo e specifiche funzioni<sup>15</sup>. Seppur il modello delineato dall'art. 2087 c.c. sia di carattere monosoggettivo, poiché il datore di lavoro è individuato quale unico soggetto obbligato<sup>16</sup>, si è avuto, con la legislazione speciale, un progressivo ampliamento dei soggetti coinvolti, attraverso la ripartizione degli obblighi di sicurezza tra più centri di responsabilità che ha portato allo sviluppo di un modello preventivo plurisoggettivo<sup>17</sup>.

È, seppur brevemente, necessario individuare in via preliminare quali siano i titolari di posizioni di garanzia nell'organizzazione aziendale<sup>18</sup>, sia a titolo originario (*iure proprio*) che a titolo derivativo.

Lo stesso d.lgs. n. 81/2008 individua puntualmente tali soggetti. È, infatti, l'art. 2, comma 1, lett. b), a definire il datore di lavoro privato<sup>19</sup> come il titolare del rapporto di lavoro o, in ogni caso, come colui il quale, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o in virtù dell'esercizio dei poteri decisionali e di spesa. Il disposto normativo lascia, quindi, emergere come detta identificazione avvenga attraverso il ricorso a due criteri concorrenti: formale e sostanziale. Il datore di lavoro, pur rimanendo al vertice dell'organizzazione aziendale e il principale soggetto obbligato, può avvalersi della collaborazione di altri<sup>20</sup> nell'esercizio dei compiti prevenzionali<sup>21</sup>.

Titolare di una posizione di garanzia *iure proprio* è anche il dirigente, il quale, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. d), del d.lgs. n. 81/2008, è il principale collaboratore del datore di lavoro<sup>22</sup> condividendo con questo obblighi e responsabilità di tipo organizzativo. Rilevante, ai fini della sua individuazione, è l'esercizio in concreto delle funzioni dirigenziali.

Il preposto, anch'esso responsabile a titolo originario, sovrintende alle attività lavorative<sup>23</sup> accertandosi che vengano osservate le direttive fornite e controllandone la corretta esecuzione (art. 2, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 81/2008).

L'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, alla lett. f) definisce il RSPP come la persona designata dal datore di lavoro per il coordinamento del servizio di

---

<sup>15</sup> A. DELOGU, voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, in "Discipline privatistiche – Sezione Commerciale", Aggiornamento, 2017, p. 442 ss.

<sup>16</sup> A. PRETEROTI, *Obbligo di sicurezza e ripartizione soggettiva degli adempimenti preventivi alla luce della più recente giurisprudenza*, in "Massimario di Giurisprudenza del Lavoro", 12, 2016, p. 830.

<sup>17</sup> A. PRETEROTI, *Obbligo di sicurezza e ripartizione soggettiva degli adempimenti preventivi* cit., p. 831 ss.

<sup>18</sup> Cfr. anche art. 299 del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>19</sup> A. DELOGU, voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 443 ss.

<sup>20</sup> Eccetto alcuni obblighi indelegabili quali la valutazione dei rischi e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

<sup>21</sup> A. PRETEROTI, *Obbligo di sicurezza e ripartizione soggettiva degli adempimenti*, cit., p. 833.

<sup>22</sup> A. DELOGU, voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 445 ss.

<sup>23</sup> A. DELOGU, voce *Salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 445 ss.

prevenzione e protezione, inteso quale insieme di «persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori»<sup>24</sup>. Al fine di ricoprire tale ruolo è prevista una specifica formazione e il possesso di titoli e requisiti idonei (art. 32 del d.lgs. n. 81/2008).

Tra i soggetti definiti dal d.lgs. n. 81/2008 vi è anche il Medico Competente (art. 2, comma 1, lett. *b*)), il quale collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è da questo nominato per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nonché per gli altri compiti previsti dalla normativa. Inoltre, l'art. 38 del d.lgs. n. 81/2008 definisce i requisiti necessari per svolgere le funzioni di Medico Competente che sono: specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica; docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro; autorizzazione di cui all'articolo 55 del d.lgs. n. 277/1991; specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale. La posizione di garanzia del Medico Competente deriva, quindi, dagli obblighi preventivi di cui lo stesso è titolare.

Infine, ruolo fondamentale è certamente ricoperto dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza<sup>25</sup> il quale è eletto o designato, in tutte le aziende o unità produttive, per rappresentare i lavoratori per ciò che concerne la salute e sicurezza sul lavoro (art. 2, comma 1, lett. *i*) e art. 47 ss. del d.lgs. n. 81/2008). Nello specifico, nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il RLS è individuato direttamente dai lavoratori o, in mancanza, è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (RLST) secondo quanto previsto dall'art. 48, mentre in quelle di dimensioni maggiori è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. La legge prevede che il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni siano stabiliti in sede di contrattazione collettiva ma in ogni caso stabilisce in numero minimo di rappresentanti a seconda del numero di lavoratori impiegati nell'unità produttiva. L'art. 50, che disciplina le numerose attribuzioni del RLS, dispone al comma 2 che questo debba disporre del tempo e dei mezzi necessari all'espletamento dell'incarico, nonché degli spazi e dell'accesso ai dati, contenuti in applicazioni informatiche, relativi alle comunicazioni telematiche di infortuni sul lavoro all'INAIL e all'IPSEMA o al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, senza che possa subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività. Tale soggetto ha per lo più funzioni di tipo consultivo e propositivo ma svolge anche un importante ruolo di controllo. È bene

---

<sup>24</sup> Art. 2, comma 1, lett. *b*), del d.lgs. n. 81/2008.

