

DSL

1-2020

Rappresentanza e partecipazione nel diritto della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia

Luciano Angelini*

SOMMARIO: 1. Considerazioni introduttive. Il modello di tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori nella direttiva quadro 89/391/Cee. – 2. Prima della direttiva quadro. Il “modello operaio” di tutela dell’ambiente di lavoro e sulle sue “fortune” (anche) oltre i confini nazionali. – 3. L’attuazione della direttiva quadro in Italia. Le disposizioni del d.lgs. n. 626 del 1994 sui RLS e sugli Organismi paritetici territoriali. – 3.1. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel sistema di relazioni industriali “governato” dall’Accordo del 23 luglio 1993, tra (possibili) sinergie virtuose e criticità da presidiare. – 4. Sulla *mission* (quasi) *impossible* dei RLS dopo il d.lgs. n. 626/1994. – 5. Dal d.lgs. n. 626/1994 al d.lgs. n. 81/2008. I RLS tra conferme (del modello), buoni “aggiustamenti” e nuovi strumenti collettivi di tutela. – 6. I RLS nei dieci anni (e più) di applicazione del d.lgs. n. 81/2008. – 6.1. Il primo Accordo attuativo del “Patto per la fabbrica”. La designazione/elezione dei RLS nel nuovo Accordo Interconfederale per le imprese aderenti a Confindustria. – 7. Per concludere. Oltre le regole, i valori (soprattutto al tempo del coronavirus)!

1. Considerazioni introduttive. Il modello di tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori nella direttiva quadro 89/391/Cee

È opinione condivisa che la direttiva quadro n. 89/391/Cee sia riuscita a imporre a tutti i paesi membri dell’Unione europea un vero e proprio “cambio di passo” anche per quanto riguarda la dimensione collettiva di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori¹, con l’esigere che tutti i datori di lavoro privati e pubblici garantiscano un ampio ed effettivo coinvolgimento dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti su ogni questione che possa avere effetti rilevanti sulle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro; un coinvolgimento che sicuramente implica la loro consultazione preventiva e tempestiva, la facoltà di avanzare proposte per l’adozione di misure adeguate di tutela e, infine, la “partecipazione equilibrata” da realizzarsi nel rispetto delle legislazioni o delle prassi nazionali. Per quanto concerne specificamente la rappresentanza collettiva, la direttiva chiede che essa sia presente in ogni luogo di lavoro, risulti connotata da elementi di oggettiva specificità, si richiami a un modello funzionalmente improntato a logiche più partecipativo/collaborative che non negoziali e/o conflittuali. Lo si evince non

* Luciano Angelini, ricercatore confermato di Diritto del lavoro e docente di Diritto della salute e sicurezza dei lavoratori, Università di Urbino Carlo Bo. luciano.angelini@uniurb.it

¹ Per un’ampia panoramica (anche) sui modelli di tutela collettiva nei diversi paesi membri dell’Unione Europea, vedasi i contributi pubblicati in E. ALES (a cura di), *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, Kluwer Law Internazional, 2013.

soltanto dall'esplicito richiamo alle procedure di consultazione e partecipazione equilibrata dell'art. 11, ma anche dai diritti di informazione e di accesso alla documentazione aziendale riconosciuti nell'art. 10, fermo anche in questo caso il riferimento indistinto ai lavoratori e ai loro rappresentanti².

Ancor più che sull'informazione e sulla consultazione, concetti sicuramente meglio conosciuti e (tecnicamente) definiti, è la nozione di partecipazione equilibrata che sollecita un approfondimento, specie per il significato da attribuire all'aggettivo "equilibrata" che non è possibile liquidare alla stregua di un mero orpello stilistico. In essa, infatti, sembrerebbero confluire un insieme di procedure, attività e azioni non precisamente individuabili, in cui certamente rientrano anche la codecisione o la gestione tipiche dei modelli di relazioni industriali tedesco e olandese³. Un tema, quello della partecipazione dei lavoratori, su cui, solo qualche anno più tardi, si catalizzerà l'attenzione del legislatore comunitario⁴, che porterà all'emanazione di una serie di importanti provvedimenti non settoriali e di ampia portata, a partire dalla direttiva sui Comitati aziendali Europei (1994/45/CEE), per passare successivamente a quelle sulla società europea (2001/86/CE), sull'informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE), sulla società cooperativa europea (2003/75/CE), sulla fusione transnazionale di società (2005/56/CE). Grazie soprattutto ai contenuti di queste direttive il diritto europeo si doterà di un importante strumentario giuridico relativo ai diritti/doveri d'informazione, consultazione, esame congiunto, partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori, i quali entreranno a pieno titolo nella nostra legislazione nazionale come in quella di tutti gli altri paesi membri⁵.

Rispetto a questi provvedimenti, la nozione di partecipazione equilibrata introdotta dalla direttiva quadro 89/391/Cee può apparire vaga eccetto per il fatto che informazione, consultazione e partecipazione equilibrata debbano sicuramente intendersi come concetti autonomi e distinti, ognuno dei quali individua modalità comunque finalizzate alla realizzazione di un fattivo (doveroso) coinvolgimento

² Cfr.: L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Utet giuridica, 2015, p. 71 ss.; J. APARICIO TOVAR, *Sicurezza sul lavoro*, e R. DEL PUNTA, *Contrattazione e partecipazione*, entrambi in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di Diritto del Lavoro Comunitario*, Bologna, Monduzzi, 1996, rispettivamente, p. 585 ss., e p. 481 ss.; A. LO FARO, *Azione collettiva e tutela dell'ambiente di lavoro in Europa*, in "Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali", 1991, p. 157 ss. Volendo vedi anche L. ANGELINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse*, in questa "Rivista", 2, 2017, I, pp. 104-105.

³ M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, V&P, Milano, 2012, pp. 31-32, ma anche p. 127 ss.; R. DEL PUNTA, *Contrattazione e partecipazione*, cit., 481; B.M. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli, Esi, 2014, p. 29 ss.

⁴ Dopo essere stato al centro dell'infuocato dibattito sulla c.d. democrazia industriale: per tutti, M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, Giuffrè, 1985. V. anche M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori*, cit., p. 16 ss., in part. p. 21, anche per gli esaustivi riferimenti bibliografici.

⁵ Per approfondire: A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 132 ss.; L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in "Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali", 2005, p. 429 ss.

dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti, indispensabile ad assicurare la migliore tutela collettiva delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro⁶. Evidente sembra essere anche l'intenzione (del legislatore) di attribuire al concetto di partecipazione equilibrata, di cui occorre ben cogliere la vocazione teleologica, la funzione di accogliere e legittimare tutti quegli strumenti o forme di coinvolgimento (sia dei lavoratori sia dei loro rappresentanti) che, disciplinati dai diversi stati membri, non possono essere tecnicamente ricondotti nell'alveo dei diritti di informazione e consultazione, rispetto ai quali la sola previsione di legge o di contrattazione collettiva è di per sé sufficiente a considerarli "equilibrati", ovvero "adeguati" (anche) per il diritto comunitario⁷.

Se apprezzata in tal senso, la partecipazione equilibrata cui si riferisce la direttiva più che essere vaga è una nozione aperta, che riconoscere e legittima ogni possibile pratica nazionale (a finalità partecipativa) destinata a migliorare la qualità della relazione e la continuità dello scambio tra gli attori della prevenzione aziendale che non possa essere altrimenti qualificabile, in grado di comprendere le più diverse modalità di confronto (anche negoziale) e di tradursi in forme di gestione collaborativa delle tematiche inerenti la salute e sicurezza insite nell'organizzazione aziendale⁸.

Un importante contributo alla corretta interpretazione della nozione di partecipazione equilibrata della direttiva 89/391/Cee può rinvenirsi nei molti scritti che, in quegli stessi anni, Massimo D'Antona dedicava alla partecipazione dei lavoratori nell'impresa nell'ambito delle dinamiche tipiche della contrattazione collettiva, con la piena consapevolezza della tensione, non necessariamente di tipo antagonista, che può correre tra di loro⁹. Soffermandosi in particolare sulla nozione di partecipazione, quella tratteggiata da D'Antona è non soltanto articolata, ma anche ampia, quasi incontrollabilmente dilatata (almeno se intesa nel suo significato "comportamentale"), esito di prassi diverse tra loro, in cui possono convivere e combinarsi tutti gli strumenti giuridici che consentono alla rappresentanza collettiva di influire sui processi collettivi (nell'accezione c.d. decisionale), vale a dire attraverso l'esercizio dei diritti di informazione, consultazione, esame

⁶ M. LAI, *Salute e sicurezza sul lavoro*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'unione europea*, Torino, Utet, 2009, p. 666.

