

I WORKING PAPERS DI

OLYMPUS

20/2013

Luciano Angelini

Discipline vecchie e nuove in
tema di rappresentanze dei
lavoratori per la sicurezza

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS

Registrato presso il Tribunale di Urbino al n. 230 del 12 maggio 2011

“I Working Papers di Olympus” costituiscono una raccolta seriale e progressiva, pubblicata *on line*, di saggi dedicati specificamente al Diritto della salute e sicurezza sul lavoro e si collocano fra le iniziative dell’Osservatorio “Olympus” dell’Università di Urbino “Carlo Bo” (<http://olympus.uniurb.it>) mirando a valorizzare, mediante contributi scientifici originali, l’attività di monitoraggio della legislazione e della giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro svolta dall’Osservatorio. I saggi inseriti ne “I Working Papers di Olympus” valgono a tutti gli effetti di legge quali pubblicazioni.

Direttore Responsabile

Paolo Pascucci

Comitato Scientifico

Edoardo Ales, Joaquin Aparicio Tovar, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Mark Bell, Loralba Bellardi, Antonio Bergamaschi, Franca Borgogelli, Piera Campanella, Umberto Carabelli, Franco Carinci, Bruno Caruso, Carlo Cester, Maurizio Cinelli, Beniamino Deidda, Olaf Deinert, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Gisella De Simone, Giuseppe Ferraro, Lorenzo Gaeta, Enrico Gragnoli, Teun Jaspers, Pietro Lambertucci, Vito Leccese, Bruno Maggi, Sandro Mainardi, Arturo Maresca, Franz Marhold, Lucio Monaco, Luigi Montuschi, Mario Napoli, Luca Nogler, Alessandra Pioggia, Giampiero Proia, Maurizio Ricci, Roberto Romei, Mario Rusciano, Corinne Sachs-Durand, Rosario Santucci, Franco Scarpelli, Silvana Sciarra, Alfonso Stile, Patrizia Tullini, Antonio Vallebona, Antonio Viscomi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli

Comitato di Direzione

Alberto Andreani, Olivia Bonardi, Alessandro Bondi, Laura Calafà, Stefano Giubboni, Michela Marchiori, Gabriele Marra, Gaetano Natullo, Paolo Polidori

Comitato di Redazione

Luciano Angelini e Chiara Lazzari (coordinatori di redazione), Romina Allegrezza, Arianna Arganese, Michela Bramucci Andreani, Stefano Costantini, Silvano Costanzi, Lucia Isolani, Laura Martufi, Natalia Paci

Pubblicazione grafica

Sebastiano Miccoli

Sede

OLYMPUS – Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università degli Studi “Carlo Bo” di Urbino

Via Matteotti, 1

I - 61029 Urbino (PU) Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955

<http://olympus.uniurb.it>; olympus@uniurb.it

PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE

I saggi destinati alla pubblicazione su “I Working Papers di Olympus” debbono riguardare prevalentemente tematiche attinenti al Diritto della salute e della sicurezza dei lavoratori analizzate da una o più delle seguenti prospettive: Diritto del lavoro, Diritto penale, Diritto costituzionale, Diritto civile, Diritto processuale civile, Diritto processuale penale, Diritto comunitario, Diritto internazionale, Diritto comparato, Diritto amministrativo, Storia del diritto.

Dato il necessario carattere interdisciplinare della materia, oltre a saggi giuridici possono essere pubblicati anche saggi che si occupino della salute e della sicurezza dei lavoratori da altri punti di vista scientifici – quali, ad esempio, quello economico, statistico, sociologico, medico, psicologico, dell’organizzazione, ingegneristico ecc. – purché tali saggi siano riferibili ad aspetti considerati nella legislazione o nella giurisprudenza.

I saggi debbono essere redatti in formato elettronico e la loro lunghezza, di norma, non deve eccedere complessivamente il numero di 150.000 caratteri spazi inclusi, comprensivi di note e bibliografia.

Gli apparati di note e bibliografici possono essere redatti in una delle seguenti forme:

1) tradizionali note ordinate progressivamente a piè di pagina con il riferimento numerico di ogni nota in esponente nel testo. In tal caso non è necessario un elenco bibliografico finale;

2) riferimenti bibliografici inseriti direttamente nel testo tra parentesi, con l’indicazione del cognome dell’autore, dell’anno di pubblicazione e della pagina citata (es.: Giugni, 1960, 122) – e con un elenco finale in ordine alfabetico di tutti i riferimenti bibliografici effettuati (es.: Giugni G., 1960: *Introduzione allo studio della autonomia collettiva*, Milano). Nel caso di più opere di uno stesso autore, dopo l’anno va indicata una lettera dell’alfabeto in ordine crescente in relazione alla data di pubblicazione (es.: Giugni, 1960a, 122). Nel caso di cognomi uguali, dopo il cognome va indicata la lettera maiuscola iniziale del nome di battesimo (es.: Zoppoli L., 1984, 111).

I saggi debbono essere inviati al Direttore, esclusivamente per posta elettronica, al seguente indirizzo: paolo.pascucci@uniurb.it.

Tutti i saggi ricevuti, commissionati dalla Direzione o proposti dagli autori, saranno sottoposti alla preventiva lettura di due componenti del Comitato scientifico. La pubblicazione dei saggi proposti dagli autori sarà condizionata al giudizio espresso dai due componenti del Comitato scientifico che li leggeranno in forma anonima. La stessa procedura vale per i saggi in lingua inglese, francese, spagnola e tedesca, i quali, ove ottengano giudizio favorevole, saranno pubblicati nella lingua d’origine.

I saggi pubblicati su “I Working Papers di Olympus” potranno essere successivamente destinati anche a libri o riviste in formato cartaceo purché se ne dia adeguatamente conto in sede di pubblicazione elettronica.

Ogni saggio deve essere accompagnato da un breve *abstract* in italiano e in inglese, dall’indicazione di 6 parole chiave in italiano e in inglese, dall’indirizzo di posta elettronica dell’autore e dalla qualifica accademica o professionale di quest’ultimo.

Luciano Angelini

Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza

I WORKING PAPERS DI OLYMPUS – 20/2013 – <http://olympus.uniurb.it>

I contenuti di questa opera sono rilasciati sotto Licenza Creative Commons Attribuzione - Non opere derivate 2.5 Italia License

Luciano Angelini è ricercatore confermato di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino "Carlo Bo"

luciano.angelini@uniurb.it

Abstract

L'Autore ripercorre l'evoluzione delle forme e degli strumenti di rappresentanza degli interessi collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori disciplinati dalla legge e dalla contrattazione collettiva, prestando particolare attenzione alle figure dei RLS istituite dall'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 e rese compiutamente operative, riguardo al settore artigiano, dall'accordo interconfederale 3 novembre 1996 che si esprime chiaramente a favore del modello territoriale giudicato come il più adeguato alla realtà organizzativa delle piccole imprese. Più recentemente, il ruolo del RLS territoriale è stato rafforzato dal d.lgs. n. 81/2008 anche mediante l'attribuzione *ex lege* della funzione rappresentativa in tutte le aziende o unità produttive in cui non sia stato eletto o designato un RLS aziendale. L'importanza della scelta sollecita una più approfondita riflessione sull'adeguatezza degli strumenti di cui può disporre e delle procedure alle quali ricorrere. In tal senso, destano particolare interesse alcuni contenuti della più recente contrattazione collettiva destinati a legittimare forme inedite di collaborazione e di assistenza tra RLS aziendali e RLS territoriali al fine di rendere più efficiente l'esercizio delle loro prerogative.

The author retraces the evolution of forms and means of representation of the collective interests of protecting the health and safety of the workers covered by the law and by the collective bargaining, paying particular attention to the role of RLS (workers' safety representative) established by art. 19, Legislative Decree no. 626/1994, and put into effect, with regard to the artisan sector, by the interconfederal agreement of November 3, 1996, which is clearly in favor of the territorial model evaluated as the most appropriate model for the organizational reality of small businesses. More recently, the role of the territorial RLS has been reinforced by the Legislative Decree no. 81/2008, which has conferred on him *ex lege* the representative function in all companies or production units in which there has not been elected or nominated a company RLS. The importance of the choose calls for a deeper reflection on the adequacy of the means available and the procedure to use. In this sense, there are some contents of particular interest in the most recent collective bargaining, contents that are destined to legitimize new forms of cooperation and assistance between the company RLS and the territorial one, in order to make more efficient the exercise of their prerogatives.

Parole chiave: salute e sicurezza sul lavoro, tutela collettiva, rappresentanza, modelli, piccole imprese

Keywords: health and safety at work, collective protection, representation, models, small businesses

ISSN 2239-8066

OLYMPUS

Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro

Dipartimento di Giurisprudenza – Università di Urbino “Carlo Bo”

Via Matteotti, 1 – 61029 Urbino (Italy)

Tel. 0722 303250 – Fax 0722 2955 – olympus@uniurb.it

<http://olympus.uniurb.it>

Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza^{*}

di Luciano Angelini

20/2013

SOMMARIO: 1. Premessa. La tutela della salute e della sicurezza. Dall'individuale al collettivo. – 2. La rappresentanza collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario. La direttiva quadro n. 89/391. – 3. L'attuazione della direttiva quadro negli ordinamenti degli stati membri. – 4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 626/1994. – 5. L'accordo interconfederale dell'artigianato del 3 novembre 1996. – 6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 81/2008. Chiose sul "modello legislativo" di rappresentanza territoriale. – 7. Il nuovo accordo interconfederale dell'Artigianato del 28 giugno/13 settembre 2011. Contenuti e (qualche) criticità.