<sup>25</sup> R. CAGLIANO, P. TRUCCO, D. DI NUNZIO, S. BELLOMO, G. BURESTI, F. BOCCUNI, S. CALLERI, C. FRASCHERI, M. LUPI, *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi*, cit.

evidenziare come il RLS goda delle stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

### 2.1. (segue) in particolare il ruolo del RLS nei contratti di appalto

Nelle organizzazioni complesse, e in particolar modo negli appalti, laddove la regolazione della sicurezza sul lavoro diventa ancora più specifica e gli obblighi da rispettare più pregnanti, il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è certamente di primo piano.

La presenza di nuovi rischi, c.d. “da interferenza”, che si aggiungono a quelli già esistenti, ha del resto suggerito al legislatore di introdurre una disciplina speciale all’art. 26 del d.lgs. n. 81/2008. Tra gli obblighi per il datore di lavoro si segnalano quelli di verificare l’idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e di fornire alle stesse dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell’ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate. È previsto inoltre un obbligo di cooperazione tra i datori di lavoro nell’ambito dell’appalto, in particolare con riferimento all’attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

Il comma 3 stabilisce poi l’obbligo di elaborazione da parte del datore di lavoro committente del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI). Il documento deve indicare le misure adottate per eliminare o ridurre al minimo tali rischi. La redazione del DUVRI, a differenza di quella del documento di valutazione dei rischi, non costituisce un obbligo indelegabile del datore di lavoro<sup>26</sup>. In alcune ipotesi la redazione del DUVRI costituisce un obbligo “alternativo”: nei settori di attività a basso rischio il committente può, in luogo dell’elaborazione del documento, individuare un proprio incaricato al fine di garantire la cooperazione e il coordinamento nell’assolvimento degli obblighi di sicurezza. Vi sono inoltre alcuni appalti e forniture nell’ambito dei quali non è necessario redigere il documento.

Proprio in relazione al DUVRI (o alle informazioni date all’incaricato, nei settori di attività a basso rischio) il Testo Unico attribuisce espressamente una funzione ai RLS. L’art. 26, comma 3, prevede che ai dati relativi ai rischi da interferenza accedano «il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale». Ancora, l’art. 50, comma 5 prevede che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici «su loro richiesta e per l’espletamento della loro funzione, ricevano copia del documento di valutazione dei rischi di cui all’articolo 26, comma 3». Infine, l’art. 18, comma 1, lett. p), che indica, tra gli obblighi del datore di lavoro, quello di redigere il DUVRI, prevede che di questo sia consegnata

---

<sup>26</sup> Cfr. S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, n. 2, 2019, I, p. 5.

tempestivamente una copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della funzione. Si ritiene che il contenuto dell'obbligo di cui all'art. 26, comma 3, relativo ai "dati", e di quelli di cui agli artt. 50, comma 5 e 18, comma 1, lett. p), che fanno espresso riferimento al documento, siano nei fatti coincidenti<sup>27</sup>. Il documento deve infatti contenere i dati cui si fa riferimento nella prima delle norme menzionate. Nel caso della prima norma, il diritto di accesso ai "dati" da parte degli RLS viene espressamente positivizzato, in senso condivisibile, anche nei casi in cui l'elaborazione del DUVRI venga sostituita dall'individuazione di un incaricato. Altresì, la norma di cui all'art. 26, comma 3, probabilmente al fine di sostenere l'azione dei RLS, prevede il diritto di accesso a tali dati non solo per i RLS, ma anche per gli organismi locali dei sindacati comparativamente più rappresentativi. Tali organismi devono essere identificati come quelli ai quali lo statuto delle associazioni sindacali rimette la cura degli interessi locali.