⁷ Per approfondire, M. GIOVANNONE, *La partecipazione dei lavoratori alle politiche di prevenzione e protezione della salute e sicurezza nel quadro internazionale e comparato*, e A. MENNELLA, *Una rassegna delle indagini sul tema a livello internazionale e italiano*, entrambi in S. CIUCCIOVINO e M. MARCHIORI, *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza. Il ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel settore dell'igiene ambientale*, Roma Ediesse, 2017, rispettivamente p. 35 ss., e p. 131 ss.

⁸ J. APARICIO TOVAR, *Sicurezza sul lavoro*, cit., p. 587: l'espressione "partecipazione equilibrata" non escluderebbe riferimenti a forme di negoziazione informale o atipica (gestionale). Anche per G. NATULLO, *Sicurezza sul lavoro e rappresentanze dei lavoratori nella prospettiva del diritto comunitario*, in "Diritto delle relazioni industriali?", 1993, p. 214, la logica partecipativa in cui si muove la direttiva quadro è anche quella di dare impulso all'attività contrattuale. Nella stessa prospettiva, R. DEL PUNTA, *Contrattazione e partecipazione*, p. 482.

⁹ Su quel dibattito e i suoi protagonisti, M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori*, cit. p. 21 ss.

congiunto, negoziazione e financo di codecisione¹⁰, e senza escludere a priori il ricorso alla contrattazione collettiva (di tipo gestionale) nella misura in cui questa serva a condizionare le decisioni imprenditoriali (nella prospettiva della partecipazione come obiettivo)¹¹. Senza approfondire ulteriormente, sembra tuttavia possibile ricavarne almeno un'indicazione (autorevole) circa la probabile vera *ratio* della nozione di partecipazione equilibrata introdotta dalla direttiva quadro, apprezzabile soprattutto nella prospettiva teologico-valoriale in cui il suo legislatore l'avrebbe consapevolmente collocata: riconoscere e legittimare tutti i modelli e gli strumenti partecipativi adottati nei diversi ordinamenti e nei sistemi di relazioni industriali dei paesi membri (e che non siano tecnicamente riconducibili alle *species* dei diritti di informazione e consultazione), grazie ai quali si può realizzare un più efficace coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'interno dei processi decisionali finalizzati alla definizione e adozione delle misure di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Che il miglior coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti sia il vero obiettivo da perseguire – ovvero il *genus* a cui le distinte *species* dell'informazione, della consultazione e della partecipazione equilibrata concorrono – è tesi corroborata anche dalle disposizioni della Convenzione OIL n. 155 del 1981, nella quale l'obiettivo del coinvolgimento (dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti), esteso come nella direttiva quadro a tutti gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro, viene addirittura declinato, sempre nel rispetto di regole e prassi nazionali, in forme di vera e propria cooperazione tra il management e i lavoratori e/o i loro rappresentanti sindacali, realizzabile anch'essa attraverso l'esercizio dei diritti di informazione, consultazione e di esame congiunto¹², supportato da una appropriata formazione e dalla previsione di tutele contro possibili atti di discriminazione connessi allo svolgimento della funzione rappresentativa.

2. Prima della direttiva quadro. Il “modello operaio” di tutela dell'ambiente di lavoro e sulle sue “fortune” (anche) oltre i confini nazionali

Precedentemente all'emanazione della direttiva quadro, il nostro Paese aveva sperimentato con alterne fortune diversi strumenti di rappresentanza e tutela

¹⁰ Su un modello di partecipazione realizzabile (anche) attraverso l'istituzione di procedure bilaterali o la costituzione di organismi paritetici di natura mista, R. DEL PUNTA, *Contrattazione e partecipazione*, cit., pp. 481.

¹¹ Vedasi, per tutti, M. D'ANTONA, *Partecipazione, Codeterminazione, Contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, in “Rivista giuridica del lavoro”, 1992, Parte, I, p. 137 ss.

¹² In tema, *amplius*, C. ZOLI, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, Padova, 1992, pp. 26 ss. e p. 52 ss.

collettiva delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di fonte soprattutto contrattuale ma anche legislativa¹³.

Ad intervenire per prima, intorno alle metà degli anni cinquanta (del secolo scorso), era stata la contrattazione collettiva integrativa dei settori, chimico, alimentare e metalmeccanico, grazie alla quale si erano costituiti, soprattutto in alcune grandi aziende, i Comitati paritetici, organismi composti (pariteticamente) da rappresentanti del management e dei lavoratori, simboli identitari di un modello di stampo collaborativo-partecipativo cui si erano nel tempo aggiunte un buon numero di commissioni paritetiche territoriali. Con la contrattazione nazionale della metà degli anni '60 vedranno la luce le Commissioni ambiente, alle quali saranno attribuiti significativi poteri di indagine e innovativi strumenti per il controllo della nocività delle attività lavorative (registri dei dati ambientali, libretti personali e di rischio), insieme alla facoltà di avanzare proposte per l'adozione di misure precauzionali destinate alla riduzione dei rischi¹⁴.

Rispetto al rafforzamento (anche) della tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori, l'evento giuridicamente più rilevante di questo straordinario ciclo delle relazioni industriali italiane resta l'emanazione dello Statuto dei lavoratori, di cui vorrei qui limitarmi a richiamare l'art. 9, nel quale si dispone – o meglio si disponeva, visto che è opinione largamente condivisa che la norma non sia più in vigore¹⁵ – 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 fisica¹⁶.

Com'è evidente, l'art. 9 è innanzitutto una norma sulla rappresentanza, perché soltanto attraverso la rappresentanza i lavoratori potranno esercitare le prerogative che il legislatore attribuisce loro. Tra i suoi meriti vi è senz'altro anche quello di riconoscere a tutti i lavoratori il diritto di costituire rappresentanze

¹³ S. AUTIERI, C. ARLATI, C. STANZANI, *Le nuove di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese per la tutela della salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985). Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Franco Angeli, 2019, p. 45 ss.

¹⁴ I DELARIA, D. DI NUNZIO, *L'azione sindacale per la prevenzione, conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche*, cit., p. 89 ss.; S. RENGÀ, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni Novanta*, in "Lavoro e diritto", 1994, p. 616 ss.; L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in "I Working Papers di Olympus", n. 20/2013, p. 3.

¹⁵ E. ALES, *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. 59 ss.; P. PASCUCI, *Salute e sicurezza: dalle rappresentanze dell'art. 9 ai rappresentanti del d.lgs. 81/08*, in "Diritti, lavori, mercati", 2010, p. 663 ss. Propende per la "sopravvivenza" dell'art. 9 St. lav.; S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, in S. CIUCCIOVINO, L. MARCHIORI (a cura di), *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza*, cit., p. 86 e ss., in part. p. 89.

¹⁶ D. MEZZACAPO, A. DELOGU, M. VERZARO, S. CAIROLI, F. FERRARO, *Il contributo alla evoluzione della disciplina in materia di salute e sicurezza delle lotte sindacali coeve al CRD: retrospettiva storica e prospettive di attualità*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche*, cit., 139 ss.; G.G. BALANDI, *Individuale e collettivo nella tutela della salute nei luoghi di lavoro: l'art. 9 dello Statuto*, in "Lavoro e diritto", 1990, p. 222 ss.; A. DI STASI, *Il potere sindacale nell'ordinamento (debole) del lavoro. Vicende e prospettive*, Torino, Giappichelli, 2012, pp. 115-118.

indipendentemente dal tipo e dalla dimensione dell'azienda, superando il pesante limite imposto da una contrattazione collettiva priva di efficacia *erga omnes*¹⁷. Inoltre, seppure scaturita da un clima sindacale in forte fermento e dall'accesa conflittualità, l'art. 9 è una disposizione tutt'altro che ostile alla realizzazione di dinamiche collaborativo-partecipative¹⁸, in linea con i contenuti della migliore contrattazione collettiva nazionale e integrativa cui si è accennato, essendo il legislatore dello Statuto ben conscio che i temi della tutela e della sicurezza esprimono una loro oggettiva specificità, ma sono anche essenziali a sostenere la mobilitazione dei lavoratori, rispetto alla quale costituiscono uno straordinario e insostituibile fattore aggregante¹⁹. Ci basti ricordare la formazione diffusa e spontanea dei c.d. "gruppi operai omogenei" e la designazione al loro interno di delegati molto motivati, la cui azione sarà fortemente sostenuta dalla strategica alleanza con i tecnici della sicurezza e con i medici del lavoro, tutti uniti dall'obiettivo di tutelare al meglio la persona umana nella sua integrità psicofisica e sociale²⁰.

