

# I permessi retribuiti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Mario Gallo *Docente di Diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Cassino*



*Le novità della disciplina sui permessi retribuiti per l'esercizio delle funzioni di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls) così come individuate dal Testo unico (Dlgs n. 81/2008) e dal Dlgs n. 106/2009 (cd. correttivo del Tu)*

All'interno del progetto di riforma della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro varato con la legge delega n. 123/2007 il legislatore ha ridefinito alcuni profili fondamentali della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls). Infatti, con l'emanazione del Dlgs n. 81/2008, sono stati ridisegnati i tratti somatici di tale soggetto della prevenzione, in parte ulteriormente rivisitati recentemente attraverso il Dlgs 3 agosto 2009, n. 106, con l'obiettivo strategico di fondo di garantirne la presenza in ogni azienda a differenza di quanto, invece, stabiliva il Dlgs n. 626/1994 che la prevedeva solo come eventuale<sup>(1)(2)</sup>. Pertanto, appare corretto parlare di potenziamento del ruolo del Rls e attraverso l'art. 47 e ss. del citato Dlgs n. 81/2008 da un lato è stata riconfermata la sua funzione primaria, che è quella di garantire ai lavoratori l'esercizio dei diritti di partecipazione e di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle scelte prevenzionali fondamentali da parte del datore di lavoro<sup>(3)</sup> mentre dall'altro, appunto, è stato introdotto il principio in base al quale il Rls deve

***Ruolo primario dei Ccnl per la definizione del tempo di lavoro retribuito del Rls***

essere presente in ogni unità produttiva, indipendentemente dal dato dimensionale e secondo un modello di relazioni di tipo collaborativo e non conflittuale differente, pertanto, rispetto a quello che si rileva per le Rsu<sup>(4)</sup>. Inoltre, l'art. 50 ha ripreso sostanzialmente il contenuto dell'art. 19 del Dlgs n. 626/1994 ed ha confermato i compiti consultivi e di controllo, con il diritto da parte del Rls a ricevere le informazioni dagli organi di vigilanza. Tuttavia, proprio questa maggiore diffusione del Rls negli ambiti aziendali richiede necessariamente un breve approfondimento in ordine ai profili generali del complesso sistema dei permessi retribuiti riconosciuti a tale figura e al rapporto con altri obblighi specifici del datore di lavoro come, per esempio, quello della riunione periodica di prevenzione e della formazione, disciplinati rispettivamente dagli articoli 35 e 37 del Dlgs n. 81/2008<sup>(5)</sup>.

## **I principi generali del Dlgs n. 81/2008 a garanzia dell'effettività e dell'autonomia delle funzioni di Rls**

Per comprendere i caratteri strutturali del regime dei permessi di cui gode il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la sua portata appare necessario, in primo luogo, richiamare alcuni principi generali posti dal Dlgs n. 81/2008 che sono finalizzati a garantire l'effettività e l'autonomia nell'esercizio delle predette funzioni di controllo e di partecipazione.

- (1) L'art. 2, comma 1, lett. i), del Dlgs n. 81/2008 definisce il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza come persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. Si osservi che, tuttavia, nelle unità produttive nelle quali i lavoratori non hanno eletto il proprio rappresentante le funzioni proprie definite dall'art. 50 sono esercitate da un rappresentante territoriale (cfr. art. 48).
- (2) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rls è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48; invece, nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rls è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda (Rsa). In assenza di Rsa il rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rls e gli aspetti operativi sono stabiliti dalla contrattazione collettiva (art. 47, commi 3-5, Dlgs n. 81/2008).
- (3) Tale principio già era stato consacrato nell'art. 9 della legge n. 300/1970 (cd. Statuto dei lavoratori).
- (4) Cfr. Protocollo trilaterale del 23 luglio 1993 e Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.
- (5) Per un approfondimento si veda anche dell'Autore, *Guida pratica sicurezza del lavoro*, Il Sole 24 Ore Editore, 2ª edizione aggiornata al Dlgs n. 106/2009.

## Gli accordi interconfederali sulle funzioni e i permessi per il Rls

Data di stipula	Titolo dell'accordo	Parti contraenti	Settore
22.7.2009	Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità	Cisl-Uil-Confapi	Piccola e media industria
20.11.1996	Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro	Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil-Confesercenti	Commercio
18.11.1996	Accordo interconfederale applicativo del Dlgs 19.9.1994, n. 626	Filcams-Cgil, Filscat-Cisl, Uiltucs-Uil-Confcommercio	Commercio
3.9.1996	Accordo interconfederale 3 settembre 1996 - protocollo d'intesa in attuazione del Dlgs 19.9.1994, n. 626	Cgil-Cisl-Uil-Confartigianato-Cna- Casa-Claai	Artigianato
22.11.1995	Protocollo d'intesa di attuazione del Dlgs 19.9.1994, n. 626: ipotesi di accordo	Cgil-Cisl-Uil-Confartigianato-Cna-Casa-Claai	Artigianato
5.10.1995	Protocollo d'intesa per l'applicazione del Dlgs 19.9.1994, n.626 (concernente il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro)	Cgil-Cisl-Uil-Coop	Cooperative
22.6.1995	Accordo Confindustria, Cgil-Cisl-Uil per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e il funzionamento degli organismi paritetici nazionali, regionali e provinciali	Cgil-Cisl-Uil-Confindustria	Industria
22.6.1995	Accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro	Cgil-Cisl-Uil-Confindustria	Industria