L'art. 26 prevede inoltre, al comma 5, che nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione debbano essere specificamente indicati, a pena di nullità, «i costi delle misure adottate» al fine di adempiere all'obbligo di eliminare o ridurre i rischi da interferenza<sup>28</sup>. Anche con riferimento a questo obbligo agli RLS è riconosciuta una funzione di controllo, dacché possono accedere, su richiesta, ai dati relativi ai costi, seppur non viene chiarito se tale diritto venga attribuito solo al RLS del committente o anche a quelli delle imprese appaltatrici<sup>29</sup>. Anche in questo caso pari diritto è riconosciuto agli organismi locali dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

È poi importante menzionare le norme specifiche del Titolo IV del Testo Unico applicabili ai cantieri temporanei o mobili. Nell'ambito di questi, il datore di lavoro è obbligato a redigere il Piano Operativo di Sicurezza (POS) che, ai sensi dell'art. 100, deve essere messo a disposizione dei rappresentanti della sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori. Lo stesso obbligo riguarda il Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC), che contiene «una relazione tecnica e prescrizioni correlate alla complessità dell'opera da realizzare ed alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione, atte a prevenire o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori». Ai sensi dell'art. 102, il RLS deve essere consultato prima dell'accettazione del PSC. Egli ha anche facoltà di formulare proposte riguardo il piano.

Un ruolo centrale nell'ambito degli appalti può inoltre essere rivestito, in particolari contesti, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Sito

---

<sup>27</sup> P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Fano, Aras, 2017, p. 157.

<sup>28</sup> V. in tema L. ANGELINI, *A proposito di costi e oneri per la sicurezza negli appalti (pubblici e privati) e nei cantieri: un puzzle normativo non facilmente componibile!*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 2, 2022, I, p. 20 ss.

<sup>29</sup> Sul tema, si legga P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 159, che propone un'interpretazione analogica per il tramite dell'art. 50, comma 5, che attribuisce a entrambi il diritto di ricevere copia del DUVRI.

Produttivo (RLSSP)<sup>30</sup>. La figura, disciplinata dall'art. 49 del Testo Unico, può essere individuata infatti nell'ambito di specifici contesti produttivi, tra cui cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno 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». Il RLSSP è scelto tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito. La regolazione delle attribuzioni del RLSSP è rimessa alla contrattazione collettiva, tanto per l'esercizio di queste nelle aziende in cui non vi siano rappresentanti, quanto con riferimento alla funzione di coordinamento tra i diversi RLS. Tema centrale per quel che riguarda i rappresentanti di sito produttivo è quello della formazione, dacché si trovano a interagire con organizzazioni molto complesse, nell'ambito dei quali gli obblighi per la sicurezza sono numerosi<sup>31</sup>.

Si segnala una scarsa attuazione, da parte della contrattazione collettiva, delle deleghe individuate dall'art. 49, comma 3. Fanno eccezione alcuni fenomeni virtuosi, spesso collocabili nell'ambito dei contesti portuali. Del resto, è proprio nei grandi contesti portuali che sono nate le esperienze poi valorizzate dal legislatore attraverso l'introduzione della figura del RLSSP<sup>32</sup>.

Considerata la complessità degli obblighi, delle procedure e dell'organizzazione che inerisce alla materia della sicurezza negli appalti, si ritiene che la piattaforma, utilizzata anche in funzione partecipativa, possa rappresentare uno strumento informativo e formativo utile per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che si trovano ad operare in tali contesti.

### 3. *Obblighi di informazione e obblighi di formazione e addestramento. Legge, contratti collettivi e prassi*

La disciplina degli obblighi di informazione e formazione e addestramento nella salute e sicurezza sul lavoro trova origine nella direttiva n. 89/391/CEE. Il contenuto degli artt. 10 (in materia di informazione) e 12 (in materia di formazione) della direttiva è oggi trasposto nel d.lgs. n. 81/2008.

L'informazione, la formazione e l'addestramento sono parte delle misure di prevenzione, soggiacendo, quindi, ai principi che la animano<sup>33</sup>. E infatti sufficienza e adeguatezza di informazione, formazione e addestramento dovranno valutarsi con particolare riferimento ai rischi propri del contesto di lavoro. Si evidenzia quindi uno stretto legame tra valutazione dei rischi e obblighi (in)formativi<sup>34</sup>, anche se è bene evidenziare la natura espansiva impressa al sistema prevenzionistico

---

<sup>30</sup> Per il collegamento tra regole in materia di appalto e figura del RLSSP cfr. L. MENGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova "soggettività operaia"?*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", n. 1, 2021, I, p. 40.

<sup>31</sup> Cfr. L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in "I Working Papers di Olympus", 20, 2013, p. 14.

<sup>32</sup> P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 254.

<sup>33</sup> P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., p. 200.

<sup>34</sup> Cass. pen., Sez. IV, 12 giugno 2015, n. 24826.

dell'art. 2087 c.c., disposto funzionale all'estensione delle tutele, informazione-formazione e addestramento comprese, «a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore»<sup>35</sup>. La gestione della pandemia sul lavoro ha dimostrato la salienza di questo principio, consentendo, attraverso prassi condivise dalle parti sociali, un'internalizzazione nei sistemi di gestione della salute e sicurezza aziendali di un rischio che si presenta come “generico aggravato”, fino a diventare “specifico” in riferimento a determinate tipologie di attività<sup>36</sup>.