Al dialogo fecondo che ne seguirà può attribuirsi almeno in parte il merito di aver contribuito alla diffusione di un clima favorevole all'emanazione di un'altra legge fondamentale per il nostro Paese, quella che istituisce il Servizio sanitario nazionale (l. n. 833/1978), nella quale il concetto di salute cessa di essere considerato come una "opportunità" esclusivamente legata al lavoro e alle condizioni professionali per assumere concretamente, come vuole la nostra Costituzione, la dimensione sua propria, quella di diritto primario, assoluto e inalienabile della persona²¹.

La strategia d'azione per la tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori che si definirà in quegli anni, nota come "modello operaio sull'ambiente di lavoro", riuscirà a mettere ben a fuoco alcuni fondamentali principi-caposaldo in grado di assicurarne l'efficacia, tra i quali spiccano la centralità della fabbrica, la non delega, la validazione consensuale e la non monetizzazione del rischio. Si tratta di principi che giocheranno un ruolo fondamentale nell'affermazione di quella cultura partecipata della prevenzione nei luoghi di lavoro che si tradurrà con forza e autorevolezza nelle disposizioni della Convenzione OIL 155/1981 e della direttiva

¹⁷ Volendo approfondire, A. LASSANDARI, *La contrattazione e il contratto collettivo*, in P.G. ALLEVA, G. GHEZZI (a cura di), *Il Diritto del lavoro*, Roma, Ediesse, 2002, fasc. 12. G.G. BALANDI, *Individuale e collettivo*, cit., p. 227, ma anche p. 231.

¹⁸ Su tutti questi aspetti, L. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1986, p. 174 ss. e C. Smuraglia, *La sicurezza sul lavoro e la sua tutela penale*, Milano, 1974, p. 467 ss. Volendo v. anche: L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove*, cit., p. 4; C. ZOLI, *Sicurezza del lavoro: contrattazione e partecipazione*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale," I, 2000, p. 613.

¹⁹ D. MEZZACAPO, A. DELOGU, M. VERZARO, S. CAIROLI, F. FERRARO, *Il contributo alla evoluzione della disciplina in materia di salute e sicurezza delle lotte sindacali coeve al CRD*, cit., p. 158 ss.; A. CEGLIA, *L'elaborazione sindacale, culturale e politica che condusse alla riforma sanitaria del 1978 e all'istituzione del Servizio Sanitario Nazionale*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche*, cit., p. 187 ss., p. 194 ss.

²⁰ F. BIANCHI D'URSO, *Profili giuridici della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli, 1980, p. 203; A. TAMPIERI, *Profili individuali e collettivi della sicurezza sul lavoro*, in "Lavoro e Diritto", 1999, p. 151.

²¹ A. CEGLIA, *L'elaborazione sindacale*, cit., p. 201 ss.; G. NATULLO, *Rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e rappresentanze sindacali in azienda*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 1997, n. 4, p. 205; M. LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, Giappichelli 2002, p. 64.

quadro n. 89/391/Cee, grazie anche al contributo della contrattazione collettiva che già a partire dalla seconda metà degli anni settanta promuoverà non soltanto l'istituzione di Commissioni paritetiche per la prevenzione degli infortuni – con compiti di studio, proposta, consultazione, vigilanza e di confronto tecnico preventivo – ma riconoscerà anche consistenti “pacchetti” di diritti (collettivi) di informazione e di consultazione attraverso i quali orientare le scelte strategico/organizzative dell'impresa, i quali acquisiranno un ruolo sempre più rilevante tra gli strumenti di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze²².

La straordinaria esperienza maturatasi in Italia durante quella “gloriosa” stagione susciterà molta attenzione anche fuori dal nostro Paese, influenzando le strategie di lotta di movimenti sindacali non soltanto europei. Il nostro modello di prevenzione, infatti, è stato studiato, tradotto, adattato nelle realtà e culture di relazioni sindacali molto diverse dalle nostre e ha sicuramente contribuito a quel “cambio di approccio” ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che si registrerà a cavallo tra gli anni '70 e '80, traducendosi nel rifiuto della visione fatalista dei rischi e dei danni da lavoro, nell'attenzione agli aspetti organizzativi del lavoro, nel coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, nella richiesta di professionalità dotate di competenze specifiche in campo tecnico e sanitario. Degno di particolare menzione è il fruttuoso confronto che vide protagonisti i sindacalisti italiani e i loro colleghi spagnoli, tra cui le cronache annoverano un lungo soggiorno-studio di una delegazione della CC.OO presso il nostro Centro di Ricerche e Documentazione (CRD, 1978). Quel soggiorno segnò l'inizio di un intenso programma di lavoro sui temi della prevenzione in Spagna, a partire dalla traduzione di una fondamentale dispensa FLM su “L'ambiente di lavoro” – traduzione che ne permise la diffusione anche in molti Paesi latino-americani (Argentina, Brasile, Uruguay, Cile) – per concludersi, in verità molti anni dopo (1996), con la fondazione, sul modello del CRD, dell'ISTAS, destinato a promuovere e sostenere le attività di formazione e informazione dei lavoratori su rischi e strategie di prevenzione²³.

3. L'attuazione della direttiva quadro in Italia. Le disposizioni del d.lgs. n. 626 del 1994 sui RLS e sugli Organismi paritetici territoriali

Nel dare attuazione, con non inconsueto ritardo, ai principi della direttiva quadro in tema di rappresentanza, consultazione e partecipazione dei lavoratori, il d.lgs. n. 626/1994 dispone che in tutte le aziende deve essere prevista l'elezione o

²² S. RENGA, *Modello sindacale*, cit., p. 640 ss., in part. p. 649.

²³ Sull'attività di studio e di ricerca svolta dal Centro di Documentazione e Ricerca, nonché sulla diffusione “all'estero” del modello operaio, C. Stanzani, *Analisi dell'influenza del modello operaio italiano sulla “salute e sicurezza nei luoghi di lavoro” e del CRD nel contesto internazionale*, in C. STANZANI (a cura di), *Il Centro Ricerche*, cit., p. 222 ss.

la designazione di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, distinguendo le aziende (o le unità produttive) sino a 15 dipendenti da quelle con più di 15, ovvero la soglia che in Italia consente la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali. Mentre nelle prime il rappresentante per la sicurezza è eletto/designato direttamente dai lavoratori al loro interno, oppure individuato per più aziende (purché sempre fino a 15 dipendenti) di un determinato territorio o medesimo comparto²⁴, in quelle con più di 15 dipendenti, i rappresentanti dovranno essere eletti/designati nell'ambito delle rappresentanze sindacali quando già esistenti; nell'ipotesi in cui non ve ne siano, il rappresentante dovrà essere individuato dai lavoratori al loro interno²⁵.

Nonostante l'ampio (e condivisibile) rinvio operato in favore della contrattazione collettiva per la definizione del numero, delle modalità di designazione/elezione e degli strumenti per l'espletamento della funzione, il legislatore non rinuncia a fissare direttamente il numero minimo di rappresentanti da individuare e a elencare le prerogative e le tutele che devono comunque essere loro riconosciute, tanto da definire un consistente pacchetto che spazia dalla consultazione preventiva e tempestiva, ai diritti strumentali all'esercizio del ruolo, alle attività più marcatamente partecipative, tra cui rientra la convocazione della riunione periodica. La dimensione partecipativa è rafforzata anche dalla costituzione di Organismi paritetici (territoriali) ad opera delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, ai quali sono attribuite importanti funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori, oltre a costituire la sede di prima istanza per la soluzione di eventuali controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, e il riferimento "operativo" dei RLS territorialmente competenti. Rispetto alle loro tradizionali funzioni di orientamento e promozione formativa, il d.lgs. n. 626/1994 ha fatto esplicitamente salvi gli Organismi bilaterali già istituiti dalla contrattazione collettiva: una scelta destinata a ribadire la funzione di sostegno che la disciplina legislativa intendeva svolgere nei confronti della contrattazione, senza ovviamente rinunciare a integrarne utilmente le attività e le funzioni²⁶.

²⁴ Nel dare attuazione ai rinvii del d.lgs. n. 626/1994, soltanto l'Accordo interconfederale dell'Artigianato del 3 novembre 1996 opererà per il modello di rappresentanza territoriale, considerato il più adatto alle piccole imprese che caratterizzano il settore: cfr. L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, cit., p. 10 ss.

