

**D.Lgs. 81/2008 : l'obbligo di comunicazione dei Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza all' INAIL**

Del Dr. Per. Ind. Natalino Priscoglio

***Entra in vigore, a seguito delle istruzioni fornite dall'INAIL (circolare 11/2009 l'INAIL), l'obbligo della comunicazione periodica dei nominativi dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) sancito dal D.Lgs. 81/2008 : la prima scadenza è stata fissata - in sede di prima applicazione - al prossimo 16 maggio 2009, mentre, a regime, la periodicità della scadenza si attesterà al 31 marzo di ogni anno.***

**A. Premessa**

"Il datore di lavoro (...) e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono (...) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza".

Questo è quanto stabilisce il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (TUSL) all'art. 18, co. 1, lett. aa), in relazione agli obblighi posti a carico di datori di lavoro e dirigenti.

Con la Circolare 11/2009 l'INAIL entra nel merito delle modalità e del contenuto di tali comunicazioni, fornendo le necessarie istruzioni operative che in questa sede riassumiamo, non prima, però, di aver richiamato le caratteristiche e le competenze che la normativa in materia di sicurezza sul lavoro attribuisce alla figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ed alle figure ad esso equiparate.

**B. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**

In estrema sintesi, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - o, ove non designato, il suo omologo "Territoriale" - esplica in ambito aziendale la funzione di tutelare i diritti dei lavoratori alla sicurezza e, con il loro contributo, promuove il miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tali fini egli riceve una formazione specifica e dispone del tempo e dei mezzi necessari per lo svolgimento dei suoi compiti.

Eletto, o designato, secondo le modalità demandate dalla legge alla contrattazione collettiva, gode delle medesime tutele garantite per le rappresentanze sindacali; pertanto egli non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della sua attività.

Il RLS ha accesso, nel rispetto delle procedure concordate con il datore di lavoro, ai posti ed ai luoghi di lavoro nonché ad ogni documentazione aziendale relativa alla sicurezza dei lavoratori (registro infortuni, documenti sulla valutazione dei rischi, ecc...); riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; è consultato preventivamente in ordine a qualsiasi programma, valutazione, nomina o designazione che abbiano attinenza diretta con la sicurezza.

Avanza proposte in tema di prevenzione, formula le proprie osservazioni durante le ispezioni effettuate dagli organi di vigilanza e partecipa alle riunioni periodiche aziendali (obbligatorie solo nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti) sulla sicurezza.

Può far ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori.

**B.1. Requisiti e competenze del RLS**

Pur tralasciando l'analisi dell'evoluzione storica della partecipazione attiva dei lavoratori nell'ambito della sicurezza in azienda e limitando la nostra attenzione alla normativa vigente, non possiamo fare a meno di notare come la figura del RLS sia ormai strettamente correlata e coordinata con la corretta gestione aziendale della sicurezza, rivestendo al contempo - in tale ambito - i compiti di consulente del datore di lavoro, di referente per gli altri lavoratori dell'azienda nonché, addirittura, di "avamposto" della pubblica amministrazione (in particolare, degli organi di vigilanza in materia di igiene e sicurezza sul lavoro). L'art. 50, co. 1, TUSL, infatti, così recita:

"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, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella 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'art. 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'art. 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;
- j. partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35;
- k. fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l. avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m. 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".

Per quanto riguarda i requisiti richiesti dalla normativa vigente, il RLS ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro che riguarda anche e in particolar modo i rischi specifici presenti nella realtà in cui esercita la propria rappresentanza (art. 37, co. 10, TUSL).

I contenuti minimi della formazione sono esplicitamente individuati al comma 11 del medesimo art. 37:

- a. principi giuridici comunitari e nazionali;
- b. legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c. principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- d. valutazione dei rischi;
- e. individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- f. aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- g. nozioni di tecnica della comunicazione".

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 inerenti le tipologie di rischio specifiche presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

L'apprendimento è soggetto a verifica.

La definizione delle modalità applicative dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori, è demandata alla contrattazione collettiva nazionale.

È bene, inoltre, precisare che, ai sensi dell'art. 50, co. 7, TUSL, l'esercizio della funzione di RLS non è compatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Infine, considerata la rilevanza (e, in taluni casi, la delicatezza) delle informazioni trattate, il legislatore ha stabilito che il RLS è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. 196/2003 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi (DVR) e nel documento di valutazione dei rischi interferenziali (DUVRI), nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle funzioni assegnate.