Se l'informazione si concreta nella trasmissione della conoscenza sui rischi e le misure di prevenzione (art. 2, lett. *bb*), del d.lgs. n. 81/2008 (anche se in un contesto caratterizzato dalla presenza di diverse barriere, non ultime quelle di carattere cognitivo e linguistico); la formazione, diversamente, consiste in un processo educativo (da “edurre” o “educere”, ovvero “trarre o condurre fuori, estrarre”<sup>37</sup>) finalizzato all'apprendimento, con particolare riferimento all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi nel lavoro (art. 2, lett. *aa*), del d.lgs. n. 81/2008); l'addestramento definito dalla lettera *c*), dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 come «prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale» nonché «nell'esercitazione applicata, per le procedure di lavoro in sicurezza» ad un profilo operativo circa il corretto utilizzo di attrezzature e procedure di lavoro, necessariamente richiede interventi di esercitazione pratica, che dovranno altresì «essere tracciati in apposito registro anche informatizzato» (nuovo art. 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008)<sup>38</sup>.

L'informazione, la formazione e l'addestramento rappresentano dei diritti individuali del lavoratore, e per questo motivo devono essere concretamente rivolti ai soggetti verso cui si dirigono e che ne beneficiano. Per questo motivo, dovranno essere necessariamente erogate avendo riguardo alle mansioni svolte in concreto dal lavoratore<sup>39</sup>, al contesto in cui opera, nonché alla sua concreta conoscenza della lingua veicolare. Secondo quanto stabilito dal comma 13, dell'art. 37, del d.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., infatti, «il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro».

Gli obblighi di informazione, formazione e addestramento possono essere delegati ad altri soggetti dell'organizzazione del datore di lavoro.

Per quanto attiene in modo più specifico all'informazione, l'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008 identifica l'oggetto dell'obbligo datoriale, in due diverse elencazioni (comma 1 e comma 2) alle quali la dottrina si riferisce, rispettivamente, come

---

<sup>35</sup> Cass. civ., Sez. Lav., 21 aprile 2017, n. 10145.

<sup>36</sup> L. LA PECCERELLA, *Infezione da coronavirus e tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, n. 1, 2020, II, p. 1.

<sup>37</sup> <https://www.treccani.it/vocabolario/edurre/>

<sup>38</sup> M. LAI, *Le novità in materia di salute e sicurezza del lavoro nella legge n. 215/2021*, Centro Studi Cisl, 2022.

<sup>39</sup> Cass. Pen., Sez. IV, 20 dicembre 2007, n. 47137.

“informazione generale” e “informazione particolare”. La seconda attiene infatti alla posizione e alle mansioni svolte dal lavoratore.

La legge non definisce gli strumenti di adempimento dell'obbligo informativo. È però consolidato l'orientamento giurisprudenziale per il quale l'adempimento deve garantire il controllo da parte del soggetto adempiente e l'effettività dell'azione informativa<sup>40</sup>. Peraltro, l'adempimento è da intendersi in senso *dinamico*, ed è necessario infatti che le informazioni siano ampliate laddove le precedenti siano diventate obsolete per mutamenti del contesto produttivo, dell'organizzazione del lavoro e/o delle tecnologie utilizzate.

L'apparato normativo relativo agli obblighi informativi, seppur interpretato e specificato dalla giurisprudenza, mantiene la caratteristica della semplicità e dell'uniformità della fonte regolativa. Al contrario, attorno agli obblighi formativi, sia per la loro maggiore pregnanza ed elasticità che per le competenze istituzionali definite dalla Costituzione, si è formato un vero e proprio sistema regolativo, fondato sull'integrazione funzionale di regole di diversa fonte.

La regolamentazione legale dell'obbligo formativo si trova all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008. Il primo comma definisce l'oggetto della formazione. Anche in questo caso la dottrina ha distinto tra “generale” (art. 37, comma 1, lett. *a*) e “specificata” (art. 37, comma 1, lett. *b*). Già nel secondo comma, in materia di durata, contenuti e modalità della formazione, vi è un rinvio ad una fonte che, in materia, riveste un'importanza particolare. È infatti rimessa la determinazione degli elementi di cui sopra ad un accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano (la c.d. Conferenza Stato-Regioni); ciò, come si diceva, è coerente con il dettato costituzionale, e in particolare con la revisione del Titolo V della Costituzione (l. cost. n. 3/2001), che attribuisce alla potestà legislativa concorrente di Stato e Regioni la materia della «tutela e sicurezza del lavoro».

I primi accordi, sottoscritti nel 2011, sono ora integrati nell'accordo del 25 luglio 2012, poi a sua volta modificato da un successivo accordo per RSPP e ASPP del 7 luglio 2016. L'art. 13 del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, conv. in l. 17 dicembre 2021, n. 215 e modificativo del d.lgs. n. 81/2015, prevedeva che la Conferenza Stato-Regioni addivenisse a un nuovo accordo, di rivisitazione e modifica dei precedenti, entro il 30 giugno 2022. Il termine legale è stato però disatteso e, allo stato non si riscontra la conclusione di un nuovo accordo.