²⁵ L'emanazione del d.lgs. n. 626/1994 avrebbe definitivamente risolto la lunga *querelle* sull'identificazione delle rappresentanze ex art. 9 St. lav. con quelle sindacali: S. AUTIERI, C. ARLATI, C. STANZANI, *Le nuove di rappresentanza dei lavoratori*, cit., p. 56. Sul concetto di rappresentanze sindacali nel d.lgs. n. 626/1994: P. CAMPANELLA, *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", suppl. n. 2, 2007, p. 161 ss.; G. PROIA, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, Salute e Sicurezza. Per una gestione integrata dei rischi da lavoro*, Torino, Giappichelli, 1997, p. 196.

²⁶ G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, 2009, p. 66 ss.; G. PROIA, *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*, cit., p. 203.

3.1. *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel sistema di relazioni industriali “governato” dall’Accordo del 23 luglio 1993, tra (possibili) sinergie virtuose e criticità da presidiare*

Provando a interrogarsi sulle ragioni che possono aver indotto il legislatore italiano a prevedere un modello di rappresentanza in cui, ove possibile, l’individuazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza deve avvenire nell’ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, occorre innanzitutto ricordare che, al tempo dell’entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, l’assetto delle nostre relazioni industriali era regolato dall’Accordo del 23 luglio 1993 siglato tra sindacati, imprenditori e governo (noto anche come “Protocollo Giugni”), un’intesa molto importante destinata a rivedere soprattutto la struttura della contrattazione collettiva²⁷.

Nel confermare i due tradizionali livelli di contrattazione (nazionale e aziendale/territoriale, in alternativa tra loro), l’Accordo assegnava a quello aziendale la disciplina di materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto al contratto nazionale di categoria, affidandone a quest’ultimo (il nazionale) la regolamentazione delle relative competenze mediante specifiche clausole di rinvio destinate a valorizzare la funzione organizzativa e gestionale propria di una contrattazione collettiva decentrata pensata come una sorta di canale negoziale (potenzialmente) continuo che necessita di un elevato livello di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori che le loro rappresentanze sindacali devono essere in grado di assicurare²⁸. In verità, il riassetto della struttura contrattuale si reggeva anche su un altro fondamentale criterio (soggettivo) di coordinamento tra i suoi due livelli in base al quale ai sindacati stipulanti il contratto nazionale di categoria andava (comunque) riservato un terzo dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie (d’ora in poi, RSU) e alle loro strutture periferiche attribuita la legittimazione a stipulare congiuntamente con le RSU il contratto collettivo aziendale: così, la valorizzazione della contrattazione decentrata non avrebbe mai potuto mettere in discussione né la centralità del contratto nazionale né il ruolo svolto dal sindacato di categoria!

L’importanza che nell’ambito di questo sistema assume la costituzione delle RSU è cruciale: già disciplinate da un primo accordo interconfederale del 1991 (rimasto però inattuato) che le concepiva come una struttura interamente elettiva, esse sono state completamente ripensate dall’Accordo del 20 dicembre 1993, nel

²⁷ Siglato sulle premesse del Protocollo del 1992: M.V. BALLESTRERO, *Diritto Sindacale. Lezioni*, Torino, Giappichelli, 2004, p. 149 ss.

²⁸ Suggestiva la formula utilizzata al Punto. 3.3. del Protocollo, nella quale, in relazione alla vigenza del contratto aziendale, si esplicita che le parti “svolgeranno procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione...per la gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali quali le innovazioni tecnologiche, organizzative ed i processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di sicurezza, di lavoro e di occupazione...”. In merito a struttura, caratteri, procedimenti e contenuti della contrattazione decentrata, G.P. CELLA, T. TREU, *Relazioni industriali*, cit., 135 ss.

quale si riconosce alle parti firmatarie il diritto a promuoverne la formazione e a partecipare alla loro elezione purché esse rinuncino (contestualmente) alla costituzione di proprie RSA, visto che, una volta costituita, la RSU subentra nella titolarità di tutti i diritti, i permessi, le libertà, i poteri sindacali, le funzioni che lo Statuto attribuisce alle RSA, compresa la legittimazione a stipulare il contratto collettivo aziendale²⁹.

Rispetto al contesto appena descritto, la scelta compiuta dal d.lgs. n. 626/1994 nel definire il modello della rappresentanza per la sicurezza appare perfettamente coerente con l'obiettivo di evitare che all'interno delle aziende si formi, accanto a quella sindacale generalista, un altro canale di rappresentanza specifica (legittimazione direttamente dai lavoratori), come ben ci conferma anche il dettato dell'art. 18, co. 2, ultimo periodo (cui tuttavia la contrattazione non ha mai dato corso), il quale consente anche nelle imprese o unità produttive fino a 15 dipendenti in cui siano costituite rappresentanze sindacali quando lo preveda la contrattazione collettiva che gli RLS siano eletti o designati nell'ambito delle stesse³⁰. Peraltro, una rappresentanza sindacale aziendale che assume la "veste" di RSU dovrebbe assicurare sull'effettività e sull'efficacia delle attività di tutela che i rappresentanti eletti potranno mettere in campo, senza subire lo snaturamento dell'essenziale dimensione partecipativa, migliorando anche i contenuti del contratto collettivo aziendale. Almeno sulla carta, infatti, la collocazione dei RLS nella RSU – purché essi siano adeguatamente consapevoli, motivati, informati e formati – non potrà non condizionare lo sviluppo di una contrattazione collettiva aziendale più attenta e ben disposta ad adottare misure e strumenti che tengano in debito conto anche le specifiche esigenze di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in coerenza con la gerarchia dei valori costituzionali affermata nell'art. 41, comma 2, Cost., laddove la tutela della salute assurge a limite (sicuramente esterno, ma anche interno) rispetto all'esercizio della libertà di iniziativa economica³¹.

Tutto ciò considerato, al netto delle troppe criticità che purtroppo emergeranno (v. infra, § 4), non pare tuttavia azzardato ritenere che il modello di rappresentanza disciplinato dal d.lgs. n. 626/1994 realizzi (tecnicamente) la migliore attuazione possibile dei principi della direttiva nell'ordinamento italiano, coniugando la presenza di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in ogni azienda/unità produttiva e il rispetto dei caposaldi di un sistema di relazioni

²⁹ Sulla RSU come una "nuova versione" di rappresentanza a canale unico, vedi F. SANTINI, *Le rappresentanze sindacali unitarie. Struttura e funzioni*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 57 ss., ma anche M. V. BALLESTRERO, *Diritto sindacale*, cit., p. 150 e G. GIUGNI, *Diritto Sindacale*, Bari, Caucci, 2006, p. 83 ss. In tema di elementi caratterizzanti i sistemi a doppio canale, R. DEL PUNTA, *Organismi di rappresentanza*, in A. BAYLOS GRAU, B. CARUSO, M. D'ANTONA, S. SCIARRA (a cura di), *Dizionario di Diritto del lavoro Comunitario*, cit., p. 477 ss., in part. p. 480. *Amplius*, M. BIAGI, *Rappresentanza e democrazia in azienda*, Maggioli, Rimini, 1990.

³⁰ Cfr. A. TAMPIERI, *Azione sindacale e contrattazione collettiva nella tutela delle condizioni di lavoro*, in "Rivista giuridica del lavoro", 2001, I, p. 554 ss.

³¹ Cfr. C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, Angeli, 2015, p. 61.

industriali a canale unico di rappresentanza³². Si tratta di un modello che il sindacato ha sicuramente contribuito a definire; un sindacato non disponibile a rinunciare a esercitare la rappresentanza (anche) di tematiche (salute e sicurezza) di cui è evidente la valenza aggregante e non divisiva (dei lavoratori), come testimoniano i successi conseguiti durante la straordinaria stagione emblematicamente segnata dallo Statuto dei lavoratori. Ovviamente, per il sindacato tutto ciò comporta assumere in pieno la responsabilità di creare le condizioni necessarie affinché, dentro le rappresentanze aziendali, i RLS possono esercitare pienamente le attribuzioni partecipativo-collaborative che la legge riconosce loro senza sacrificarle o impropriamente condizionarle a esigenze di natura meramente associativa.