1. Premessa. *La tutela della salute e della sicurezza. Dall'individuale al collettivo*

Vorrei iniziare questa riflessione sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito peculiare delle aziende artigiane con un ampliamento della prospettiva d'indagine rispetto alle forme e alle modalità di rappresentanza dei c.d. diritti collettivi di tutela delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, partendo da una norma, l'art. 2087 del c.c. che, in un contesto giuridico presidiato dai principi costituzionali di cui agli artt. 32 e 41, comma 2, continua ad essere, per convincimento unanime, il perno del sistema italiano di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (BALANDI, 1990, 220 ss.).

* Il presente scritto riproduce, con l'aggiunta di riferimenti bibliografici e note di approfondimento, la relazione dal titolo "Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" presentata dall'autore al Seminario sul tema "L'evoluzione della disciplina della salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo degli attori collettivi e della formazione", svoltosi presso l'Università degli Studi di Urbino il 4 dicembre 2012 ed organizzato, con il concorso dell'Osservatorio Olympus, nell'ambito del progetto "L'ABC per la crescita: Artigianato, Bilateralità, Competitività" (A/TN/1°-11), cofinanziato da Fondartigianato e con il coordinamento scientifico del Prof. Luca Nogler dell'Università degli Studi di Trento.

L'art. 2087 c.c. è una norma dalla straordinaria "longevità" ed efficacia. Essa recita che "L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Configurando un'obbligazione così ampia, dalla natura variabile rispetto alla specificità dell'attività lavorativa e soprattutto dinamica nel tempo, capace cioè di adeguarsi all'evoluzione del progresso tecnico e all'esperienza, l'art. 2087 c.c. pone in capo all'imprenditore la responsabilità – si è molto discusso se di natura contrattuale o extracontrattuale, ma è un tema che non possiamo qui affrontare (TAMPIERI, 1999a, 152 ss.) – di tutelare comunque il lavoratore, assicurandogli un luogo di lavoro sicuro. Si tratta di un'obbligazione che, con l'emanazione dei d.P.R. n. 547/1955, n. 164/1956 e n. 303/1956 (ora abrogati dal d.lgs. n. 81/2008) è stata poi opportunamente declinata attraverso norme che prevedevano adempimenti specifici per il datore di lavoro e i suoi collaboratori: una normativa tecnica assai puntuale, nella quale quel legislatore aveva riposto molte aspettative.

Purtroppo, l'art. 2087 c.c. (non diversamente dai citati d.P.R. degli anni cinquanta) ha in sé un importante limite, quasi un vizio genetico: quello di essere una norma con un forte grado di effettività dal punto di vista individuale-risarcitorio per il tipo di responsabilità di natura quasi oggettiva che pone in capo al datore di lavoro, che non riesce però a valorizzare adeguatamente la sua intrinseca funzione prevenzionale, lasciata esclusivamente alla "buona volontà" dello stesso datore di lavoro, visto che ai lavoratori non riconosce alcun vero ruolo "pro-attivo" rispetto alla tutela da assicurare, considerandoli soltanto come "soggetti protetti" (ZOLI 2000, 615).

La realizzazione di condizioni di lavoro sicure esige al contrario che sia apprezzata, soprattutto se ci si pone correttamente nell'auspicata prospettiva prevenzionale, anche la diversa, complementare ed inscindibile dimensione collettiva della tutela della salute e sicurezza (LO FARO 1991, 163-164): lavorare in un ambiente salubre e sicuro oltre ad essere un diritto del singolo è necessariamente anche un diritto spettante alla collettività dei lavoratori che ne condividono la titolarità, e che in tale prospettiva costituiscono una "comunità di rischio", da intendersi quale "soggetto collettivo non personificato, portatore di una posizione distinta da quella individuale alla salubrità delle condizioni di lavoro" (e che la strategia sindacale degli anni settanta identificherà nel c.d. "gruppo operaio omogeneo": BIANCHI D'URSO 1980, 203; TAMPIERI 1999a, 154; RENGÀ 1994, 622). Peraltro, come fattispecie a soggettività condivisa nell'ambito del gruppo omogeneo, un tale diritto presuppone necessariamente l'individuazione di forme e strumenti idonei di rappresentanza: la dimensione comunitario/assembleare – realizzabile attraverso la partecipazione indistinta di tutti i suoi componenti – può infatti ben esprimersi nelle situazioni di protesta o di rivendicazione, ma non certo anche in sede di confronto e di negoziazione.

Forme e strumenti di rappresentanza degli interessi collettivi alla tutela della salute e della sicurezza sono stati proposti dalla contrattazione collettiva – mi riferisco in particolare a quella di livello integrativo dei settori, chimico, alimentare e metalmeccanico – già dalla fine degli anni cinquanta, attraverso l’istituzione in azienda dei c.d. “comitati paritetici”, condizionati almeno originariamente dall’influenza dominante del datore di lavoro, con compiti molto limitati di collaborazione con la direzione aziendale per migliorare la sicurezza del lavoro nello stabilimento e l’efficienza complessiva delle attività di prevenzione¹. Meritevole di segnalazione è anche la costituzione di commissioni paritetiche territoriali, con possibilità di proporre provvedimenti idonei per la salvaguardia della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori attraverso l’eliminazione delle conseguenze più nocive delle lavorazioni (su tutto ciò, *amplius*, RENGA 1994, 616 ss.)². La contrattazione collettiva nazionale della metà degli anni ‘60 arriverà a generalizzare l’istituzione dei comitati paritetici aziendali; inizieranno tuttavia ad accreditarsi anche le c.d. “commissioni ambiente” – in seguito attratte nell’orbita dei consigli di fabbrica – 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 (RENGA 1994, 619).

Con l’avvenuto superamento dell’esperienza dei comitati paritetici ad opera delle commissioni ambiente verrà progressivamente a modificarsi la tipologia della rappresentanza dei diritti collettivi alla sicurezza dell’ambiente di lavoro, che passerà da un modello di stampo prettamente collaborativo-partecipativo, ad uno più marcatamente negoziale/conflittuale. Rispetto a tale contesto, viene giustamente annoverato come evento decisivo l’emanazione dello Statuto dei lavoratori (l. n. 300/1970), nel cui art. 9 si dispone 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.

La norma statutaria individua sia il titolare sia gli ambiti d’azione dei diritti collettivi per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: si tratta, nel primo caso, di non meglio definite “rappresentanze”, purché costituite ad iniziativa dei lavoratori e, nel secondo caso, delle funzioni (di controllo e di proposta) che tali rappresentanze

¹ Si veda, tra gli altri, l’Accordo Fiat del 1958, il quale disponeva la costituzione di un “Comitato per la sicurezza sul lavoro”, composto da un presidente di nomina datoriale che (a sua volta) ne designava i membri: metà dei componenti era nominata direttamente dal presidente, l’altra metà era scelta in una lista di candidati proposta dalla commissione interna. Facevano comunque parte del Comitato: il medico di fiducia, il capo del personale, il capo servizio impianti, un capo officina o capo reparto o capo squadra.

² Un significativo esempio è rinvenibile nel Ccnl grafici del 1967.

sono abilitate ad esercitare (ALES 2011, 57-58). A ben vedere, grazie all'intervento del legislatore, i migliori contenuti della contrattazione collettiva in materia acquistano "efficacia generale", estendendosi dunque a tutti i lavoratori e a qualunque impresa appartengano, anche se di piccole o piccolissime dimensioni (BALANDI 1990, 227, ma anche 231).

Al di là di considerazioni che non possono qui essere svolte, ritengo non corretto attribuire all'art. 9 St. lav. la responsabilità di aver realizzato lo snaturamento della dimensione collaborativo-partecipativa di gestione dei diritti di tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori che aveva fino ad allora trovato la sua massima espressione nell'esperienza comunque proficua dei comitati paritetici. L'art. 9 si limita a consentire ai lavoratori la costituzione di una rappresentanza *ad hoc* con cui realizzare la miglior tutela dell'ambiente di lavoro, secondo logiche sostanzialmente di tipo collaborativo rispetto alla direzione aziendale (ZOLI 2000, 616); peraltro, si tratta di una rappresentanza non necessariamente identificabile con le istanze sindacali nei luoghi di lavoro, in particolare con le Rsa di cui al successivo art. 19 (NATULLO 1995, 85/86)³, che hanno, queste sì, funzioni di rivendicazione e di negoziazione collettiva, essendo anche titolari dei diritti sindacali previsti dal Titolo III (cfr. PASCUCCI 2010, 663-664).