La disciplina in materia di formazione è completata con la previsione dei criteri di qualificazione della figura del “formatore” per la salute e sicurezza sul lavoro, fissati dal decreto interministeriale 6 marzo 2013.

L'obbligo di formazione deve essere adempiuto sempre alla costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, in caso di trasferimento o mutamento di mansioni e comunque in caso di «introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove

---

<sup>40</sup> Cass. pen, Sez. IV, 3 giugno 1995, n. 6486; Cass. Cass. pen, Sez. IV, 16 febbraio 2015, n. 6736; Cass. pen, Sez. IV, 7 dicembre 2006, n. 34352.

tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi». Si può quindi dire, anche per la formazione, che essa debba essere necessariamente dinamica.

È da rilevare, inoltre, l'apporto della legge 215/2021 in materia, che ha previsto nel campo della formazione obbligatoria novità molto rilevanti, tra cui: l'inclusione del datore di lavoro tra i soggetti tenuti a formarsi; una periodicità più "stretta" dell'aggiornamento a carico del preposto; e, soprattutto, la sperimentazione della valutazione di follow a distanza di 4/6 mesi dalla conclusione dell'intervento stesso.

È bene specificare che le previsioni legali, pur estremamente dettagliate (specie in materia di formazione), sono sovente integrate e ulteriormente specificate dai contratti collettivi, con regole particolari in relazione al settore e all'ambito di regolazione. Gli organismi paritetici dovrebbero rivestire, peraltro, un ruolo fondamentale nel sistema della formazione, dacché l'art. 37, comma 12 prevede che la formazione debba avvenire in collaborazione con essi, ove presenti, anche se questa norma non sempre è rispettata. Esiste, inoltre, la questione dei molti organismi paritetici "spuri", ovvero non rispondenti ai criteri definiti dall'art. 2, comma 1, lettera *ee*), del d.lgs. n. 81/2008 ss.mm.ii., che prevede che siano costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nella speranza di "fare chiarezza" e promuovere legalità, con la l. n. 215/2021 si è introdotto il comma 1 bis all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, che prevedeva che si costituisse un repertorio di tali organismi, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, previsione che è sfociata nel recente d.m. 11 ottobre 2022<sup>41</sup>.

Tra gli accordi collettivi da ultimo siglati in materia di formazione si segnala, tra gli altri, quello sottoscritto da FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL e ANCE e altre associazioni datoriali il 3 marzo 2022. Al verbale di accordo è allegato infatti un "Protocollo di formazione e sicurezza". Le parti rimettono all'ente paritetico nazionale di formazione e sicurezza (FORMEDIL) la definizione di un "catalogo formativo nazionale", aggiornato con particolare attenzione a tematiche di attualità individuate dall'accordo stesso. Viene inoltre negozialmente stabilito che l'aggiornamento della formazione dei lavoratori debba essere comunque effettuato ogni tre anni, anziché ogni cinque come previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 2011. Di grande importanza è l'impegno congiunto delle parti a verificare costantemente la finalizzazione della formazione svolta al miglioramento della qualità professionale e della produttività dei lavoratori, sia assunti che da assumere.

---

<sup>41</sup> C. FRASCHERI, *Repertorio nazionale degli Organismi Paritetici – Chiarezza su quelli titolati allo svolgimento dei compiti previsti dalla normativa*, in "Ambiente & Sicurezza sul Lavoro", n. 1, 2023.

Di grande rilevanza è anche l'introduzione in alcuni CCNL<sup>42</sup> «di incontri periodici per gruppi di lavoratori, gestiti dal Rspg con il coinvolgimento di preposti e Rls, per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e le possibili soluzioni, nonché l'attivazione di brevi momenti formativi, di 15/20 minuti, sul posto di lavoro (c.d. break formativi), nel corso dei quali il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza nella sua area di competenza»<sup>43</sup>.

La contrattazione collettiva nell'industria alimentare ha, poi, inserito la previsione del coordinamento tra RLS di aziende operanti nel medesimo contesto, secondo un approccio che è quello della “comunità di sito” (articolo 4-*bis* del CCNL 2019-23), finalizzato a uniformare i diritti e le tutele per tutti coloro che prestano la propria attività in una medesima azienda per evitare una differenziazione anche per quel che riguarda la salute e sicurezza sul lavoro.

Delineato il quadro delle previsioni legali e contrattuali in materia di informazione e formazione con riferimento alla salute e alla sicurezza sul lavoro, è necessario interrogarsi circa la funzione della piattaforma “RLS Online” quale strumento ulteriori da utilizzarsi nell'adempimento di tali obblighi. La struttura e il contenuto della piattaforma, che reca indicazioni generali e particolari circa legislazione, giurisprudenza, accordi e prassi in materia di sicurezza, rende possibile immaginarne un ruolo attivo nell'informazione dei lavoratori, con particolare riferimento alle informazioni generali. I contenuti della piattaforma possono infatti contribuire all'adempimento dell'obbligo in relazione, in particolare, ai rischi per la salute e sicurezza comuni a particolari contesti e alle procedure di primo soccorso, antincendio e di evacuazione.