4. Sulla mission (quasi) impossibile dei RLS dopo il d.lgs. n. 626/1994

Dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 626/1994, i RLS hanno iniziato una incerta "navigazione", resa difficoltosa da insidie di varia natura e portata che ne hanno condizionato in modi diversi l'azione di tutela quando esercitata in aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti, dovendo distinguersi il caso in cui operi quella territoriale, da quando svolta in aziende o unità produttive con più di quindici dipendenti dove operano rappresentanze sindacali aziendali, nelle quali il legislatore impone che i rappresentanti per la sicurezza devono essere designati/eletti al loro interno.

Per quanto riguarda le aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti, nonostante la situazione della rappresentanza territoriale non sia anch'essa scevra da ombre,³³ è soprattutto la condizione dei rappresentanti aziendali a destare preoccupazione, come testimoniano i risultati impietosi di analisi e ricerche da cui emerge, innanzitutto, come in una percentuale assai rilevante di queste piccole realtà i rappresentanti per la sicurezza non sono mai stati eletti o designati. Laddove sono presenti, resta lecito dubitare che l'assunzione del ruolo sia "genuina", essendo questa non raramente indotta dalle pressioni dei datori di lavoro cui serve un rappresentante dei lavoratori per poter adempiere i loro obblighi prevenzionali. Peraltro, pur di fronte ad una designazione genuina e a rappresentanti motivati, l'efficacia della loro azione è troppo spesso condizionata da un contesto organizzativo insufficientemente strutturato, da una formazione assolutamente inadeguata, da una svalutazione del ruolo da parte di datori di lavoro

³² Non la pensa così, A. TAMPIERI, *Azione sindacale*, cit., p. 558 ss.: la coincidenza fra i due organismi rappresentativi non consentirebbe al rappresentante per la sicurezza di rivendicare la necessaria autonomia e la doverosa specializzazione funzionale.

³³ Sulle difficoltà di radicamento a livello di sistema della rappresentanza territoriale, C. OGRISEG, *Sicurezza sul lavoro: primi interventi in vista del Testo Unico*, in "Massimario di giurisprudenza del lavoro", 2008, n. 12, p. 26 ss.

e dirigenti, e, soprattutto, dalla mancanza di relazioni e supporti esterni (istituzionali e non)³⁴.

Rispetto alla situazione descritta, quella dei RLS nelle aziende con più di 15 dipendenti dovrebbe essere meno critica, se non altro perché almeno l'elezione/designazione parrebbe garantita dall'esistenza stessa di una rappresentanza sindacale nell'ambito della quale essi devono operare. In realtà, almeno per quanto riguarda il settore industriale, i RLS potranno essere individuati soltanto nell'ambito della RSU; in presenza di RSA, infatti, i rappresentanti continuano a essere individuati dai lavoratori al loro interno, non essendo qui praticabile l'opzione per la rappresentanza territoriale³⁵. Peraltro, con la elezione diretta dei RLS da parte dei lavoratori in aziende dove sono operative delle RSA, viene a determinarsi la più "grave" delle possibili incongruenze rispetto al modello di rappresentanza delineato dal decreto, che in ogni modo quel legislatore aveva cercato di evitare: la "coesistenza forzata" tra la rappresentanza sindacale generalista e la rappresentanza specialistica per la sicurezza, con il risultato che invece delle (potenziali) virtuosità di un modello a canale unico di rappresentanza si determinano dinamiche inedite, generate da una convivenza non regolata e instabile, a forte rischio di conflittualità.

5. *Dal d.lgs. n. 626/1994 al d.lgs. n. 81/2008. I RLS tra conferme (del modello), buoni "aggiustamenti" e nuovi strumenti collettivi di tutela*

Molto ben edotta sulle difficoltà incontrate dai RLS nell'esercitare efficacemente le loro funzioni, la legge delega n. 123/2007 si è chiaramente espressa per il rafforzamento del loro ruolo, scegliendo soprattutto di puntare sulla rappresentanza territoriale e su quella di sito produttivo³⁶. Rispetto alla designazione/elezione dei rappresentanti nelle piccole realtà aziendali, il d.lgs. n. 81/2008, dopo aver modificato il riferimento della soglia dai dipendenti ai lavoratori, ha precisato che ove non dovesse procedersi (come di norma) all'individuazione di un rappresentante da parte dei lavoratori al loro interno, le funzioni (di rappresentanza) saranno esercitate dai RLST competenti individuati in relazione al settore o al comparto di riferimento. In conseguenza di questa previsione – ora estesa anche alle imprese con più di 15 lavoratori, sempre che non

³⁴ L. MORISI, *La consultazione e la partecipazione*, in REGIONE EMILIA-ROMAGNA, AGENZIA SANITARIA LOCALE, *Applicazione del d.lgs. n. 626/1994 in Emilia-Romagna, Rapporto finale sull'attività di monitoraggio*, Dossier n. 82/2003, p. 125 ss. Da segnalare anche l'approfondito studio svolto da Censis ed Inail, *Un modello partecipato di prevenzione*, Roma, 2001, in <http://www.inail.it>.

³⁵ È opinione di A. TAMPIERI, *Azione sindacale e contrattazione collettiva*, cit., p. 556, che la contrattazione interconfederale, nell'intrepretare il richiamo alle rappresentanze sindacali aziendali come esclusivamente riferibile alle sole RSU, avrebbe seguito un'opzione eccessivamente limitante e contraria all'intenzione del legislatore. Cfr. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori*, cit., pp. 499-501.

³⁶ Sulla nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 81/2008: A. DI STASI, *Il potere sindacale*, cit., p. 119 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Il quadro italiano*, cit., p. 93 ss.

vi operi una rappresentanza sindacale – il legislatore riesce (finalmente) a garantire che in ogni realtà produttiva sia individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, come impone la direttiva quadro³⁷.

Sulla nuova figura del RLS di sito produttivo, si tratta di una rappresentanza destinata 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 all'elevato numero di addetti mediamente operanti, tra cui rientrano sicuramente i porti, i centri intermodali di trasporto, gli impianti siderurgici, i cantieri (con almeno 30.000 uomini-giorno). In tali ambiti, il legislatore ha previsto che il RLS di sito produttivo sia individuato dai e tra i RLS delle aziende che nello stesso operano, ai quali spetta valutare se sussistano esigenze di coordinamento funzionale. Alla contrattazione collettiva compete stabilire le modalità di individuazione del RLS di sito e di coordinamento delle attività dei vari RLS aziendali, garantendo anche l'esplicitamento della rappresentanza in quelle aziende o cantieri del sito in cui non vi siano RLS aziendali³⁸.

A proposito di attribuzioni, il d.lgs. n. 81/2008 ne aggiunge di significative, tra cui il rafforzamento delle procedure di consultazione degli RLS sulla designazione del medico competente e sull'organizzazione della formazione, l'estensione del diritto di ricorrere alle autorità competenti contro le misure di prevenzione e protezione dai rischi e i mezzi impiegati per attuarle nonché di essere dalle stesse (autorità) "sentiti" in occasioni di visite e verifiche, una maggiore disponibilità di tempo, di mezzi e di spazi, l'accesso ai c.d. dati informatici³⁹.

In merito agli Organismi paritetici, il d.lgs. n. 81/2008, pur lasciando alla contrattazione ampi margini di manovra, assegna loro nuovi e importanti compiti dai quali emerge il disegno di definire un vero e proprio sistema integrato di gestione bilaterale e partecipata della sicurezza finalizzato a supportare le imprese nell'individuazione delle migliori soluzioni tecniche e organizzative di tutela, nello svolgere e promuovere attività di formazione, nell'asseverare l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli organizzativi e gestionali (art. 30), nel designare e comunicare il nominativo dei RLST, nonché nel comunicare (all'Inail) l'elenco

³⁷ P. CAMPANELLA, I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in ZOPPOLI L., PASCUCCI P., NATULLO G. (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106*, Ipsoa, Milano, 2010, pp. 479-480.

³⁸ P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs act*, Collana Quaderni di Olympus, n. 5, Aras Edizioni, Fano, 2017, p. 254 ss.; L. ANGELINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse*, cit., p. 114 ss.

³⁹ Da valorizzare in chiave partecipativa è sicuramente anche l'istituto della «riunione periodica» (art. 35), il più adatto a favorire il confronto fra tutti gli attori del sistema di prevenzione aziendale, cui il decreto 81 aggiunge la questione dei Codici buone prassi contratti: P. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 199-200.

delle imprese che hanno aderito alla pariteticità e alla rappresentanza territoriale⁴⁰.