Sicuramente per questa loro specifica connotazione, le rappresentanze costituite ai sensi della citata disposizione statutaria non conseguiranno un reale radicamento come soggetti autonomi rispetto alle istanze sindacali aziendali; di fatto, anche la titolarità dei diritti collettivi legati alla salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro verrà progressivamente acquisita dalle Rsa, ove esistenti (TAMPIERI 2001 558, 561; NATULLO 1996, 708)⁴. L'esplicito riferimento alle rappresentanze sindacali operato dall'art. 20, comma 3 della legge n. 833/1978⁵, quali attori necessari a verificare

³ I lavori preparatori della norma statutaria mostrano come alla primitiva stesura dell'art. 9, che prevedeva un esplicito collegamento tra le rappresentanze per la sicurezza e le Rsa, sia stata volutamente sostituita una formulazione più neutra, priva di riferimenti o specificazioni rispetto alla natura e sulle modalità di costituzione delle rappresentanze. Dal che si evince l'intenzione dei compilatori di non aver voluto identificare le rappresentanze *ex art. 9* solamente con le istanze sindacali di base (GHEZZI 1979, 159).

⁴ Come riconoscerà la stessa giurisprudenza che se aveva inizialmente identificato le rappresentanze *ex art. 9* con le "comunità di rischio" oppure con le "collettività dei lavoratori" di ciascuna azienda o unità produttiva (Cass. 5 dicembre 1980, n. 6339, in *Foro italiano*, 1980, I, c. 3001; Cass. 13 settembre 1982, n. 4874, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1982, II, p. 525), in seguito finirà per individuarle nelle Rsa (Cass. 9 ottobre 1997, n. 9808, in *ivi*, 1999, II, 63). Per la contrattazione collettiva vedi: Ccnl legno e arredamento, piccola industria, 13 dicembre 1994; Ccnl laterizi, piccola industria, 28 novembre 1994; Ccnl cemento e calce, 30 settembre 1994).

⁵ Il quale così recita: "Gli interventi di prevenzione all'interno degli ambienti di lavoro, concernenti la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure necessarie ed idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, connesse alla particolarità del lavoro e non previste da specifiche norme di legge, sono effettuati sulla base di esigenze verificate congiuntamente con le rappresentanze sindacali ed il datore di lavoro, secondo le modalità previste dai contratti o accordi collettivi applicati nell'unità produttiva".

congiuntamente con i datori di lavoro le specifiche esigenze di prevenzione nell'ambito dei luoghi di lavoro, sancirà l'avvenuto prevalente coinvolgimento delle Rsa anche sulla particolare tematica qui indagata (cfr.: MAZZOTTA, 1980, c. 2993; NATULLO 1997; RENGÀ, 1994, pp. 639-640; LAI, 2002, 64).

Per il vero, valutato nella sua globalità, il sistema di rappresentanza collettiva di tutela della salute e sicurezza non perderà totalmente la sua originaria vocazione alla partecipazione collaborativa. La contrattazione collettiva degli anni ottanta, accanto a Rsa, commissioni ambiente e consigli di fabbrica, vedrà l'affermazione di nuove "commissioni paritetiche per la prevenzione degli infortuni" con compiti di studio, proposta, consultazione, vigilanza, ma anche di confronto tecnico preventivo. In quegli stessi contratti saranno previsti anche importanti "diritti di informazione e di consultazione"⁶, la disciplina dei quali prelude ad una gestione partecipata delle tematiche di sicurezza dell'ambiente di lavoro: la finalità da tali diritti perseguita è infatti quella di influenzare le scelte del datore di lavoro, anticipando il tradizionale intervento sindacale *ex post*, ed agire sulle stesse strategie organizzative, così da limitare le possibili ricadute negative che queste scelte potrebbero avere sulla condizione di salubrità dell'ambiente di lavoro (RENGÀ 1994, 640 ss., in part. 649).

2. *La rappresentanza collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori nell'ordinamento comunitario. La direttiva quadro n. 89/391*

L'approvazione della direttiva quadro n. 89/391 segna un vero cambio di passo in materia di tutela della salute e sicurezza, anche per quanto riguarda la dimensione prettamente collettiva. Sotto quest'aspetto, essa agisce imponendo agli Stati membri l'adozione di strategie marcatamente partecipative nella gestione aziendale della sicurezza (NATULLO 1995, 223 ss.; NATULLO 2012, 2).

Nell'art. 11, significativamente rubricato "Consultazione e partecipazione dei lavoratori", la direttiva quadro chiede agli Stati membri di obbligare i datori di lavoro a confrontarsi con i lavoratori e/o i loro rappresentanti, i quali devono essere messi nelle condizioni di partecipare in modo equilibrato conformemente alle legislazioni o prassi nazionali, essere consultati preventivamente e tempestivamente su qualunque azione in grado di produrre effetti rilevanti sulle condizioni di salute e avere diritto di formulare proposte e soluzioni (OGRISEG 2002, 340-341; LAI 2010, 165-167).

⁶ Dalla fine degli anni settanta, la contrattazione collettiva (soprattutto integrativa ma anche di livello nazionale) assicura al sindacato la possibilità di conoscere anticipatamente una serie di importanti informazioni su investimenti, utilizzo di sostanze nei cicli di lavorazione, organizzazione del lavoro e decentramento produttivo.

Ai fini della nostra riflessione, sulla direttiva n. 89/391 non posso fare altro di ricordare che:

- non ha competenza a ridefinire i sistemi di rappresentanza collettiva in azienda dei singoli paesi membri, dunque si rivolge indistintamente sia ai lavoratori (legittimando un modello di coinvolgimento di tipo assembleare) sia ai loro rappresentanti, in quest'ultimo caso senza specificare se debbano essere rappresentanti diretti (dei lavoratori) oppure designati/delegati dalle organizzazioni sindacali (ZOLI 2000, 620; LAI 2010, 166);
- pone come necessaria la rappresentanza degli interessi collettivi dei lavoratori a condizioni di lavoro sicure, dando indicazione precisa a favore di un modello di rappresentanza comunque specializzata (CARUSO 1997, 20);
- opta per un modello di rappresentanza partecipativo/collaborativo, non negoziale o conflittuale (CARUSO 1997, 21): ogni paese membro deve uniformarvisi, ovviamente nel rispetto del sistema di relazioni industriali che abbia adottato;
- afferma, in particolare, il principio della “partecipazione equilibrata”, da intendersi come concetto flessibile e declinabile entro un ambito comunque definito che va oltre la mera consultazione, senza arrivare mai a configurare un obbligo di negoziazione, anche se può ben comprendere forme di codecisione o di cogestione, come normalmente avviene nel modello di relazioni industriali tedesco (LO FARO 1991, 186-188; ZOLI 2000, 621-624, NATULLO 1996, 714).

3. *L'attuazione della direttiva quadro negli ordinamenti degli stati membri*

Com'era ovvio che fosse, i paesi membri hanno dato attuazione ai descritti principi della direttiva in modo diverso (per una panoramica comparata dei modelli e delle istituzioni di rappresentanza collettiva dei diritti di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei vari paesi membri dell'Unione Europea nei primi anni novanta, vedi: LO FARO 1991, 162 ss.; CARUSO 1997, 10 ss.)⁷.

Tra i modelli organizzativi utilizzati, sicuramente diffusa appare la scelta di privilegiare la costituzione di organismi composti da più soggetti rispetto a quelli fondati su un unico rappresentante (fatta ovviamente eccezione per le micro dimensioni aziendali). Altresì diffusa è l'individuazione e l'elezione di

⁷ Sull'attuazione della direttiva quadro n. 89/391 (ma anche di altre direttive particolari concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro) si veda la *Comunicazione della Commissione delle Comunità europee*, COM (2004) 62, la quale dedica ai temi dell'informazione, consultazione, partecipazione e formazione il § 4.5. Particolarmente interessanti sono anche i risultati di *Epsare (European Project on Safety Reps)*, un progetto di ricerca coordinato dal Dipartimento salute e sicurezza dell'Istituto di ricerca e formazione della Ces (Etui Hesa), che ha analizzato le modalità di esercizio del ruolo e l'efficacia dell'azione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (stimati in circa un milione di persone) nei diversi Stati membri

rappresentanti per la salute come presenza integrata in organismi di natura più o meno latamente sindacale. Indicative sono anche le esperienze di Comitati aziendali paritetici composti da lavoratori, responsabili della prevenzione, datori di lavoro o loro rappresentanti (GALLI G. 2009, 106-107).

Risultano molto diverse anche le modalità di designazione o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza adottate: si passa infatti da soluzioni che prevedono il coinvolgimento diretto dei lavoratori (senza alcun legame con le istanze sindacali, come nel Regno Unito o in Belgio) a forme di designazione da parte di comitati, consigli d'impresa, organizzazioni sindacali nella cerchia dei propri delegati. In paesi come Svezia e Norvegia – ma anche in Italia, in alcuni settori economici come quello artigiano – va in particolare segnalato lo sviluppo di rappresentanze territoriali che hanno consentito di estendere la tutela dei diritti collettivi anche fra i lavoratori delle piccole imprese. In tutti i paesi, la maggior criticità, infatti, resta purtroppo quella di molti lavoratori ancora di fatto esclusi dalla rappresentanza (GALLI G. 2009, 107).

Una maggiore uniformità è invece riscontrabile in tema di prerogative e di efficacia delle azioni di tutela poste in essere dai rappresentanti per la sicurezza – diversamente declinabili secondo formulazioni connesse al modello di relazioni industriali (consultazione, collaborazione, co-determinazione, cogestione) ed a contenuto comunque variabile – cui si aggiungono le forme di tutela relative all'esercizio libero e indipendente da condizionamenti delle loro funzioni, nel caso in cui operino oppure no all'interno di organizzazioni sindacali (GALLI G. 2009, 109).