RLS Online contiene già una sorta di glossario dei rischi professionali, che può essere risorsa anche sulla per la formazione svolta sui rischi specifici.

È però necessario sottolineare che la piattaforma potrà solamente affiancare il corretto adempimento degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro, quale strumento diverso e ulteriore, trattandosi di uno strumento prima di tutto rivolto ai rappresentanti e non sostitutivo di ciò che è obbligatorio per legge. In particolare, l'aggiornamento costante della piattaforma potrà garantire quella dinamicità nell'aggiornamento e arricchimento dell'informazione che legge e giurisprudenza richiedono.

#### 4. *Rappresentanza per la sicurezza e miglioramento del sistema di prevenzione aziendale*

Alla luce di quanto detto finora circa il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, appare chiaro che essi rivestano un ruolo centrale affinché sia garantito il buon funzionamento di tutto il sistema di prevenzione disegnato, con

---

<sup>42</sup> Ad esempio i CCNL definiti tra Fiom, Fim e Uilm con Federmeccanica e Unionmeccanica.

<sup>43</sup> M. LAI, *Ripartenza post pandemia e sicurezza sul lavoro*, in “Lavoro Diritti Europa”, n. 3, 2021.

riferimento ai contesti aziendali, dal Capo III del Testo Unico<sup>44</sup>. Non a caso è proprio all'interno di tale capo che, nella sezione VII, all'art. 47, è disciplinata la figura del RLS.

La normativa ha infatti come primario obiettivo quello di rendere effettiva la partecipazione e la consultazione dei rappresentanti in tutte le fasi di gestione degli obblighi per la sicurezza. È proprio nella necessaria partecipazione che si estrinseca il ruolo prevenzionistico dei rappresentanti quali soggetti attivi e capaci di indirizzare le scelte del datore di lavoro nell'attuazione degli obblighi stabiliti dal Testo Unico.

Per garantire l'effettività di questa funzione, è necessario che i RLS siano messi nelle condizioni di esprimere compiutamente e senza reticenze il proprio ruolo. Affinché ciò avvenga, è necessario che si verifichino alcune condizioni presupposte.

Da un lato, come stabilisce l'art. 50, comma 2 del Testo Unico, i RLS devono «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». Il rappresentante non dovrà infatti subire alcun pregiudizio dall'esercizio legittimo della sua funzione.

D'altro lato, accanto alle necessarie garanzie riconosciute dalla legge, è importante che il rappresentante dei lavoratori sia adeguatamente formato con riferimento al proprio specifico ruolo. L'art. 50, comma 1, lett. g) espressamente prevede, a favore dei RLS e a carico del datore di lavoro, l'obbligo che egli sia adeguatamente formato. La complessità dell'intelaiatura del sistema della sicurezza sul lavoro rende la formazione degli RLS una sfida fondamentale affinché sia garantita l'effettività delle funzioni ad essi attribuite. Ed è proprio per questo motivo che si ritiene fondamentale che tutti gli attori della sicurezza, comprese le parti sociali, incentivino la migliore formazione dei RLS, dacché dalla corretta e completa formazione passa la capacità dei rappresentanti di ricoprire al meglio il ruolo affidatogli.

In questa chiave, si ritiene che la piattaforma online descritta nel Cap. I possa contribuire a migliorare e rendere più accessibile la formazione continua per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, garantendo di conseguenza il miglioramento concreto del sistema di prevenzione aziendale<sup>45</sup>.

Inoltre, è bene evidenziare come gli aspetti collettivi della salute e sicurezza sul lavoro si collegano con la vicenda poco conosciuta del “modello operaio”, nato dal maturare “dal basso”, tra i lavoratori, della consapevolezza della gravità dei danni alla salute ed all'integrità psicofisica negli ambienti di lavoro e del necessario

---

<sup>44</sup> Coerentemente con la logica del Testo Unico, che valorizza fortemente la partecipazione attiva dei lavoratori: cfr. L. MENGHINI, *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall'art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova “soggettività operaia”?*, cit., p. 36.

<sup>45</sup> S. CAIROLI, *Nuovi contenuti organizzativi e tutela della sicurezza nell'impresa: telelavoro e lavoro agile. I problemi della rappresentanza per i lavoratori in tema di sicurezza e il progetto RLS On-line*, in A.P. PELLEGRINA LOCKMANN, E. DOS SANTOS ALVES NOGUEIRA (a cura di), *Il diritto del lavoro in trasformazione: un confronto italo-brasiliano*, Campinas, Estudos Jurídicos, 2018, p. 64 ss.

superamento della ineluttabilità degli infortuni, dei morti e dei danni alla salute dovuti al lavoro e dalla conseguente pratica contrattuale di monetizzazione dei rischi. Il movimento sindacale italiano si fece interprete, e portavoce, assieme ad una rete di tecnici, di un profondo cambiamento culturale. Occorreva una chiara scelta per la prevenzione e la volontà di intervenire a monte sui rischi collegati ai processi produttivi, alle tecnologie ed all'organizzazione del lavoro.