L'art. 50, comma 2, stabilisce a tal fine che il datore di lavoro deve assicurare al Rls il tempo necessario per lo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati sugli infortuni, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Inoltre, il Rls non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge n. 300/1970 per le rappresentanze sindacali. Inoltre, proprio per rafforzare il proprio grado d'indipendenza il comma 7 dell'art. 50 stabilisce anche che l'esercizio delle funzioni di Rls è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione<sup>(6)</sup>.

L'art. 47, comma 5, del Dlgs n. 81/2008 riconosce alla contrattazione collettiva un ruolo primario per quanto riguarda la definizione della disciplina non solo in ordine al numero e alle modalità di designazione o di elezione del Rls ma anche per quanto riguarda «...il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni...».

In effetti, questo principio è stato mutuato direttamente dal Dlgs n. 626/1994, e nella seconda metà degli anni Novanta sono stati emanati diversi Accordi interconfederali, ancora vigenti (*si veda la tabella sopra riportata*), che hanno disciplinato l'esercizio dell'attività del Rls, definendo regole generali che sono state accolte con diverse varianti in numerosi contratti collettivi, dando così vita ad una disciplina collettiva articolata molto complessa di cui cercheremo di delineare i tratti essenziali per quanto riguarda i settori privati.

### L'Accordo interconfederale 22 giugno 2005 per l'industria e l'accordo di rinnovo del 19 ottobre 2009

Matrice comune fondamentale della disciplina collettiva è l'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, in materia di igiene e sicurezza sul lavoro per il settore industria, stipulato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Tale modello generale prevede una differenziazione del monte ore di permessi retribuiti in funzione del numero di lavoratori subordinati occupati a livello aziendale o di unità produttiva<sup>(7)(8)</sup>. Infatti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del Dlgs n. 626/1994, ora art. 50

(6) Tale principio è stato codificato sulla base degli orientamenti espressi dalla Cassazione, sezione lavoro, 15.9.2006, n. 19965.

(7) Appare opportuno precisare che per unità produttiva s'intende lo stabilimento o la struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale (art. 2, comma 1, lett. t, Dlgs n. 81/2008).

(8) L'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995 stabilisce che hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a Libro

del Dlgs n. 81/2008 (*si veda l'apposita tabella*), al Rls - il cui incarico ha durata triennale - spettano permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Invece, in quelle che occupano più di 15 lavoratori per l'espletamento dei predetti compiti, oltre ai permessi già previsti per le Rsu, utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante (*si veda l'apposita tabella*); in tale fattispecie, l'Accordo stabilisce che in sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti contraenti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti al Rls, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo. Tuttavia, per lo svolgimento dei compiti previsti alle lettere *b)*, *c)*, *d)*, *g)*, *i)* ed *l)* non viene utilizzato il predetto monte ore, indipendentemente dal dato dimensionale. Pertanto, ad esempio, la partecipazione del Rls alla riunione periodica di prevenzione, disciplinata dall'art. 35 del Dlgs n. 81/2008, non determina la decurtazione delle ore di permesso riconosciute dall'Accordo; al contrario, invece, le attività di accesso ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni sono attratte dal regime dei permessi. Occorre anche osservare che dal monte ore esulano anche le ore di formazione del Rls, previste dall'art. 37, commi 11 e 12, del Dlgs n. 81/2008 (almeno 32 ore iniziali seguite da almeno 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e da almeno 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori) le quali dovranno essere svolte durante l'orario di lavoro senza alcun onere economico a carico del partecipante che beneficerà, pertanto, di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per l'attività.

Recentemente, in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale metalmeccanici-industria del 15 ottobre 2009 sottoscritto da Federmeccanica, Assital, Fic-Cisl, Uil-Uil, è stato stabilito che i permessi retribuiti attribuiti ad ogni Rls dal predetto Accordo interconfederale 22 giugno 1995 sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 50 e fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti; inoltre, le parti in sede aziendale ovvero gli organismi pari-

tetici territoriali (cfr. art. 51, Dlgs n. 81/2008) possono concordare progetti formativi per i Rls quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dal già citato art. 37 del Dlgs n. 81/2008.