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 626/1994

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 (ma anche di alcune altre direttive c.d. "figlie"). Alla disciplina della rappresentanza collettiva viene dedicato l'intero Capo V che riproduce esattamente la rubrica dell'art. 11 della direttiva quadro ("Consultazione e partecipazione dei lavoratori") (OGRISEG 2002, 542-543).

La scelta attuata dal legislatore italiano è innanzitutto quella di prevedere come necessaria in tutte le aziende l'elezione o la designazione di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, distinguendosi tuttavia le aziende o le unità produttive sino a 15 dipendenti da quelle con più di 15. Nelle prime, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato direttamente dai lavoratori al loro interno, 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. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, il rappresentante è eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali, in assenza delle quali l'elezione/designazione verrà sempre effettuata dai lavoratori al loro interno. Il numero, le modalità di designazione e di elezione, gli strumenti per l'espletamento della funzione, i permessi retribuiti dovranno essere definiti in sede di contrattazione collettiva (TAMPIERI 1999a, 169) ⁸. In ogni caso, il legislatore non rinuncia a stabilire un numero minimo di rappresentanti che dovranno essere comunque individuati e, specificamente, almeno un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori, tre in quelle da 201 a 1.000 lavoratori e sei rappresentanti oltre i 1.000 lavoratori.

Nel citato Capo V sono altresì elencate le prerogative spettanti ai rappresentanti nonché le tutele di cui devono godere. Va segnalata anche una disposizione sulla costituzione di organismi paritetici territoriali (art. 20), cui sono attribuite funzioni di orientamento e promozione della formazione e che costituiscono sede di prima composizione delle controversie relative all'esercizio dei diritti collettivi. Si tratta, pertanto, di una norma che marca opportunamente, in piena coerenza con il dettato comunitario ma anche con le precedenti esperienze nazionali, il profilo partecipativo/collaborativo della rappresentanza dei diritti ed interessi collettivi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori e delle funzioni/prerogative alla stessa riconosciute (LAI 2002, 230 ss.).

Per poter assolvere efficacemente i propri compiti, il RLS deve disporre del tempo e dei mezzi necessari allo svolgimento dell'incarico; non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività, dovendosi nei suoi confronti applicare le stesse tutele previste dalla legge per i rappresentanti sindacali; ha diritto di accedere alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel registro degli infortuni sul lavoro (TAMPIERI 1999b, 149-150). Come per l'elezione o designazione dei RLS, anche in merito alle modalità di espletamento delle funzioni – trattandosi di una materia che tocca le prerogative delle organizzazioni sindacali – il decreto n. 626/1994 si limita a stabilire i principi, rinviando opportunamente all'autonomia collettiva la predisposizione della disciplina di dettaglio ⁹.

⁸ Per evitare un possibile vuoto di disciplina - e una probabile infrazione al diritto comunitario - è stato previsto un meccanismo suppletivo, cui ricorrere in caso di mancato accordo, che riconosce al Ministro, previa consultazione con le parti sociali, il potere di adottare con decreto una disciplina *standard* inderogabile.

⁹ Nell'ambito del d.lgs. n. 626/1994, il ruolo della contrattazione collettiva che si delinea dai rinvii operati dal legislatore delegato risulta sostanzialmente relegato alla definizione della disciplina delle forme di rappresentanza dei lavoratori, manifestandosi anche in ciò il diffuso convincimento che in materia di salute e sicurezza la fonte legislativa sarebbe più garantista di quella collettiva. Cfr. NATULLO 2012, 3, ma anche 14).

La previsione come necessaria della rappresentanza in tutte le aziende o unità produttive, ma anche la decisione sui rinvii all'operare della contrattazione collettiva, ha sollecitato la dottrina a riflettere attentamente sulla corretta collocazione della nuova figura del RLS all'interno di una dimensione "pubblicistica" oppure "volontaristica" del modello di rappresentanza collettiva. La questione assume un rilievo dirimente rispetto alla figura del RLS territoriale, dove i profili pubblicistici appaiono ancora più evidenti; una constatazione, quest'ultima, di rilevante significato nell'ambito della riflessione che stiamo conducendo, considerato che proprio nel settore dell'artigianato, diversamente da quanto (vigente il d.lgs. n. 626/1994) è avvenuto altrove, il RLS territoriale ha acquisito fin da subito un ruolo tutt'altro che limitato e marginale (RICCI 2008, 120-121).

Sulle finalità e sul ruolo della figura dei RLS, convincente appare la tesi che considera non del tutto appagante (quando non addirittura fuorviante) proporre una secca dicotomia tra dimensione pubblicistico-obbligatoria e dimensione privatistico-volontaristica. La figura dei RLS infatti potrebbe essere più correttamente compresa combinando le due ottiche, privilegiando la dimensione pubblicistica per quanto attiene la presenza e le funzioni del RLS – quando cioè sono in gioco i rapporti con il datore di lavoro, con gli altri protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, nonché con i soggetti del sistema istituzionale (in particolare con gli organismi di vigilanza) – facendo al contrario prevalere l'ottica volontaristica nei rapporti (del rappresentante) con i lavoratori, le organizzazioni sindacali, gli organismi paritetici, ma anche con gli altri RLS (come avviene ad esempio in caso di sito produttivo), vale a dire con tutti coloro con cui deve dialogare, sia per finalità strategiche sia in termini di "dipendenza" funzionale (PASCUCCI 2011a, 230; PASCUCCI, COSTANZI, 2010, 6).

Ad onor del vero, la dottrina si è anche molto impegnata a valutare se l'istituzione della figura del RLS avesse realizzato il definitivo *superamento* dell'esperienza delle rappresentanze *ex art. 9 Stat. lav.* La tesi che ha considerato inconciliabile l'esistenza di tali rappresentanze con l'istituzione dei RLS è risultata largamente prevalente, sia per aspetti di natura prettamente teorico-concettuale, sia per profili di ordine più operativo (per la compatibilità si esprimono invece LAI 2010, 136, e STOLFA 2001, 84; *contra*, PASCUCCI 2011b, 25; *amplius*, ALES 2011, 59 ss.). Sul consolidarsi di tale orientamento ha sicuramente influito la constatazione che, dopo l'emanazione della direttiva n. 89/391, la rappresentanza collettiva dei lavoratori non è soltanto divenuta "necessaria", ma deve anche essere correttamente collocata nell'ambito di un nuovo disegno strategico di "prevenzione partecipata" che non può non emanciparsi dalle logiche comunque "conflittuali" di cui è inevitabilmente permeata la disciplina statutaria (NATULLO 1996, 709-710; PASCUCCI 2010, p. 667 ss.; PASCUCCI 2011a, 234 ss.; ZOPPOLI 2012, 7-8).

5. *L'accordo interconfederale dell'artigianato del 3 novembre 1996*

La contrattazione collettiva non ha mancato di attuare compiutamente tutti i rinvii operati dal d.lgs. n. 626/1994, partendo dalla stipulazione di una serie di accordi interconfederali, il primo dei quali (che ne costituisce anche una sorta di modello) è stato quello siglato da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 22 giugno 1995 (STOLFA 2001, 88 ss.; TAMPIERI 1999b, 126 ss.). L'accordo interconfederale per il settore artigiano che maggiormente ci interessa sarà firmato nel 1996. Si tratta di un accordo strutturato in tre parti, la prima riservata agli organismi paritetici, la seconda ai RLS e la terza alle attività di formazione (*amplius*, TAMPIERI 1999b, 183 ss.).

Relativamente ai RLS, in attuazione dell'art. 18 del d.lgs. n. 626/1994, nel caso di aziende o unità produttive con meno di 15 dipendenti (apprendisti e lavoratori con contratto di formazione e lavoro non devono essere computati), l'accordo interconfederale dell'artigianato fa una scelta tanto netta quanto originale (rispetto agli altri accordi interconfederali), optando prioritariamente per l'istituzione di RLS territoriali individuati dalle organizzazioni stipulanti, designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate entro l'ambito territoriale definito per gli organismi paritetici territoriali. Pur considerando la rappresentanza territoriale come la più adeguata alla realtà delle piccole imprese artigiane, i firmatari dell'accordo non escludono che si possano individuare anche RLS aziendali, sempre nel rispetto delle modalità definite dalla contrattazione nazionale.

Dopo aver chiarito che i RLS territoriali nel caso in cui siano dipendenti delle imprese insistenti nell'ambito territoriale di riferimento non potranno essere scelti in aziende con meno di 5 dipendenti (per evitare gravi conseguenze sull'organizzazione dell'attività produttiva), l'accordo specifica che essi eserciteranno il loro mandato della durata di tre anni in via continuativa (salvo rinuncia o revoca)¹⁰ e su richiesta delle organizzazioni sindacali (che li hanno indicati) potranno godere di un corrispondente periodo di aspettativa, durante il quale sarà loro garantita la conservazione del posto di lavoro senza che ciò comporti alcun onere di tipo diretto o indiretto per l'impresa di appartenenza. Il datore di lavoro potrà ad esempio legittimamente assumere un altro dipendente (con contratto e tempo determinato) in sostituzione del lavoratore eletto come rappresentante territoriale¹¹.