Maturò la consapevolezza che la partecipazione dei lavoratori diretta e indiretta è condizione ineludibile di ogni strategia di prevenzione, di progettazione ergonomica e di qualità nelle imprese<sup>46</sup>. Si affermarono le c.d. "commissioni ambiente" "composte unilateralmente da lavoratori, alle quali la contrattazione collettiva attribuirà importanti diritti di indagine nei luoghi di lavoro e innovativi strumenti di controllo della nocività delle attività lavorative (registri dei dati ambientali e libretti personali e di rischio), integrati dalla possibilità di avanzare proposte per l'adozione di misure e di azioni precauzionali destinate alla riduzione dei rischi ambientali"<sup>47</sup>.

Da ciò derivò, come si accennava prima nella contrattazione collettiva e poi nella legge, l'art. 9 dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970), norma che, di fatto afferma che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica.

«Con l'emanazione del d.lgs. n. 626/1994, il legislatore italiano adempie (e come troppo spesso accade, con ritardo) agli obblighi di attuazione della direttiva quadro n. 89/391»<sup>48</sup>. Si opta, quindi, per una forma specialistica di rappresentanza sulla salute e sicurezza sul lavoro e il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno o designato da RSU/RSA o dal sindacato, ma può anche essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo, oppure nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva, ove costituite.

Nella definizione e gestione dei protocolli anticontagio in periodo di pandemia ci si è resi conto che l'introduzione del RLS non ha affatto segnato il definitivo *superamento* dell'esperienza delle rappresentanze *ex art. 9* dello Statuto, per l'ampia valenza della salute e sicurezza sul lavoro<sup>49</sup>.

Trattandosi di una figura di rappresentanza, molti degli aspetti ad essa inerenti (ad es. modalità di elezione/designazione, formazione, modalità di espletamento delle funzioni), la normativa sin dal decreto n. 626/1994 si limita a "stabilire i principi, rinviando opportunamente all'autonomia collettiva la predisposizione della disciplina di dettaglio"<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> STANZANI C. (a cura), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985)*, cit.

<sup>47</sup> L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove*, cit., 20.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

<sup>49</sup> LAI M., *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in "Lavoro e informazione", n. 3, 1997, p. 20.

<sup>50</sup> L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove*, cit., p. 20.

Con il d.lgs. n. 81/2008, che abroga definitivamente la “626”, il legislatore si pone chiaramente l’obiettivo di assicurare sempre e comunque la rappresentanza degli interessi collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, ad esempio prevedendo la nuova figura del RLS di sito produttivo chiamata ad operare in alcuni specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri in cui possono determinarsi complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni (cfr. par. 2.1). L’81 potenzia anche le agibilità del rappresentante, prevedendo un diritto di consultazione relativamente all’organizzazione della formazione obbligatoria.

Le sfide ancora in campo per l’affermarsi del ruolo sono molteplici, tra queste si possono citare le seguenti:

- la mancanza di RLS in molte realtà produttive, soprattutto di alcuni comparti (es. agricoltura) e nelle molte microimprese italiane che non aderiscono alla pariteticità;

- l’assunzione del ruolo di rappresentante in una logica meramente adempitiva, solo per ottemperare formalmente agli obblighi di legge, da parte di RLS cooptati, non formati né determinati ad esercitare effettivamente le funzioni;

- l’incerto statuto della rappresentanza territoriale, frequentemente non in grado di esercitare le attribuzioni ad essa riservate sulla carta; e, comunque, caratterizzata dalla «peculiare natura necessaria ed obbligatoria, e dunque almeno parzialmente “pubblicistica” che non può non assumere la rappresentanza per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro – e che trova ulteriore conferma anche nella previsione d’incompatibilità dell’attività svolta dal RLS territoriale rispetto all’esercizio di altre funzioni sindacali operative (non specificando però quali esse siano) – senza tuttavia arrivare mai a trasformarsi in rappresentanza istituzionale»<sup>51</sup>.

## 5. Conclusioni

Lo studio del sistema della sicurezza sul lavoro permette di cogliere la complessità e la specificità della materia. La disciplina, per adattarsi alle esigenze concrete e alle diverse organizzazioni produttive, deve necessariamente essere connotata ad un alto tasso di specificità.

Di conseguenza, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza si trovano ad interfacciarsi, nell’esercizio delle funzioni loro attribuite, con questioni giuridiche e tecniche di notevole complessità. Alcuni settori regolativi in particolare, come quello degli appalti (v. par. 2.1), si caratterizzano per la profonda specificità delle norme che li governano.