## **Il nuovo Accordo interconfederale del 22 luglio 2009 per le Pmi industriali e la disciplina per l'artigianato**

Per il settore delle piccole e medie imprese industriali, invece, recentemente è stato aggiornato l'Accordo interconfederale del 27 ottobre 1995; infatti, lo scorso 22 luglio 2009 Confapi, Cisl e Uil hanno siglato un nuovo Accordo che recepisce i mutamenti normativi introdotti dal Dlgs n. 81/2008. In particolare al Rls di aziende con qualsiasi numero di lavoratori subordinati occupati sono riconosciuti permessi retribuiti pari 40 ore annue. Resta ancora fermo l'obbligo per il Rls di fornire alla direzione dell'impresa un preavviso di almeno 48 ore, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda, fatti salvi i casi di forza maggiore. Anche tale Accordo continua a prevedere che per lo svolgimento dei compiti previsti alle lettere *b)*, *c)*, *d)*, *g)*, *i)* ed *l)* dell'art. 50 del Dlgs n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore, indipendentemente dal dato dimensionale. Invece, l'Accordo interconfederale 3 settembre 1996 per il settore dell'artigianato sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casa, Clai,

*Il monte ore di permessi retribuiti per Rls è stabilito dai Ccnl in base al numero di dipendenti*

Cgil, Cisl e Uil, prevede permessi retribuiti pari a 40 ore annue solo per le aziende o unità produttive in cui sono occupati più di 15 lavoratori per effetto della previsione, per quelle al di sotto di tale dato dimensionale di un rappresentante territoriale: tale disposizione ora non appare perfettamente in sintonia con il nuovo regime previsto dagli artt. 47 e 48 del Dlgs n. 81/2008.

## **I permessi retribuiti per il Rls del commercio**

Per quanto, invece, riguarda il settore commercio occorre segnalare che l'Accordo interconfederale del 20 novembre 1996 per il settore commercio sottoscritto da Confesercenti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil stabilisce che il Rls ha diritto a permessi retribuiti per un massimo di 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30

matricola, ora Libro unico del lavoro, e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'azienda o unità produttiva; tale principio è stato sostanzialmente riprodotto anche negli altri Accordi interconfederali.

## Il quadro delle attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Art. 50, Dlgs n. 81/2008)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- o) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- p) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi, adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti, e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori, rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi da interferenze (Duvri) di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

dipendenti; il monte ore sale a 40 in quelle con oltre 30 lavoratori.

Per le aziende stagionali il monte ore è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Nel caso, invece, in cui sono occupati fino a 15

lavoratori, il predetto Accordo riconosce i seguenti permessi retribuiti: 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti; 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti; 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Anche in tali ipotesi per le aziende stagionali il monte ore deve essere riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e, comunque, con un minimo di 4 ore annue nelle aziende

## Esempi di monte ore dei permessi retribuiti previsto dai Ccnl di alcuni settori

Settore	Numero lavoratori						
	Fino a 5	Da 6 a 10	Da 11 a 15	Oltre 15	Oltre 30	Da 50 a 100	Oltre 100
<b>Industria</b> <i>(Accordo interconfederale 22 giugno 1995 Cgil-Cisl-Uil-Confindustria)</i>	12	30	30	40			
<b>Industria</b> <i>(Ccnl 15 ottobre 2009 Federmeccanica, Assital, Fic-Cisl, Uil-Uil)</i>	12	30	30	40	40	50	70
<b>Piccola e media industria</b> <i>(Accordo interconfederale 22 luglio 2009 Cisl-Uil-Confapi)</i>	40	40	40	40	40	40	40
<b>Artigianato</b> <i>(Accordo interconfederale 3 settembre 1996 Confartigianato, Cna, Casa, Clai e Cgil, Cisl e Uil)</i>				40			
<b>Commercio</b> <i>(Accordo interconfederale 20 novembre 1996 Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil)</i>	12	16	24	30	40		
<b>Edilizia</b> <i>(Ccnl industria 18 giugno 2008 Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil)</i>	8	8	8	20	20	32 (*)	32

(\*) Oltre i 50 lavoratori subordinati.

fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti; di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti. Anche per il Rls del commercio per lo svolgimento dei compiti previsti alle lettere *b), c), d), g), i) ed l)* dell'art. 50 del Dlgs n. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore, indipendentemente dal dato dimensionale, e lo stesso assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati. Tale principio è accolto anche nell'Accordo interconfederale 18 novembre 1996, sempre per il settore commercio, sottoscritto da Confcommercio, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, che obbliga il Rls ad un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e alla compilazione di un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

### Edilizia: il modello di sicurezza del Ccnl industria del 18 giugno 2008

Infine, per quanto riguarda il settore dell'edilizia occorre rilevare che il Contratto collettivo nazionale per l'industria sottoscritto da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, rinnovato il 18 giugno 2008, assegna al Rls permessi retribuiti pari a 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 lavoratori subordinati; 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 lavoratori subordinati; 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 lavoratori subordinati. Invece, il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante dei lavoratori territoriale (Rlst) è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale e con relativa mutualizzazione degli oneri.