¹⁰ Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale si impegnano affinché i rappresentanti territoriali siano in grado di espletare il proprio mandato sulla base di caratteristiche e capacità individuali tali da garantire la massima professionalità.

¹¹ Nonostante il collocamento in aspettativa del dipendente scelto come rappresentante territoriale e la possibilità di assumere un sostituto con contratto a termine, è inevitabile che si determinino conseguenze sull'andamento del processo produttivo dell'impresa di appartenenza, soprattutto se di piccole dimensioni.

Com'era inevitabile che fosse, l'accordo riserva una particolare attenzione alle modalità di finanziamento del modello di rappresentanza territoriale predisponendo l'istituzione di un apposito fondo, cui giungeranno i contributi delle imprese coinvolte in ragione di una determinata quantità oraria per ogni dipendente (TAMPIERI, 1999b, 184).

Meritevole di particolare sottolineatura è la valorizzazione che l'accordo compie del rapporto strategico tra la rappresentanza territoriale e l'organismo paritetico di riferimento; si tratta di una sinergia che sarebbe riduttivo limitare alla pur importante coincidenza del loro ambito di individuazione/operatività. Tra RLS territoriale ed organismo paritetico, infatti, si stabilisce una stretta relazione di tipo organizzativo e funzionale, da cui soprattutto il RLS territoriale non potrà prescindere (GALLI G. 2008, 53). Con comprensibile meticolosità, l'accordo interconfederale chiarisce che in presenza dei rappresentanti territoriali per la sicurezza, gli adempimenti previsti in capo ai datori di lavoro dalle norme vigenti in tema di consultazione, dovranno essere assolti nella sede dell'organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato, eventualmente affiancata dal servizio di prevenzione e protezione, oppure per il tramite di soggetti qualificati e specificatamente delegati dal datore di lavoro.

Per quanto concerne in particolare il diritto di accesso nei luoghi di lavoro, il rappresentante territoriale deve comunicare per iscritto alla componente datoriale dell'organismo paritetico territoriale le aziende specificamente coinvolte; entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione (ora ridotti a sei), l'associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato dovrà confermare la propria disponibilità: in caso di mancata conferma, il rappresentante territoriale procederà comunque nel rispetto dei termini temporali indicati nella comunicazione.

Relativamente alla valutazione dei rischi e al documento programmatico, i servizi di prevenzione aziendali dovranno preventivamente presentare in sede di organismo paritetico territoriale i criteri e le metodologie adottate ove diverse da quelle stabilite in sede di comitato paritetico regionale. Anche i risultati finali relativi alla valutazioni dei rischi dovranno essere trasmessi all'organismo paritetico, come del resto occorre fare per tutte le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione, i dati inerenti le sostanze, le macchine, gli impianti pericolosi previsti dalla legge, così da consentire ai rappresentanti territoriali l'esercizio delle proprie prerogative, in base a modelli, schemi o prassi concordati a livello regionale ¹².

¹² Da una pur sommaria valutazione dei contenuti dell'accordo è facilmente desumibile la particolare rilevanza del contributo dato al legislatore dalla contrattazione collettiva per la definizione della figura del RLS territoriale risultante dall'art. 48 del d.lgs. n. 81/2008, su cui *infra*.

6. *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel d.lgs. n. 81/2008. Chiose sul “modello legislativo” di rappresentanza territoriale*

Nonostante la buona disciplina legislativa e il contributo dato dalla contrattazione collettiva a tutti i livelli, interconfederale, nazionale e territoriale, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza hanno incontrato molti ostacoli nell'assolvere efficacemente i loro fondamentali compiti. Impossibile analizzare le tante criticità che hanno segnato la vita e l'azione dei RLS, così ben evidenziate in studi e ricerche¹³. Non posso tuttavia esimermi dall'indicare almeno tre: la mancanza di RLS in molte realtà produttive, soprattutto se piccole e piccolissime (NATULLO 2012, 12); l'assunzione del ruolo di rappresentante esclusivamente per consentire al datore di lavoro di ottemperare formalmente agli obblighi di legge, da parte di RLS cooptati, non formati né determinati ad esercitare effettivamente le funzioni che la legge e la contrattazione collettiva gli riserva; l'insufficiente radicamento, a livello di sistema, della rappresentanza territoriale (RICCI 2008, 119-120)¹⁴.

Non c'è dunque da sorprendersi se la legge n. 123/2007, nella parte relativa ai criteri per l'esercizio della delega per la stesura del futuro “Testo unico”, all'art. 1, comma 2, lett. g), trattandosi della revisione dei requisiti, delle tutele, delle attribuzioni e delle funzioni dei soggetti del sistema prevenzionale da realizzarsi anche attraverso idonei percorsi formativi, chiama esplicitamente in causa anche i RLS, facendo in particolare riferimento al rafforzamento dei RLS territoriali e all'introduzione della nuova figura del RLS di sito produttivo (LAI 2010, 131; NATULLO 2012, 13).

E' la Sezione VII del d.lgs. n. 81/2008 (*Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*) a raggruppare le norme sulla rappresentanza collettiva dei lavoratori, organismi paritetici compresi. Avendo già ampiamente analizzato le precedenti disposizioni legislative e contrattuali, possiamo ora limitarci a dar conto soltanto delle principali novità introdotte (*amplius*, CAMPANELLA, 2010, 478 ss.; TAMPIERI 2009, 227 ss.).

¹³ Oltre ai rapporti delle varie Commissioni parlamentari di inchiesta (a partire da quella del 1997), tra gli studi più significativi segnalo il *Rapporto conclusivo del progetto di monitoraggio e controllo dell'applicazione del d. lgs. 626/1994*, promosso dal Coordinamento delle Regioni e Province autonome (Bologna, novembre 2003), svolto su un campione di aziende appartenenti a tutti i settori produttivi con un numero di addetti superiore a cinque. Altrettanto interessanti sono i risultati dell'indagine promossa da Inail Marche, Regione Marche e Università Politecnica delle Marche (*Ricerca conoscitiva sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza all'interno delle aziende marchigiane e sulle loro esigenze in termini di supporto allo svolgimento delle proprie funzioni*), non ancora edita (ma 2010).

¹⁴ Da segnalare, per articolazione e completezza d'indagine, lo studio svolto da Censis ed Inail, su “Un modello partecipato di prevenzione”, Roma, 2001, scaricabile al seguente indirizzo http://www.inail.it/Portale/appmanager/portale/desktop?_nfb=true&_pageLabel=PAGE_PUBBLICAZIONI&nextPage=PUBBLICAZIONI/Tutti_i_titoli/Rapporti/info-753750250.jsp.

L'art. 47 del d.lgs. n. 81/2008 stabilisce che nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori – e dunque con una disposizione dalla portata più ampia di quella precedente che si riferiva ai soli dipendenti – il RLS sia “di norma” eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure sia individuato per più aziende nell’ambito territoriale o del comparto produttivo, secondo quanto previsto dal successivo art. 48. Eccetto il riferimento, anch’esso inedito e tutt’altro che irrilevante, all’espressione “di norma”¹⁵, la novità sicuramente più significativa consiste nel fatto che, ove non si proceda all’elezione/designazione di RLS aziendali, le funzioni di rappresentanza devono essere esercitate dai RLS territoriali (oppure dai RLS di sito produttivo, nel caso ci si trovi in ambiti di loro competenza) (TAMPIERI 2009, 228).

Con questa nuova formulazione, e prescindendo dal mero dato dimensionale, il legislatore si pone chiaramente l’obiettivo di assicurare sempre e comunque la rappresentanza degli interessi collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori¹⁶, in perfetta coerenza con quanto richiesto dalla direttiva quadro n. 89/391 (GALLI G. 2008, 51; GIURINI, LA TEGOLA, MIRANDA, 2012, 37-39). Né questa sorta di funzione rappresentativa sussidiaria “*erga omnes*” attribuita ai RLS territoriali parrebbe tale da porsi in contrasto con il principio di libertà sindacale *ex* art. 39, comma 1, Cost., considerata la 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 (TAMPIERI 2009, 233; v. anche CAMPANELLA 2010, 484 ss.).

Nella *querelle* apertasi sulla natura giuridica della rappresentanza esercitata dal RLS territoriale si inserisce anche la questione relativa al c.d. *election day*: ai sensi dell’art. 47 del d.lgs. n. 81/2008, infatti, l’elezione dei RLS aziendali, territoriali o di comparto avviene “di norma” in corrispondenza della giornata nazionale per la

¹⁵ Il modello di rappresentanza aziendale esalta il valore dell’appartenenza del RLS alla stessa comunità di rischio dei lavoratori rappresentati e assicura al sistema prevenzionale aziendale la possibilità di raggiungere almeno potenzialmente un più elevato grado di effettività ed efficacia, anche grazie a processi relazionali più facili ed immediati.