Emergono quindi in modo chiaro le esigenze di formazione specifica di tutti i lavoratori (v. par. 3) e in particolare dei rappresentanti, che ancora troppo spesso

---

<sup>51</sup> *Ibidem*.

si trovano a svolgere la loro funzione senza un'adeguata formazione in relazione alle caratteristiche di profonda specializzazione regolativa del settore in cui operano.

Queste esigenze devono essere soddisfatte dal datore di lavoro, che è obbligato alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza *ex art.* 37, commi 10 e 11, del d.lgs. n. 81/2008, non in senso statico ma in senso dinamico, e cioè tenendo conto tanto delle innovazioni organizzative che riguardano l'impresa quanto delle novità legislative, giurisprudenziali e regolamentari.

Nondimeno, un intervento in senso collaborativo e integrativo da parte dei sindacati più rappresentativi e degli istituti pubblici dovrebbe essere valutato positivamente. È infatti fondamentale che le parti sociali, dal lato sindacale, intervengano con azioni mirate alla formazione dei propri rappresentanti, al fine di garantire la qualità della rappresentanza e un confronto efficace, in materia di sicurezza, con la controparte datoriale.

Avuta contezza del quadro regolativo e delle sfide che attendono gli attori della sicurezza sul lavoro, si ritiene che le iniziative di informazione e formazione, parallele e non suppletive rispetto all'adempimento degli obblighi datoriali, siano di rilevante importanza al fine di garantire l'effettività delle norme sulla sicurezza e della rappresentanza dei lavoratori.

In questo senso e con queste finalità la piattaforma RLS Online è stata progettata e ha operato nelle prime fasi di test, proponendosi di integrare l'informazione e la formazione dei rappresentanti della sicurezza in modo dinamico e interattivo, affinché possano essere raggiunti gli obiettivi sui quali è fondato il sistema regolativo della sicurezza nel nostro ordinamento<sup>52</sup>.

### *Abstract*

*La presente pubblicazione riassume i risultati emersi nell'ambito del progetto di ricerca ID 19 "RLS OnLine e Picasso: la Rete per il Lavoro Sicuro italiano. Apertura al pubblico nazionale degli RLS della piattaforma informatica collaborativa per la salute e sicurezza sul lavoro per la generazione e lo scambio di nuove pratiche in materia di SSL, con l'apporto delle confederazioni comparativamente più rappresentative" finanziato dall'INAIL (Bando Bric 2019) e realizzato dall'Università degli Studi di Perugia, dall'Università degli Studi di Cagliari, dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio e da LAL Nazionale - Innovazione Apprendimento Lavoro s.r.l., con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali.*

*Il terzo capitolo, realizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Perugia, da LAL Nazionale - Innovazione Apprendimento Lavoro s.r.l. e da CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, analizza i profili giuridici di maggior rilievo in relazione alla rappresentanza e alla partecipazione dei lavoratori nel sistema prevenzionistico, nonché il ruolo e le funzioni ricoperte dai diversi attori della prevenzione nei contesti aziendali, con una specifica attenzione alla figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.*

---

<sup>52</sup> A. PRETEROTI, S. CAIROLI, A. DELOGU, F. FERRARO, L. ROCCHI, M.G. GALLI, S. COSTA, *Dal prototipo alla piattaforma: prospettive di sviluppo sotto il profilo giuridico della tutela della salute e sicurezza del lavoratore*, in A. PRETEROTI, C. ARLATI, D. DI NUNZIO, G. FENU, D. GAGLIARDI (a cura di), *RLS Online - La Rete per il lavoro sicuro*, cit.

*This publication summarizes the results obtained within the research project ID 19 “RLS OnLine e Picasso: la Rete per il Lavoro Sicuro italiano. Apertura al pubblico nazionale degli RLS della piattaforma informatica collaborativa per la salute e sicurezza sul lavoro per la generazione e lo scambio di nuove pratiche in materia di SSL, con l’apporto delle confederazioni comparativamente più rappresentative” financed by INAIL (National Institute for Insurance against Accidents at Work) under the Bric 2019 Call for Proposals. The project was carried out by the University of Perugia, the University of Cagliari, the Giuseppe Di Vittorio Foundation, and LAL Nazionale - Innovazione Apprendimento Lavoro s.r.l., with the participation of Trade Unions.*

*The third chapter, carried out by the Department of Law of the University of Perugia, LAL Nazionale - Innovazione Apprendimento Lavoro s.r.l. and CISL - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, analyzes the most relevant legal aspects related to workers’ representation and participation in the prevention system. It also examines the roles and functions performed by various prevention actors in company settings, with specific attention to the figure of the Workers’ Safety Representative.*

*Parole chiave*

*Sicurezza sul lavoro, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, sistemi di prevenzione e protezione, digitalizzazione, informazione e formazione dei lavoratori*

*Keywords*

*Health and safety at work, Workers’ Safety Representatives, prevention and protection systems, digitalization, information and training of workers.*