## B.2. Il conferimento dell'incarico di RLS

Ai fini di preservare l'operato del RLS dalle ingerenze da parte del datore di lavoro, la norma prescrive che esso debba essere eletto o designato - all'interno di ciascuna azienda o unità produttiva - direttamente dai lavoratori al loro interno (nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori) ovvero dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali presenti in azienda (qualora il numero dei lavoratori impiegati nell'azienda o unità produttiva sia superiore a 15).

Ciò detto, risulta necessario definire il concetto di unità produttiva, come inteso dalla normativa in commento: ai sensi del D.Lgs. 81/2008, costituisce un'autonoma "unità produttiva" qualsiasi "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".

Ulteriori norme del TUSL dispongono, inoltre, che:

- il numero, le modalità di designazione o di elezione del RLS, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni siano stabiliti in sede di contrattazione collettiva;
- l'elezione dei RLS, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avvenga di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza sociale di concerto con il Ministro della Salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione al numero di RLS presenti in azienda (o nell'unità produttiva), precisiamo che il legislatore ha comunque posto un limite minimo variabile in ragione del numero di lavoratori ivi impiegati, ovvero:

Numero Lavoratori	Numero (minimo) RLS
Fino a 200	1
Da 200 a 1.000	3
Oltre 1.000	6

La mancata nomina o designazione del RLS aziendale determina l'assegnazione automatica - ai sensi dell'art. 47, co. 8, TUSL - delle funzioni finora descritte al cd. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale - RLST.

### **B.3. Il caso : la consegna del DVR all'RLS**

La Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del Lavoro ha espresso, con interpello n. 52 del 19 dicembre 2008, chiarimenti circa la consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico.

L'interpello cita la normativa di riferimento (articolo 18 comma 1 lett. o) del D.Lgs. n. 81/2008) dove è indicata la richiesta di "consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r)."

L'articolo 18 del D.Lgs. n. 81/2008, prevede quindi che il datore di lavoro debba consegnare al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di valutazione dei rischi nonché consentire l'accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro. Non specifica tuttavia le modalità di consegna.

L'interpello continua citando il comma 5 dell'art. 53 del medesimo decreto che "stabilisce che tutta la documentazione rilevante in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e tutela delle condizioni di lavoro possa essere tenuta su unico supporto cartaceo o informatico."

Il Ministero del Lavoro ritiene quindi che "non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento, l'adempimento all'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni dell'RLS ."

### **B.4. Il RLST in alternativa al RLS**

Il RLST esercita le attribuzioni, del tutto analoghe a quelle dell'RLS aziendale (come previste dall'art. 50 TUSL), esclusivamente nelle aziende/unità produttive in cui non si sia provveduto all'elezione o alla designazione del rappresentante interno.

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con gli stessi Accordi si definiscono anche le modalità di accesso e di preavviso cui deve attenersi il RLST per entrare nei luoghi di lavoro del comparto o del territorio a cui è assegnato.

In caso di infortunio grave il preavviso all'accesso non è richiesto e il RLST può accedere al luogo di lavoro previa segnalazione all'Organismo paritetico di riferimento.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza finalizzata, in particolare, alla conoscenza dei rischi specifici riferiti ai settori in cui esercita la propria rappresentanza: modalità, contenuti e durata della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. Il percorso formativo deve avere una durata di 64 ore minime iniziali, da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e prevedere 8 ore di aggiornamento all'anno.

Il ruolo di RLST è ritenuto dalla medesima norma istitutiva incompatibile con qualsiasi altro ruolo sindacale operativo.

Valutando la figura del RLST da un punto di vista estremamente pratico, rileviamo un primo elemento di criticità nel fatto che un soggetto terzo abbia ex lege libero accesso - seppure, di solito, con un preavviso - all'interno dell'azienda (o unità produttiva) in cui manchi il suo omologo aziendale e possa legittimamente esaminare tutta la documentazione inerente la gestione della sicurezza senza che, dall'altra parte, il datore di lavoro possa in alcun modo intervenire nell'elezione o designazione dell'RLS aziendale, se non attivando una proficua attività formativa ed informativa rivolta ai lavoratori relativamente ai loro diritti di rappresentanza.