¹⁶ Una fungibilità, quella tra RLS aziendale e RLS territoriale, tuttavia, mai ammissibile in senso assoluto. Ad avviso di ZOPPOLI 2012, 11, in mancanza di RLS aziendali dovrebbe ad esempio escludersi l’idoneità dell’intervento del RLS territoriale a funzionare da esimente ai sensi dell’art. 30 del d.lgs. n. 81/2008. L’RLS territoriale, infatti, diversamente dall’RLS eletto o designato in azienda è comunque estraneo alle specifiche logiche organizzative che dovrebbero garantire in massimo grado la funzionalità del modello alla prevenzione dei rischi aziendali. Non così, la presenza di RLS di sito produttivo, che al contrario dovrebbe essere apprezzata in modo particolare.

salute e sicurezza sul lavoro individuata nell'ambito della settimana europea (per la salute e sicurezza sul lavoro), in una data stabilita mediante decreto del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fatte salve le diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva (CAMPANELLA, 2007, 173; PASCUCCI, COSTANZI, 2010, 7).

La valorizzazione della rappresentanza collettiva attuata dal d.lgs. n. 81/2008 passa anche dall'istituzione della 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 e al numero di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500, tra cui rientrano sicuramente i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno¹⁷.

Facendo propri gli esiti di alcune importanti esperienze realizzate in grandi porti italiani (tra cui, Napoli e Genova) grazie alla stipulazione di appositi protocolli (GIURINI, LA TEGOLA, MIRANDA, 2012, 35 ss., in part. 42-43)¹⁸, il legislatore ha previsto che nei sopra ricordati contesti produttivi il RLS di sito produttivo sia individuato dai e tra i RLS delle aziende ivi operanti. La scelta di lasciare all'iniziativa dei vari RLS aziendali l'individuazione del RLS di sito produttivo è opportuna: infatti, essa tiene nel dovuto conto il delicato ruolo di coordinamento funzionale loro assegnato, per il cui efficace svolgimento è indispensabile che tutti i RLS aziendali acquisiscano un elevato grado di consapevolezza e di maturità (CAMPANELLA 2010, 491 ss., in part. 494).

Com'era inevitabile che fosse, e in questo caso in modo ancor più evidente che in altri, il legislatore assegna alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di individuazione del RLS di sito produttivo e di coordinamento delle attività dei vari RLS aziendali, e garantire anche l'espletamento della rappresentanza in quelle aziende o cantieri del sito in cui non vi siano RLS aziendali; una funzione

¹⁷ La figura del RLS di sito produttivo presenta profili di maggiore problematicità di quella territoriale, essendo destinata ad operare in contesti caratterizzati da condizioni di rischio elevato e assai diversificati quanto a settori d'attività, spesso accomunati soltanto dalla collocazione geografica o temporale. Il RLS di sito dovrebbe pertanto conoscere, oltre alla normativa generale di sicurezza, anche quella specifica di ogni settore presente nel sito, non potendo limitarsi, anche in vista della eventuale ma obbligatoria funzione di "supplenza" da esercitare nei casi di lavoratori appartenenti a aziende che non abbiano eletto o designato propri RLS, alle "sole" attività di coordinamento.

¹⁸ I primi protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti sociali con l'ausilio degli organismi istituzionali competenti in ambito portuale sono stati quelli relativi ai porti di Venezia, Genova, Napoli, Trieste e Ravenna, sottoscritti dalle parti sociali di categoria, dalle Capitanerie di porto, l'Asl, la Direzione provinciale del lavoro, l'Inps, l'Inail, i Vigili del fuoco e l'Ispecl.

di “supplenza” che non altera né il ruolo né la natura della nuova figura di rappresentante, da intendersi comunque integrativa e non sostitutiva rispetto ai RLS aziendali (GIURINI, LA TEGOLA, MIRANDA, 2012, 45-47). La delicatezza delle questioni sollevate dalla sua costituzione, tuttavia, induce a ritenere che il confronto tra le organizzazioni sindacali e datoriali sarà tutt’altro che semplice, specialmente per quanto concerne la disciplina delle modalità attraverso le quali le diverse figure di rappresentanti dovranno tra loro relazionarsi (LAI 2010, 138-139; TAMPIERI 2009, 231-232, FRASCHERI, 2008, 242-243)¹⁹.

Per quanto concerne invece le attribuzioni dei RLS, a quelle già riconosciute dall’art. 19 del d.lgs. n. 626/1994, l’art. 50 del d.lgs. 81/2008 ne ha aggiunte alcune, tra cui vanno sicuramente segnalate (cfr. TAMPIERI 2009, 229):

- la consultazione in merito alla designazione del medico competente e all’organizzazione della formazione, non più limitata (come in precedenza) ai soli addetti alle emergenze;
- l’estensione del diritto di ricorrere alle autorità competenti contro le misure di prevenzione e protezione dai rischi e i mezzi impiegati per attuarle – quando ritenuti non idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro – anche se adottati dai dirigenti (e non più soltanto dai datori di lavoro);
- il diritto ad essere “sentiti” (anche se “di norma”), dalle autorità competenti in occasione di visite e verifiche dalle stesse effettuate;
- la possibilità di disporre del tempo necessario (senza perdita di retribuzione), dei mezzi e degli spazi indispensabili per l’esercizio delle funzioni, nonché dell’accesso ai c.d. “dati informatici”;
- il diritto a ricevere, su apposita richiesta, una copia del Duvri²⁰, da consultare in azienda (GALLI M. 2011, 112 ss.).

7. Il nuovo accordo interconfederale dell’Artigianato del 28 giugno/13 settembre 2011. Contenuti e (qualche) criticità

Sulla rappresentanza degli interessi collettivi in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il d.lgs. n. 81/2008 conferma la scelta fatta nel

¹⁹ E di cui entrambe le parti collettive sono ben consapevoli. Nella dichiarazione a verbale resa nell’ambito del contratto provinciale per i dipendenti dell’edilizia e affini di Vicenza stipulato il 18 aprile 2012, si legge testualmente che, attraverso un tavolo congiunto di settore, si dovranno individuare “regole che pur nel rispetto dell’autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste nel Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento...”.

²⁰ In capo al RLS sono confermati gli obblighi relativi al rispetto delle disposizioni in materia di *privacy* e di segreto industriale relativamente ai processi lavorativi nonché alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento unico di valutazione dei rischi interferenziali di cui egli sia venuto a conoscenza nell’esercizio delle sue funzioni.

1994 di rinviare agli accordi collettivi la definizione delle modalità e dei termini per il corretto esercizio dei diritti e delle prerogative riconosciute dal legislatore. Anche per lo specifico settore dell'artigianato si è dunque provveduto a sostituire l'accordo interconfederale del 1996 mantenendo inalterata la struttura, ma aggiornando (non soltanto formalmente) i contenuti alle nuove disposizioni di legge ²¹. Riguardo tali contenuti – dal cui ambito di applicazione sono escluse le imprese iscritte alle casse edili di riferimento che sono assoggettate a una diversa disciplina – mi limiterò a qualche breve notazione su alcuni degli aspetti più rilevanti, non rinunciando a evidenziare anche qualche criticità che potrebbe essere superata attraverso una saggia interpretazione applicativa delle relative clausole (GALLO M. 2011b, 46).

Il nuovo accordo interconfederale conferma che il RLS territoriale operante nell'ambito del sistema di bilateralità artigiana è la forma di rappresentanza degli interessi collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori più adeguata per le aziende artigiane. Le parti stipulanti sono impegnate a far sì che tale modello si affermi in modo generalizzato nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti: qualora dovessero risultare costituiti RLS aziendali, viene precisato che gli stessi continueranno ad operare fino alla fine del loro mandato e potranno essere rieletti soltanto se adeguatamente formati e se le parti sociali di riferimento riterranno di proseguire con una tipologia di rappresentanza alla quale, nel settore delle piccole imprese artigiane, viene chiaramente riconosciuto un ruolo marginale (rispetto a quella territoriale) ²². Peraltro, e in questo caso del tutto coerentemente con il dettato legislativo, si specifica che i RLS territoriali opereranno anche nelle imprese con più di 15 dipendenti quando non sia stato eletto un rappresentante per la sicurezza aziendale ²³.

Qualche commentatore ha stigmatizzato criticamente le modalità con le quali i firmatari dell'accordo interconfederale hanno deciso di ribadire la loro opzione a favore dei rappresentanti territoriali, in particolare sottolineando il concetto del “di norma” che compare per la prima volta nel testo dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2008 in riferimento all'elezione/designazione del RLS aziendale (GALLO M.

²¹ L'accordo interconfederale applicativo del d.lgs. n. 81/2008 per il settore artigiano è stato siglato il 28 giugno 2011 tra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil; esso è stato però integrato dalle stesse parti firmatarie il 13 settembre 2011. Da tale data esso è entrato formalmente in vigore e manterrà la sua validità fino al 31 dicembre 2014.

²² Formula esattamente ripresa negli accordi regionali attuativi: vedasi ad esempio l'accordo regionale per la Sicilia del 12 aprile 2012 e per il Piemonte del 6 marzo 2012, entrambi pubblicati nel sito dell'Osservatorio Olympus (<http://olympus.uniurb.it/>).

²³ Avendo il d.lgs. n. 81/2008 privilegiato l'elezione diretta dei rappresentanti per la sicurezza, anche per il RLS territoriale dovrebbe prevedersi l'elezione tra/dei lavoratori appartenenti alle imprese rientranti nell'ambito territoriale di competenza, rispetto ad una designazione proveniente dal vertice sindacale.