6. I RLS nei dieci anni (e più) di applicazione del d.lgs. n. 81/2008

È fuori di dubbio che il d.lgs. n. 81/2008 abbia fatto alcune scelte importanti per valorizzare la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, sia garantendo, attraverso i rappresentanti territoriali, il formale insediamento della rappresentanza in tutte le aziende nelle quali i lavoratori non avessero altrimenti designato o eletto propri rappresentanti, sia affrontando, mediante l'individuazione dei RLS di sito, le esigenze di tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori in contesti produttivi molto articolati e complessi che la contrattazione collettiva dovrebbe estendere con maggior determinazione anche a realtà sostanzialmente "affini", quelle dei gruppi e delle reti/filiere d'impresa⁴¹.

Nonostante ciò, le indagini sugli RLS svolte in questo ultimo decennio continuano a restituirci l'immagine di una rappresentanza in difficoltà, sicuramente incapace di dare concretezza alle prerogative di partecipazione, appesantita da una formazione insufficiente, dalla scarsa considerazione del suo ruolo da parte di datori di lavoro e dirigenti, dalla poca credibilità per lo scarso livello di competenze che sarebbe realmente in grado di esprimere da parte degli stessi Organismi di vigilanza⁴².

Pur dovendo dare atto senza infingimenti di quanto impietosamente attestano gli studi e le ricerche più autorevoli soprattutto rispetto al mancato raggiungimento di un adeguato livello di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, qualche speranza su una possibile inversione di rotta viene dalla firma, avvenuta nell'arco di pochi mesi, di tre importanti documenti dai contenuti chiari e convergenti rispetto alla strategia di intervento che le Parti sociali intendono mettere in campo su questi temi.

⁴⁰ P. PASCUCCI, *Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in P. LOI, R. NUNIN (a cura di), *La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato*, EUT, Trieste, 2019, p. 93 ss.; M. RICCI, *Gli organismi paritetici e il fondo di sostegno*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole*, cit., p. 329 ss.

⁴¹ Sulla rappresentanza per la sicurezza: nei contratti di rete, S. BORELLI, *La sicurezza dei lavoratori nel contratto di rete. Discutendo dell'approccio contrattuale, istituzionale e funzionale*, in M.T. CARINCI (a cura di), *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa*, Milano, Giuffrè, 2015, p. 285 ss.; nell'appalto, B. DE MOZZI, *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nell'appalto*, in M.T. CARINCI, C. CESTER, M.G. MATTAROLO e F. SCARPELLI (a cura di), *Tutela della sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Milano, Utet Giuridica, 2011, p. 203 ss., p. 206 ss.; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law alla prova della sicurezza sul lavoro negli appalti*, in questa "Rivista", n. 2, 2019, I, p. 25 ss.; L. ANGELINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nelle società di capitali e nelle aggregazioni economiche complesse*, cit., p. 119 ss.

⁴² Cfr.: INAIL, *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro. il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le interazioni con gli attori della prevenzione*, Roma, Collana Ricerche, 2017; M. MARCHIORI, *Riflessioni sui risultati delle indagini empiriche: luci e ombre del ruolo del RLS nel settore dell'igiene ambientale*, in S. CIUCCIOVINO e M. MARCHIORI, *Le pratiche partecipative per la tutela della salute e della sicurezza*, cit., p. 203 ss.; S. CANTONI, P. PASCUCCI, *Il d.lgs. n. 81/2008 dieci anni dopo*, Documento CIIP-Osservatorio Olympus, 2019, pp. 36-37, in <http://olympus.uniurb.it>.

Il primo documento, il c.d. Patto per la fabbrica siglato da Confindustria CGIL CISL UIL (9 marzo 2018)⁴³, sostanzialmente destinato a ridefinire gli indirizzi e i contenuti delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva, oltre a confermare la bontà del modello di contrattazione su due livelli (nazionale e decentrato, territoriale o aziendale), approfondisce con attenzione anche il tema della partecipazione. Consapevoli di doversi confrontare con significativi e continuativi cambiamenti economici, produttivi e tecnologici, le Confederazioni firmatarie ritengono indispensabile poter contare su un maggior livello di coinvolgimento e partecipazione fra impresa e lavoratori su tutto quanto attenga gli aspetti organizzativi della produzione e del lavoro. In questa prospettiva d'azione, la tutela della salute e sicurezza costituisce sicuramente un ambito privilegiato attraverso il quale favorire lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali che sia nel complesso più responsabile e partecipato, soprattutto per quanto concerne la valorizzazione della rappresentanza aziendale e territoriale e dei sistemi di bilateralità.

Il *focus* che il Patto dedica ai temi della salute e sicurezza dei lavoratori, non scevro da qualche lacuna e da alcune ombre, è stato sicuramente sollecitato dalla sottoscrizione (19 gennaio 2018) di un documento unitario di CGIL CISL UIL condiviso con i coordinatori unitari per la salute e la sicurezza dei lavoratori che individua diversi obiettivi da perseguire, di cui vorrei segnalare soltanto due, uno relativo alla rappresentanza, l'altro alla contrattazione aziendale⁴⁴. Per quanto riguarda il primo, le Confederazioni assumono solennemente l'impegno di assicurare la presenza dei RLS (aziendali e territoriali che siano) in tutte le aziende, di sostenere la costituzione di Organismi paritetici nei settori in cui non si sia autonomamente consolidato un sistema di pariteticità ricorrendo all'operatività del fondo dedicato e di procedere all'istituzione capillare della rappresentanza di sito produttivo. Sulla contrattazione collettiva aziendale, la convinzione comune è che soltanto attraverso la realizzazione di una forte sinergia d'azione tra RLS e RSA/RSU sarà possibile garantire una contrattazione che anche sui temi della salute e sicurezza sia efficace e davvero migliorativa delle condizioni dei lavoratori. Una contrattazione che non deve rinunciare a individuare modelli innovativi (territoriali, di gruppo, di filiera e aziendali), nell'ambito dei quali inserire adeguati capitoli su salute e benessere dei lavoratori, orientare le tutele legislative relative agli orari di lavoro e affrontare tutte le questioni organizzative che possono incidere sulle condizioni lavorative.

⁴³ CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL, UIL, *Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva*, ratifica dell'accordo del 28 febbraio 2018, Roma, 9 marzo 2018. Per approfondire: M. RICCI, *L'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018: una svolta, dagli esiti incerti*, in "Argomenti di Diritto del Lavoro", n. 6/2018, p. 1399 ss. Nell'Accordo si prevede anche un'eventuale terza fase nella quale definire un quadro normativo idoneo ad attribuire efficacia generalizzata ai contratti collettivi.

⁴⁴ CGIL, CISL, UIL, "Un'azione di prevenzione efficace, partecipata e diffusa". *Obiettivi e priorità di un percorso per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro*, Marghera, 19 gennaio 2018.

Il Patto per la fabbrica e il documento unitario sulla strategia sindacale in materia di salute e sicurezza dei lavoratori si muovono in perfetta coerenza con i caposaldi che reggono il nostro sistema di relazioni industriali, rimasti sostanzialmente inalterati nonostante il convulso succedersi (a volersi limitare all'ultimo decennio) di eventi dalla portata potenzialmente dirompente come la firma di un Accordo separato (nel 2009) o come la (clamorosa) decisione della Fiat di uscire dal sistema confindustriale. Per superare le ragioni dello strappo, rispetto ai contenuti del Protocollo Giugni, l'Accordo interconfederale del 2011 (poi confluito, con modifiche, nel Testo Unico della Rappresentanza del 2014) ha cercato di dare maggiore certezza e affidabilità al funzionamento del sistema di relazioni industriali affrontando i temi della certificazione della rappresentatività e dell'efficacia vincolante del contratto aziendale, se approvato dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze o confermato dal voto maggioritario dei lavoratori⁴⁵. Per quanto riguarda le rappresentanze aziendali, sicuramente da sottolineare è l'abolizione del terzo riservato a CGIL, CISL, UIL per la costituzione delle RSU, le quali "tornano" così a essere soggetti interamente elettivi⁴⁶, ma anche il recuperato protagonismo delle RSA, valorizzate come strumento fondamentale e irrinunciabile per l'avvio della sindacalizzazione delle imprese e lo sviluppo (indispensabile) della contrattazione aziendale, rispetto al quale viene confermata la titolarità congiunta di rappresentanze sindacali e federazioni di categoria. Dunque, seppur attraverso un differente bilanciamento, elezione diretta da parte di tutti i lavoratori rappresentati e dimensione sindacale associativa restano i due necessari pilastri su cui si reggono le sorti di una buona rappresentanza e di una efficace contrattazione aziendale, nell'ambito di un sistema di relazioni industriali che resta saldamente ancorato alla (pur variegata) categoria dei modelli a canale unico di rappresentanza.