In aggiunta a quanto appena descritto, è opportuno altresì considerare che l'art. 52 TUSL dispone circa l'istituzione, presso l'INAIL, di un nuovo Fondo avente finalità di sostegno alla piccola e media impresa, alla pariteticità e - in relazione all'oggetto della presente trattazione - ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali: al finanziamento delle attività e della formazione dei RLST è destinato almeno il 50% delle risorse del fondo medesimo. Se esaminiamo le modalità di finanziamento del Fondo, descritte al comma 2 del medesimo art. 52, rileviamo tra queste la previsione secondo cui tutte le aziende (o unità produttive) in cui non sia stato eletto o designato il RLS sono tenute a versare a tale fondo un contributo "in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva".

### **B.5. Il RLS di sito produttivo (RLSSP)**

A fianco delle due figure di cui si è detto finora, peraltro già previste dalla previgente normativa, il nuovo Testo Unico ne ha introdotta una terza: il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSSP).

Il RLSSP è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle singole aziende operanti nei seguenti contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più imprese:

- i porti di cui all'art. 4, co. 1, lett. b), c) e d), L. 28/01/1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del Lavoro e della Previdenza sociale e dei Trasporti;
- centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei Trasporti del 18/10/2006, n. 3858;
- impianti siderurgici;
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Poiché la disposizione in oggetto stabilisce esplicitamente che il RLSSP "è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo", pare escludersi la possibilità che un rappresentante territoriale (RLST) possa assumere tale ruolo.

### **B.6. Le responsabilità dell'RLS**

Il DLgs 81/08 non ha previsto alcuna specifica sanzione a carico dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il motivo risiede nel fatto che gli RLS, in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati, non hanno alcun potere decisionale in merito alle scelte in materia di prevenzione infortuni effettuate dal datore di lavoro.

Quanto sopra non significa però che i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza vadano senza dubbio esenti da responsabilità, indipendentemente dalle modalità con cui svolgono il proprio compito; infatti, nel caso in cui l'RLS abbia contribuito all'adozione di una misura protettiva rivelatasi inadeguata, insufficiente o addirittura contraria alla legge, e l'abbia pretesa ed imposta al datore di lavoro, inducendolo in errore, potrà essere chiamato a rispondere dell'infortunio che ne sia derivato.

Si segnala, infine, una sentenza della magistratura (la cui massima è riportata nel seguito) relativa alle modalità di nomina del responsabile dei lavoratori per la sicurezza:

Ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs 626/94, commi 2 e 3, l'elezione o la designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) appartiene esclusivamente - tanto nel momento dell'iniziativa, come in quello successivo dell'organizzazione e dello svolgimento - ai lavoratori presenti in azienda, senza che possa in alcun modo delinarsi al riguardo una procedura aperta al concorso della volontà e degli interessi del datore di lavoro. Pretura Milano, 2 luglio 1997 .

### **B.7. L'aggiornamento degli RLS**

L'articolo 37 del D. Lgs. 81/2008, nell'ultimo capoverso del comma 11, introduce l'obbligo di aggiornamento periodico della formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) che deve avvenire: in collaborazione con gli organismi paritetici.

La durata di tale aggiornamento periodico non può essere inferiore: a 4 ore annue per le imprese che occupano fino 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che ne occupano più di 50.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire: in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Alla luce di tale obbligo tutti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in carica, la cui formazione di 32 ore si è ultimata in una data anteriore al 15 maggio 2007 devono aggiornare la propria formazione.

Per tutti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza che hanno completato la propria formazione in una data successiva al 15 maggio 2007, l'obbligo di aggiornamento decorre dopo un anno dal completamento del corso di 32 ore.

### **C. La “critica” sull'attività degli RLS da parte di un' RLS (non sono solo i Datori di Lavoro a criticare)**

Il rappresentante dei lavoratori, che viene normalmente individuato dalle rappresentanze sindacali, dopo un corso di formazione di 32 ore (poche) si trova a dover affrontare il problema della sicurezza e salute nei vari luoghi di lavoro solo e soltanto con le proprie forze.

Spesso si trova a confrontarsi con un datore di lavoro che percepisce sicurezza e salute dei lavoratori, non come un investimento sul futuro dei propri dipendenti, ma solo come un mero costo aggiuntivo che la legge impone.

Ma anche gli stessi lavoratori vedono l'RLS come un rompiscatole che impone l'uso dei vari dispositivi di protezione individuale.