2001b, 47; TAMPIERI 2009, 228)²⁴. Per il vero, nel contenuto della stessa norma si rinviene anche l'utilizzo del termine "oppure" che farebbe al contrario propendere per una piena fungibilità tra le due figure di rappresentanti (aziendali e territoriali); né andrebbe sottovalutato il rinvio esplicito alle disposizioni dell'art. 48, dedicato interamente al RLS territoriale, che non prevedono alcuna distinzione di tipo dimensionale, a fronte dell'obiettivo assolutamente prioritario di garantire l'effettiva rappresentanza degli interessi collettivi, dovendo il RLS territoriale esercitare le sue funzioni con le stesse modalità e procedure in qualunque impresa in cui non sia stato eletto o designato un RLS aziendale. Tutto ciò considerato, se l'applicazione della clausola collettiva sopra richiamata arrivasse a comprimere fino ad annullare quasi del tutto il diritto dei lavoratori ad una elezione interna del RLS nelle imprese fino a 15 dipendenti – diritto di cui le parti collettive possono apparentemente disporre senza rispettare alcun vincolo o criterio predefiniti – credo sarebbe difficile contestare che si realizzerebbe una deroga (come tale inaccettabile) rispetto al dettato legislativo (così, GALLO M. 2001b, 47-48).

E' sicuramente vero che la rappresentanza territoriale è il modello che può assicurare nella stragrande parte delle piccole e piccolissime aziende un'effettiva tutela degli interessi collettivi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, essendo capace di garantire adeguate competenze ed uniformità di soluzioni e, contestualmente, di esaltare gli aspetti di collaborazione tecnica e consulenziale insita nella figura del RLS delineata dal legislatore (e da considerarsi "avanzata" anche rispetto al contesto europeo: GALLI. G. 2009, 109). Tuttavia, sarebbe sbagliato non soffermarsi a riflettere su quanto altrettanto importante sia l'appartenenza del RLS alla comunità di rischio che deve tutelare e l'elevato grado di efficacia e di tempestività delle procedure di informazione e di consultazione che la sua presenza in azienda può consentire di realizzare a tutto vantaggio del buon andamento del sistema di gestione prevenzionale (LAI, 1997, 20). Ovviamente non mancano le criticità, come sicuramente sono quelle concernenti i dubbi non infondati sull'effettiva capacità e sull'idonea formazione ricevuta dal RLS aziendale, sulla sua reale determinazione e sull'autonomia con la quale può riuscire ad esercitare le sue funzioni in particolare quando dovesse trovarsi ad operare nelle aziende di più piccola dimensione.

Esorterei pertanto a non liquidare troppo frettolosamente, rispetto all'opzione per il modello di rappresentanza territoriale che resta senza alcun dubbio la forma (di rappresentanza) più adeguata allo specifico contesto rappresentato dalle

²⁴ L'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 recita: "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 le aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art. 48".

piccole imprese artigiane – ed il cui apprezzamento non può andare disgiunto da quello per gli organismi paritetici territoriali che costituiscono una realtà importantissima con ancora grandi potenzialità da sviluppare – la possibilità che, laddove la rappresentanza aziendale si fosse consolidata e avesse dato buona prova di sé, questa potesse proficuamente continuare (anche per il rispetto dovuto alla volontà dei lavoratori), come del resto la clausola dell'accordo interconfederale non impedisce di fare permettendo la rielegibilità di RLS aziendali.

Sono peraltro convinto che la radicale condizione di alternatività che formalmente sussiste fra i due modelli di rappresentanza, l'aziendale e il territoriale, meriti di essere più attentamente riconsiderata se l'obiettivo prioritario da perseguire deve essere quello di assicurare l'efficacia delle azioni di tutela collettiva concretamente attuate. Sembra aver iniziato a muovere qualche passo in tal senso la più recente contrattazione dell'edilizia, dalla quale giungono alcune interessanti indicazioni, destinate in particolare alle lavorazioni in appalto, le quali tracciano una sorta di embrionale funzione di supporto e di consulenza svolta dal RLS territoriale o dal RLS di sito produttivo a favore del rappresentante aziendale dell'impresa affidataria o appaltatrice al quale viene attribuito il compito del tutto nuovo di “coordinatore” dei RLS delle aziende appaltanti²⁵. Di portata sistematica ancora più rilevante, perché non riferita all'ambito comunque particolare delle lavorazioni in appalto, è una clausola contenuta nell'art. 7 del contratto (edili ed affini) della provincia di L'Aquila del 23 dicembre 2011 relativo al versamento alla Cassa edile del contributo per il RLS territoriale. Dopo aver ricordato che tale versamento è obbligatorio soltanto per le imprese nelle quali non è stato eletto o designato il rappresentante aziendale, si prevede che “le imprese nelle quali sia stato eletto o designato quest'ultimo, qualora intendano avvalersi ugualmente del RLS territoriale, verseranno il contributo di cui sopra alla Cassa Edile”.

Il tenore letterale della clausola non consente fraintendimenti di tipo interpretativo: la “convivenza” operativa e funzionale fra rappresentati aziendali e territoriali è possibile; l'elezione del rappresentante aziendale non impedisce l'accesso al sistema della pariteticità, nel caso in cui l'impresa ritenga opportuno avvalersene. Il contratto provinciale di L'Aquila non aggiunge alcunché in merito

²⁵ Trattasi di due recenti contratti provinciali per i lavoratori dell'edilizia e affini integrativi del Ccnl del 19 aprile 2010, siglati per le province di Vicenza (18 aprile 2012) e di Venezia (19 marzo 2012) – disponibili nella sezione “Contrattazione collettiva” del sito dell'Osservatorio Olympus (<http://olympus.uniurb.it/>) – che nei rispettivi allegati relativi al RLS territoriale tra l'altro precisano che: “Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate al comma successivo, il ruolo di coordinatore dei RLS compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei RLS aziendali operanti nel sito produttivo. Nelle suddette opere il coordinatore dei RLS potrà avvalersi anche della collaborazione del supporto del RLS territoriale e del RLS di sito produttivo”.

alle ragioni che potrebbero indurre le imprese che hanno già una rappresentanza aziendale ad avvalersi del RLS territoriale, pagando un contributo che non sarebbe altrimenti dovuto. O meglio, qualcosa quel contratto la chiarisce, quando afferma – con una disposizione che sembra esclusivamente riferibile a tale specifica situazione – che “Resta inteso che ogni RLS interno dovrà ricevere adeguata formazione ai sensi dell’art. 37, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.”: vale a dire, il versamento del contributo non potrà comunque far ottenere alle imprese alcuno “sconto” sulla formazione da assicurare al RLS aziendale.

Un’importante “breccia” è stata dunque aperta; a tutti gli attori della contrattazione collettiva – e la sollecitazione va in particolare a quelli del settore artigianale che hanno già dimostrato in tante occasioni la loro grande creatività e concretezza²⁶ – spetta ora il compito di definire ambiti e strumenti attraverso cui favorire la collaborazione fra RLS aziendali e RLS territoriali contestualmente presenti sullo stesso luogo di lavoro²⁷, valorizzando ulteriormente le straordinarie risorse insite nel sistema della pariteticità, soprattutto in materie come l’informazione, la formazione e l’assistenza. Si potrebbe in tal modo realizzare una sorta di ibridazione fra modelli di rappresentanza che restano formalmente distinti (l’aziendale e il territoriale), finalizzata alla condivisione di risorse, strumenti e procedure operative che, nelle diverse situazioni concrete, assicurerebbe anche alla rappresentanza esercitata nelle più piccole realtà aziendali migliori condizioni di effettività ed efficacia, analogamente a quello che lo stesso legislatore ha previsto per le imprese con più di 15 dipendenti. In tale caso, infatti, il RLS aziendale eletto, membro effettivo della rappresentanza sindacale, è inserito nel sistema di relazioni industriali con tutto ciò che può positivamente conseguire per l’esercizio delle sue prerogative (una commistione di ruoli non scevra da possibili preoccupanti conseguenze, come rileva fondatamente NATULLO 2012, 17), senza dover rinunciare alla sua identità di RLS ed alle funzioni a tal fine assegnategli dalla legge e dalla contrattazione, che dovrebbe poter esercitare in autonomia (TAMPIERI, 1999a, 164-165; PROIA, 1997, 202)²⁸.

²⁶ Nel già citato contratto per i lavoratori delle imprese edili e affini di Vicenza del 18 aprile 2012 è presente una dichiarazione a verbale che fa riferimento all’attività di un tavolo congiunto di settore – da presumersi come già in atto – cui spetterà “individuare regole...che consentano alle diverse forme di rappresentanza per la sicurezza, previste nel “Testo Unico” di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo”.

²⁷ I contenuti degli accordi che disciplinano i compiti e le funzioni del RLS di sito produttivo potrebbero offrire esempi significativi cui fare riferimento.