6.1. *Il primo Accordo attuativo del "Patto per la fabbrica". La designazione/elezione dei RLS nel nuovo Accordo Interconfederale per le imprese aderenti a Confindustria*

Il terzo documento da prendere in considerazione, sicuramente il più importante ai fini della riflessione da compiere, è l'Accordo Attuativo del Patto per la fabbrica firmato il 12 dicembre 2018 (il primo) riguardante proprio la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, strutturato in due parti, la seconda delle quali è interamente dedicata ad accogliere il nuovo Accordo interconfederale sulla

⁴⁵ U. GARGIULO, *Rappresentanza e contrattazione in azienda*, Milano, Cedam, 2017, p. 44 ss.; M. RICCI, *L'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018*, cit., p. 1402 ss.

⁴⁶ Con decisioni da assumere a maggioranza (e con vincolo di mandato): A. DI STASI, *Le rappresentanze dei lavoratori in azienda*, in G. PROIA (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in F. CARINCI, M. PERSIANI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2014, II, p. 288.

rappresentanza e la pariteticità in ambito confindustriale, che sostituisce integralmente la vecchia intesa del 1995⁴⁷.

In relazione ai contenuti innovativi di tale Accordo, volendosi limitare agli aspetti relativi alla costituzione della rappresentanza, occorre innanzitutto rilevare come nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori, o in quelle con più di 15 dove non sia presente una rappresentanza sindacale e non si intenda procedere alla sua costituzione, l'RLS dovrà essere eletto e designato (secondo le modalità previste) dai lavoratori al loro interno entro un termine di attivazione della relativa procedura di sessanta giorni, trascorso il quale la rappresentanza dei lavoratori sarà assicurata dal competente RLST. Con la previsione di questo termine, l'Accordo intende garantire non soltanto che in ogni azienda si costituisca rapidamente la rappresentanza, ma anche che i lavoratori possano sempre esercitare l'opzione (seppur entro un termine breve e perentorio) per la elezione/designazione del rappresentante al loro interno, così da rispettare la volontà del legislatore che considera una tale scelta come la preferibile. I firmatari dimostrano qui di aver ben compreso quanto sia importante non compromettere la tenuta del legame tra la rappresentanza (speciale) per la sicurezza e (tutti) i lavoratori rappresentati, i quali non devono nutrire dubbi circa il fatto che la presenza del rappresentante territoriale nella loro azienda, ovviamente quando avviene *ope legis* fuori dai contesti in cui è considerata l'opzione preferibile, non sia un'imposizione ma soltanto la conseguenza (inevitabile) di una loro scelta, che proprio per questo dev'essere libera e consapevole. Per il vero, si sarebbe potuto e dovuto fare molto di più, soprattutto nel rassicurare i lavoratori più motivati e potenzialmente disponibili a candidarsi attraverso la previsione di forme e strumenti di aiuto e sostegno nello svolgimento delle funzioni rappresentative. In questa prospettiva sono da guardare con particolare favore alcuni (sporadici) tentativi portati avanti dalla contrattazione collettiva territoriale dell'edilizia che prevedono la possibilità per il RLS aziendale che lo voglia, di relazionarsi non soltanto con la rappresentanza territoriale ma anche con gli stessi Organismi paritetici, per ottenere da entrambi sostegno e supporto. Dunque, seppur immaginate dal legislatore come forme alternative, rappresentanza aziendale e territoriale non sono necessariamente costrette ad esserlo, o quanto meno la contrattazione collettiva può legittimamente decidere di attivare tra loro forme di collaborazione che consentano anche agli rappresentanti aziendali, preferibilmente tramite gli RSLT, di accedere a molti dei servizi offerti dalla pariteticità⁴⁸.

⁴⁷ Sulla struttura e sui contenuti dell'accordo, *amplius*, C. FRASCHERI, *Una conferma del modello partecipativo quale via privilegiata per la prevenzione e le tutele della salute e sicurezza sul lavoro dalle Parti sociali per il settore industria. Intesa tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil, sui temi della salute e sicurezza sul lavoro*, in questa "Rivista", 2, 2018, II, p. 3 ss. V. anche: L.M. PELUSI, *Salute e sicurezza, accordo attuativo del patto per la fabbrica*, in "Guida al lavoro", n. 5/2019, p. 22 ss.; S. BATTISTELLI, *Hard law e soft law*, cit., p. 21, che evidenzia l'atteggiamento eccessivamente cauto tenuto dalle Confederazioni, le quali non avrebbero colto l'occasione per rafforzare sostanzialmente le funzioni dei RLS.

⁴⁸ Così, L. ANGELINI, *Questioni aperte in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza*, Relazione, in <http://olympus.uniurb.it>.

Per quanto riguarda le aziende con più di 15 dipendenti, in questo diversamente dal vecchio Accordo del 1995 che prevedeva che i RLS dovessero essere eletti e designati soltanto all'interno della RSU, il nuovo (Accordo) consente che anche nell'ambito delle RSA possano svolgersi le funzioni di rappresentanza per la sicurezza: ai componenti delle stesse RSA presenti in azienda è affidato il compito di eleggerli al loro interno. Nel caso in cui in azienda sia costituita una RSU, le funzioni di RLS saranno svolte dai rappresentanti che, essendosi formalmente candidati, abbiano ottenuto il maggior numero di preferenze tra i rappresentanti effettivamente eletti nella RSU: nell'ipotesi in cui nessuno dei candidati (a svolgere le funzioni di RLS) venga eletto (o lo siano in numero insufficiente rispetto al numero previsto), spetterà ai Rappresentanti eletti procedere alla designazione al loro interno⁴⁹.

Se l'obiettivo di favorire la confluenza della rappresenta per la sicurezza nella rappresenta sindacale è condivisibile, essendo questa, sia per il legislatore che per il nostro sistema di relazioni industriali a canale unico di rappresentanza quella che è stata già qui definitiva come la *best solution*, le modalità che l'Accordo ha individuato per realizzarla suscitano riserve circa la possibilità che si concretizzi davvero quell'auspicata "convergenza virtuosa" fra rappresentanze (speciale e generalista) destinata a rafforzarle entrambe. Ovviamente, *nulla quaestio* se tra i rappresentanti eletti nella RSU vi siano anche coloro che hanno partecipato alle elezioni candidandosi formalmente a svolgere anche il ruolo di RLS, dovendosi in questo caso riconoscere appieno il valore della candidatura sia sotto l'aspetto della manifesta disponibilità ad assumere le responsabilità del ruolo sia per quanto concerne la legittimazione conferita dalla maggioranza dei lavoratori rappresentati attraverso l'elezione. Al contrario, qualora nessuno dei candidati a RLS dovesse risultare eletto come componente della RSU, lasciare ai soli rappresentanti sindacali eletti di designare al loro interno decidere chi ne dovrà svolgere le funzioni è una soluzione non convincente, e solo in apparenza rispecchia quella in cui vengono a trovarsi le piccole aziende quando i lavoratori, non attivandosi entro il termine previsto saranno tutelati dal rappresentante territoriale. È senz'altro vero che in entrambi i casi l'obiettivo perseguito è garantire l'individuazione del rappresentante e che neppure l'RLST riceve alcuna legittimazione diretta da parte dei lavoratori che rappresenterà. Tuttavia, mentre il rappresentante territoriale ottiene il mandato nel rispetto di una specifica procedura di individuazione che ne attesta la legittimazione, le attitudini, la competenza, le capacità, la soluzione pensata quando i candidati alle funzioni Rls non sono stati eletti (come componenti della RSU) garantisce soltanto la regolare costituzione della rappresentanza sindacale ma non anche quella della rappresentanza per la sicurezza⁵⁰. L'unica alternativa praticabile

⁴⁹ M. LAI, *Rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza e nuovi scenari del mondo del lavoro*, in P. PASCUCCI (a cura di), *Salute e sicurezza sul lavoro. Tutele universali e nuovi strumenti regolativi a dieci anni dal d.lgs. n. 81/2008*, Milano, Franco Angeli, 2019, p. 204.

⁵⁰ Qualche perplessità suscita anche la soluzione prevista nel caso in cui il componente della RSU o della RSA si trovi a decadere, dimettersi, cambiare appartenenza sindacale, che comporta

non può che essere l'annullamento e la ripetizione delle elezioni⁵¹, con la presentazione di nuove candidature da sottoporre alla legittimazione del voto dei lavoratori per l'esercizio di entrambe le funzioni di rappresentanza. Rispetto all'individuazione dei RLS tra i componenti delle RSA, che desta non meno preoccupazioni, una soluzione credibile potrebbe essere quella di prevedere che il RLS, pur individuato tra i membri delle RSA, sia anch'esso eletto da tutti i lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva, e non soltanto dai membri delle RSA.