Purtroppo in molti lavoratori, e anche in alcuni datori di lavoro, manca ancora una vera e propria cultura della sicurezza e igiene sul lavoro.

E' ancora difficile far comprendere che il ruolo dell' RLS è quello di rappresentanti e non di responsabili: che non hanno poteri decisionali, che infatti sono nelle mani dei datori di lavoro.

D'altra parte è ancora difficile affermare il concetto che la sicurezza non può essere barattata con più soldi in busta paga, perché il rovescio della medaglia (purtroppo) non è altro che l'infortunio.

La cultura della sicurezza sul lavoro, così come la cultura della sicurezza in generale, andrebbe insegnata fin dalle scuole elementari come si fa in Francia: è inconcepibile che negli istituti tecnici e professionali, da cui escono geometri, tecnici e periti industriali ciò non avvenga.

Nella normativa vigente si parla tanto di informazione e formazione dei lavoratori, purtroppo la formazione che dovrebbe essere fatta quando un lavoratore viene assunto o quando gli viene attribuita una determinata mansione, o non si fa o si fa male (di solito la si affida al collega più anziano ed esperto, solo del lavoro e non del lavoro sicuro)

Ancora peggio per quando riguarda l'informazione: di solito si riassume in una dispensa consegnata al lavoratore (diteci se questo è informare e formare un lavoratore?!).

Se esiste un corso di formazione obbligatorio per gli RLS per ottemperare alle disposizioni di legge, debba esistere anche un corso per tutti i lavoratori sui loro diritti/doveri previsti dalla normativa.

Anche dal punto di vista puramente sindacale, le organizzazioni devono tornare a parlare di sicurezza sul lavoro, a fare formazione integrativa ai propri RLS, a includerla nei rinnovi dei contratti (per esempio, chiedendo l'aumento delle ore a disposizione degli RLS rispetto all'accordo interconfederale).

Servono più assemblee, dove gli RLS possano esprimersi e non (come succede sempre) dove non hanno spazio per parlare, perché ci sono già gli interventi programmati dagli organizzatori.

Un altro problema che si riscontra è lo scarso interesse da parte dei media per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro: se ne ricordano solo di fronte a un infortunio grave o mortale (è l'amara verità).

### **C. Gli obblighi di comunicazione**

A latere delle disposizioni specifiche di cui si è detto sopra, esistono - nell'intero corpus del Testo Unico - numerosi richiami espliciti della figura dell'RLS in materia, ad esempio, di obblighi dei lavoratori, di obblighi del medico competente, di contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione, oltre che, ovviamente e per quanto qui di interesse, di obblighi del datore di lavoro.

Sotto quest'ultimo aspetto, l'art. 18, co. 1, lett. aa), TUSL, stabilisce - come anticipato in premessa - che "il datore di lavoro (...) e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, (...) devono comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza".

Rileggendo l'art. 3 del decreto in esame, possiamo precisare che sono soggetti all'obbligo di comunicazione tutti i datori di lavoro e i dirigenti (qualora tale compito rientri tra le competenze attribuite loro nell'ambito dell'organizzazione dal datore di lavoro) di qualsiasi settore produttivo, privato o pubblico, con l'eccezione delle amministrazioni e degli istituti espressamente individuati dalla norma medesima.

Ai sensi dell'art. 55, co. 4, lett. o), TUSL, la violazione dell'obbligo di comunicazione all'INAIL dei nominativi degli RLS comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria di importo pari a ! 500,00 a carico del datore di lavoro e/o del dirigente.

### **D. Termini e modalità della comunicazione**

In base alle istruzioni dettate dall'INAIL con la citata Circolare 12/03/2009, n. 11, la comunicazione del nominativo dell'RLS deve essere effettuata, con cadenza annuale, per la singola azienda o unità produttiva in cui l'azienda si articola, in riferimento alla situazione in essere al 31 dicembre dell'anno precedente.

A tale fine, l'Istituto assicurativo ha implementato un'apposita procedura accessibile, on line, mediante accesso all'area riservata "Punto Cliente" del sito internet [www.inail.it](http://www.inail.it).