²⁸ Come peraltro può evincersi dalle disposizioni che prevedono l’elezione di membri aggiuntivi delle RSU destinati ad assolvere esclusivamente le specifiche funzioni di rappresentanza dei diritti collettivi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nell'avviarmi rapidamente a concludere, relativamente alle procedure di elezione/designazione dei RLS, ritengo importante ricordare che l'accordo interconfederale prevede (cfr. GALLO M. 2001b, 48):

- la durata triennale dell'incarico;
- l'incompatibilità dell'incarico di RLS territoriale con l'esercizio di funzioni sindacali operative o con l'appartenenza ad organismi paritetici;
- la comunicazione all'Inail del nominativo del RLS aziendale eletto o designato da parte del datore di lavoro;
- la comunicazione a tutti i datori di lavoro - che non abbiano a loro volta comunicato il nominativo del RLS aziendale (unitamente ad una scheda informativa che lo stesso datore dovrà a sua volta consegnare tempestivamente ai propri lavoratori) - all'Inail e agli organismi di vigilanza competenti dei nominativi dei RLS territoriali da parte degli organismi paritetici territoriali o regionali.

L'accordo interconfederale del 2011 (come il precedente) non stabilisce alcun criterio utile a individuare una soglia minima numerica e/o merceologica delle aziende da assegnare alla competenza dei RLS territoriali, rinviando sul punto agli accordi di livello regionale (cfr. FOCARETA, 1995, 10). Si tratta di una questione di non poco conto: se è sicuramente vero che sull'efficacia dell'azione rappresentativa molto più dei numeri rileva il grado di sinergia collaborativa esistente tra RLS territoriali e organismi paritetici di riferimento (TAMPIERI 2009, 233) e pur comprendendo la delicatezza di criteri così direttamente incidenti sulle condizioni di sostenibilità economica dell'intero sistema di pariteticità²⁹, non condivido la scelta di aver voluto eludere completamente questo aspetto, rinunciando all'indicazione di soglie minimali di presenza sotto le quali non dovrebbe mai essere consentito scendere, soprattutto ora che ai RLS territoriali, in tutti i casi in cui non si sia proceduto all'elezione/designazione di RLS aziendali, è stata assegnata *ex lege* la tutela dei diritti collettivi di tutti i lavoratori appartenenti alle aziende che si trovano nei rispettivi ambiti di competenza.

Peraltro, che sull'individuazione del numero minimo di RLS territoriali da eleggere/designare il rinvio alle istanze regionali/territoriali non fosse una scelta obbligata, lo provano diversi contratti interconfederali, i quali, al di là della condivisibilità delle soluzioni concretamente adottate, hanno deciso di dettare una disciplina uniforme per tutto il territorio nazionale. Così è avvenuto per l'accordo Confazienda-Cisal del 3 luglio, il quale, all'art. 9 (*Dimensioni del territorio*) prevede che ogni organismo paritetico designi il RLS territoriale in ragione di un RLS territoriale ogni mille addetti o di un RLS territoriale sino ad un massimo di 250

²⁹ Che dovrebbe essere garantita dall'istituzione e dal funzionamento dell'apposito fondo *ex art.* 52 del d.lgs. n. 81/2008.

imprese ³⁰; nell'accordo Confsal del 28 febbraio 2012, invece, al punto 5, si dispone che il numero dei RLS territoriali deve essere conforme a quanto previsto dell'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 ³¹.

Per quanto riguarda le imprese artigiane, gli accordi regionali attuativi dell'intesa interconfederale del 28 giugno/13 settembre 2011 hanno effettuato una scelta che desta qualche perplessità. Sia l'accordo per la Sicilia del 12 aprile 2012, sia l'accordo per il Piemonte (6 marzo 2012) contengono infatti due identici allegati (relativi ai RLS territoriali) i quali prevedono, rispettivamente, una presenza di 27 rappresentanti distribuiti sull'intero territorio regionale, articolati in numero di tre per ciascun "bacino", precisandosi che i tre nominativi per ogni bacino rispondono all'esigenza di garantire la presenza delle tre organizzazioni sindacali firmatarie (Cgil, Cisl e Uil).

In mancanza di altri criteri che siano in grado di fornire una qualche ragionevole giustificazione circa la numerosità dei RLS territoriali necessaria rispetto allo specifico contesto produttivo ed occupazionale della Regione interessata e la composizione/estensione dei bacini in cui dovranno esercitare la loro azione di tutela, il timore che sento di dover esprimere è che soluzioni come quelle adottate possano contribuire ad accrescere le riserve e gli atteggiamenti comunque "ostili" che molti ancora manifestano rispetto al rafforzamento del modello di rappresentanza territoriale, alimentando il sospetto che in tale rafforzamento si celi piuttosto il tentativo del sindacato di ampliare la propria influenza nelle imprese minori (GALLI M. 2011b, 48), e non si tratti, come invece sicuramente è, della risposta più idonea rispetto all'esigenza da tutti avvertita di accrescere il livello di tutela dei diritti collettivi dei lavoratori ad un ambiente di lavoro più sicuro.

³⁰ Al di là del limite minimale indicato, entrambi i criteri utilizzati, quello della densità produttiva o dei livelli occupazionali, appaiono coerenti con l'obiettivo di assicurare le condizioni per un esercizio effettivo dei diritti di tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori.

³¹ L'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 recita: "In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva". Merita ricordare che le organizzazioni sindacali avevano chiesto di elevare tali soglie, avendo particolare riguardo alle imprese con oltre 500 lavoratori.

Riferimenti bibliografici

- ALES E. (2011), *L'art. 9 Statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2011, I, p. 57.
- BALANDI G. (1990), *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 219.
- BIANCHI D'URSO F. (1980), *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli.
- CAMPANELLA P. (2007), *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Supplemento n. 2, 153.
- CAMPANELLA P. (2010), *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e a sicurezza dei lavoratori. Commentario al D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D. lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, II ed., Milano, 471.
- CARUSO B. (1997), *L'Europa, il diritto alla salute e l'ambiente di lavoro*, in MONTUSCHI L. (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi di lavoro*, Torino.
- FOCARETA F. (1995), *La sicurezza del lavoro dopo il d. lgs. n. 626/1994*, in *Diritto e relazioni industriali*, 10.
- FRASCHERI C. (2008), *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in Santoro-Passarelli G. (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D. Lgs. n. 81/2008*, Milano, 219.
- GALLI G. (2008), *Il sistema di rappresentanza tra Rls e organismi paritetici*, in *Ambiente&Sicurezza*, n. 13, 50.
- GALLI G. (2009), *I RLS in Europa. Esercizio del ruolo e modalità di individuazione*, in *Ambiente e sicurezza sul lavoro*, n. 1, 105.
- GALLI M. (2011a), *Sicurezza: diritto di accesso del Rls ai documenti aziendali*, in *Guida al lavoro*, n. 29, 112.
- GALLI M. (2001b), *Rappresentante per la sicurezza: accordo per il settore artigiano*, in *Guida al lavoro*, n. 38, 46.

- GHEZZI G. (1979), *Art. 9*, in GHEZZI G., MANCINI G.F., MONTUSCHI L., ROMAGNOLI U., *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna-Roma.
- GIURINI A., LA TEGOLA O., MIRANDA L., (2012), *La sicurezza sul lavoro nei porti*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 9.
- LAI M. (1997), *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, in *Lavoro e informazione*, n. 3, 20.
- LAI M. (2002), *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino.
- LAI M. (2010), *Diritto della salute e della sicurezza su lavoro*, Torino.
- LO FARO A. (1991), *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 157.
- MAZZOTTA O. (1980), *Le rappresentanze a tutela della salute fra statuto dei lavoratori e riforma sanitaria*, in *Foro italiano*, I, c. 2993.
- NATULLO G. (1995), *La tutela dell'ambiente di lavoro*, Torino.
- NATULLO G. (1996), *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 665.
- NATULLO G. (1997), *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 4, 205.
- NATULLO G. (2012), *“Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 5.
- OGRISEG C. (2002), *Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza in Italia: un adeguato recepimento della direttiva comunitaria?*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 537.
- PASCUCCI P. (2010), *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/08*, in *Diritti, lavori, mercati*, 663.
- PASCUCCI P. (2011a), *3 agosto 2007- 3 agosto 2009. Due anni di attività legislativa per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Il titolo I del d. lgs. n. 81/2008 modificato dal d. lgs. n. 106/2009*, Fano.
- PASCUCCI P. (2011b), *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 1.

- PASCUCCI P., COSTANZI S. (2010), *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*, in *Approfondimenti*, Osservatorio Olympus.
- PROIA G. (1997), *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino.
- RENGA S. (1994), *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in *Lavoro e diritto*, 615.
- RICCI M. (2008), *Sicurezza sul lavoro: controllo e partecipazione sindacale tra iure condito e de iure condendo*, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 113.
- STOLFA F. (2001), *Diritto della sicurezza nel lavoro. Appunti per una ricostruzione critica e sistematica*, Bari.
- TAMPIERI A. (1999a), *Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 151.
- TAMPIERI A. (1999b), *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino.
- TAMPIERI A. (2001), *Azione sindacale e contrattazione collettiva nella tutela delle condizioni di lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 551.
- TAMPIERI A. (2009), *La disciplina del rappresentante per la sicurezza dal d. lgs. n. 626/1994 al testo unico: tra diritto dell'alternanza e incertezza del diritto*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, n. 4, 227.
- ZOLI C. (2000), *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 613.
- ZOPPOLI L. (2012), *Il controllo collettivo sull'efficace attuazione del modello organizzativo diretto ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro*, in *I Working Papers di Olympus*, n. 18.