Al di là di quali saranno, dei correttivi sembrano comunque necessari: occorre evitare che l'adozione di procedure di individuazione della rappresentanza poco convincenti non soltanto accentuino i rischi di annullamento/assorbimento della rappresentanza specialistica in quella sindacale generalista, ma inducano i lavoratori a dubitare circa la linearità del comportamento tenuto dalle Confederazioni nel darsi regole che sembrano non del tutto coerenti con le condivisibili strategie che hanno dichiarato di voler perseguire. Ogni possibile ambiguità in tal senso va fugata. Se si vuole che la designazione/elezione dei RLS realizzi la virtuosa convivenza su cui si è già avuto modo di argomentare, è alla rappresentanza sindacale aziendale che spetta il compito di "aprirsi" lasciandosi contaminare fino in fondo dalle dinamiche collaborativo-partecipative di quella specialistica, procedure e contenuti della contrattazione collettiva compresi⁵².

7. Per concludere. Oltre le regole, i valori (soprattutto al tempo del coronavirus)!

Per rendere la rappresentanza per la sicurezza più efficace, la definizione delle regole che servono a disciplinarne il modello, la struttura, gli strumenti e le prerogative sono molto importanti. Dunque, ben fanno le Parti sociali, anche attraverso la contrattazione collettiva, ad impegnarsi in tal senso. Il livello di consapevolezza e di visione che si palesa nei contenuti delle più recenti intese è nel complesso apprezzabile, e testimonia una feconda tensione con le mutate esigenze sociali, economico-produttive del Paese, muovendosi coerentemente anche con l'evoluzione di un sistema di relazioni industriali sempre più disponibile ad aprirsi a dinamiche partecipative (in certi casi addirittura collaborative), soprattutto per quanto concerne una contrattazione aziendale in cerca di protagonismo.

C'è tuttavia un rischio che una spasmodica attenzione alle regole porta con sé: implementare un modello di rappresentanza sempre più istituzionalizzato che

l'immediata decadenza anche dal ruolo di RLS, essendo possibile proseguire nell'esercizio della funzione solo fino a nuova elezione e, comunque, al massimo per ulteriori sessanta giorni. Cfr. C. FRASCHERI, *Una conferma del modello*, cit., p. 16.

⁵¹ In coerenza con i principi del Testo Unico della Rappresentanza, l'Accordo Confindustria 2018, diversamente dall'Accordo del 1995 che prevedeva anche la possibilità di componenti aggiuntivi (non facenti parte della RSU), esclude che il ruolo di RLS possa essere ricoperto da persone non elette tra le RSU, realizzando così una perfetta compenetrazione tra rappresentanze per la sicurezza e rappresentanze sindacali. Vedi, M. LAI, *Rappresentanza dei lavoratori*, cit., p. 205.

⁵² M. LAI, *Rappresentanza dei lavoratori*, cit., p. 206.

potrebbe non considerare l'importanza di conservare con cura il legame che deve tenere uniti il rappresentante alla collettività rappresentata, come l'esperienza dei gruppi operai omogenei e dei loro delegati ci ha ricordato attraverso l'affermazione dei principi della non delega e della validazione consensuale dei rischi.

Non saprei dire se nell'attuale situazione sociopolitica ed economica quell'insieme di condizioni (con la loro forte carica ideale e identitaria) che negli anni 60'/70' spinsero così tanti lavoratori a prendersi direttamente carico della loro salute e sicurezza, aggregandosi e agendo come un'unica "comunità di rischio", possano riproporsi. Resta tuttavia validissimo l'insegnamento che ci viene da quella straordinaria vicenda: quando è in gioco la tutela della salute e sicurezza, nessuna vera conquista è possibile se si prescinde dalla partecipazione e dall'effettivo coinvolgimento dei lavoratori che, una rappresentanza collettiva che essi non abbiano adeguatamente legittimato, nella quale non si riconoscano e che, soprattutto, non si dimostri nei fatti capace di interpretare tutti i loro bisogni non è sicuramente in grado di realizzare.

Su quanto sia cruciale il coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze rispetto alla tutela collettiva della loro salute e sicurezza ne facciamo esperienza in questi terribili giorni nei quali l'emergenza coronavirus colpisce il mondo intero e sembra accanirsi con particolare veemenza proprio su Italia e Spagna. Di fronte alla crescente preoccupazione e al disorientamento determinato dall'incedere rapido e spietato del contagio, accanto ai reiterati (e convulsi) provvedimenti emergenziali emanati dal Governo e dalle autorità sanitarie è comparso anche un Protocollo nel quale le Parti sociali (14 marzo 2020) hanno condiviso (con il Governo) la regolamentazione delle misure di contenimento della diffusione del Covid-19 nell'ambito delle attività produttive, da applicarsi considerando le peculiarità delle diverse organizzazioni aziendali, previa consultazione delle rappresentanze sindacali e prevedendo la costituzione di un Comitato *ad hoc* per verificarne l'applicazione, in cui sono ovviamente coinvolti le rappresentanze sindacali aziendali e gli RLS⁵³. Senza alcun dubbio, le imprese che da tempo si sono impegnate nel far crescere e consolidare un sistema prevenzionale efficiente e partecipato saranno sicuramente riuscite ad affrontare con minori difficoltà l'attuazione delle impegnative misure emergenziali; e così sarà anche quando arriverà, speriamo presto anche se non subito, il momento di riprendere progressivamente le attività produttive, con tutta la prudenza e le cautele che dovranno essere adottate per mettere al riparo la salute dei lavoratori.

La sfida epocale, imprevista e imprevedibile per dimensioni e portata che il coronavirus ha lanciato (anche) a tutto il mondo del lavoro non può non farci vacillare di fronte all'immane impresa che ci attende, durante la quale saranno messe a dura prova la determinazione, le responsabilità, le capacità, la resilienza di

⁵³ P. PASCUCI, *Coronavirus e sicurezza sul lavoro, tra "raccomandazioni" e protocolli. Verso una nuova dimensione del sistema di prevenzione aziendale?* e L.M. PELUSI, *Tutela della salute dei lavoratori e COVID-19: una prima lettura critica degli obblighi datoriali*, entrambi in questa "Rivista", 2, 2020, I, rispettivamente, p. 98 e p. 122.

ciascuno di noi. Insieme ce la faremo sicuramente, e ci agevolerà non poco saper accedere con umiltà, metodo, creatività e visione a quel grande patrimonio di ideali, valori, saperi, esempi (edificanti) lasciato in dote da coloro che prima di noi si sono dovuti confrontare con altre sfide, diverse, ma non meno ardue.

Abstract

Il saggio ripercorre le principali tappe dell'evoluzione del modello di tutela collettiva della salute e sicurezza in Italia, concentrandosi in particolare sulla figura dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e sulle criticità che nel tempo ne hanno condizionato l'azione, nonostante il consistente pacchetto di diritti e prerogative attribuito dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Dopo il rafforzamento di ruolo e funzioni attuato con il d.lgs. n. 81/2008, che ha valorizzato la rappresentanza territoriale e istituito la nuova figura di rappresentante di sito produttivo, la recente firma da parte delle Confederazioni Sindacali e di Confindustria di tre importanti accordi sulla strategia da seguire per rendere più efficace la tutela collettiva della salute e sicurezza dei lavoratori, induce a sperare che potremo in futuro contare su una rappresentanza più motivata e competente e su una contrattazione aziendale attenta e molto meglio orientata.

The essay recaps step by step the evolution of the health and safety protection system in Italy, by focusing in particular on the role of workers' safety representative and on the critical issues that have been an impact on their action over time, despite the substantial core rights and prerogatives envisaged by the law and the collective agreements. At first, the role and the prerogatives of the workers' safety representative were implemented by the d.lgs. n. 81/2008, which enhanced the representation at territorial level and established a representation at production site level, later the three important agreements recently signed by the Trade Union Confederations and Confindustria based on a common strategy to make health and safety protection more effective, let us expect a more motivated and skilled representation and better oriented collective agreements at company level

Parole chiave

Salute e sicurezza, rappresentanza dei lavoratori, partecipazione, contrattazione aziendale

Keywords

Health and safety at the workplace, workers' safety representation, participation, collective agreements at company level