Con le modalità che, più avanti, illustreremo nel dettaglio, la comunicazione del nominativo dell'RLS (o degli RLS nei casi di aziende o unità produttive con oltre 200 lavoratori) dovrà essere inoltrata, a regime, entro il 31 marzo di ogni anno: in sede di prima applicazione, la scadenza della comunicazione per l'anno 2009 (che fotografa la situazione alla data del 31 dicembre 2008) è stata fissata al 16 maggio 2009.

Negli anni successivi alla prima comunicazione sarà necessario, alternativamente, a seconda dei casi, e sempre nel rispetto della scadenza del 31 marzo, confermare la situazione già presente in archivio o procedere ad una nuova segnalazione.

## E. La procedura info-telematica

### E.1. Registrazione e creazione dell'account personale sul sito INAIL

Nel caso in cui ancora non si possiedano le credenziali per l'accesso all'area riservata "Punto Cliente" del sito internet, ma si sia comunque già iscritti all'INAIL, è necessario:

1. collegarsi al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. cliccare sul bottone "Registrazione";
3. cliccare sulla voce "Registrazione ditta" del menu posto alla sinistra della schermata;
4. inserire il proprio Codice Ditta ed il PIN25 (PIN1).

A seguito di tale procedura, l'INAIL invierà a mezzo posta all'azienda un nuovo PIN (PIN2) che, unito al PIN1, costituirà la password provvisoria per il primo accesso, in occasione del quale sarà necessario inserire i dati relativi al responsabile dei servizi telematici per l'azienda e personalizzare la password.

Qualora l'azienda (ma ricordiamo che potrebbe trattarsi anche di una Pubblica Amministrazione) non sia già iscritta all'Istituto (perché, ad esempio, non soggetta per legge all'obbligo assicurativo INAIL), e non sia pertanto in possesso né del Codice Ditta, né del PIN1, l'utente dovrà:

1. collegarsi al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. cliccare sul bottone "Registrazione";
3. accedere alla sezione "Registrazione utente generico";
4. compilare il form proposto specificando se si tratta di "azienda" o "amministrazione" non soggetta ad assicurazione INAIL;
5. cliccare su "Salva".

In questo caso, l'INAIL invierà all'indirizzo di posta elettronica che l'utente ha inserito nel passaggio precedente un messaggio con l'indicazione di una password. L'utente, a questo punto, dovrà:

1. collegarsi nuovamente al sito [www.inail.it](http://www.inail.it);
2. cliccare sul logo "Punto Cliente" e digitare nel campo "Codice Utente" il proprio codice fiscale e nel campo "Password" quella ricevuta a mezzo posta elettronica;
3. selezionare la categoria "Ditte non INAIL", e, quindi, "Anagrafica (Nuova Ditta)";
4. inserire tutti i dati richiesti in relazione all'anagrafica dell'azienda.

Al termine della procedura verrà attribuito all'azienda il numero di "Codice Cliente" ed un PIN di 4 cifre.

### E.2. Inoltro della comunicazione del nominativo dell' RLS all' INAIL

Una volta effettuate le operazioni di registrazione, ovvero in possesso delle credenziali di autenticazione per l'accesso all'area riservata "Punto Cliente", è possibile procedere all'invio della comunicazione RLS, secondo quanto esposto nella Circolare INAIL.

## F. Conclusione

Come tutti Voi sapete il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha, sostanzialmente, quattro diritti fondamentali:

- diritto all'informazione;
- diritto alla formazione;
- diritto alla partecipazione;
- diritto al controllo.

Per l'esercizio di tali diritti è necessario che l'RLS:

- possa avere libero accesso ai luoghi ove si svolgono le lavorazioni;
- venga consultato preventivamente e tempestivamente, in ordine all'organizzazione, programmazione ed attuazione delle attività prevenzionali nell'azienda o nell'unità produttiva in cui opera;
- possa interloquire anche sulla scelta degli addetti al servizio di prevenzione;
- sia informato dei rischi derivanti tanto dalle macchine, dagli impianti, dagli ambienti e dall'organizzazione del lavoro che dall'uso di sostanze e preparati pericolosi;
- possa venire a conoscenza delle prescrizioni degli organi di vigilanza;
- possa formulare osservazioni nel corso di eventuali visite ispettive e possa, più in generale, avanzare proposte di adozione di misure prevenzionali idonee alla tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- possa partecipare alle riunioni periodiche sulla sicurezza;
- possa ricevere un'adeguata formazione, partecipando ad appositi corsi;
- sia autorizzato a rivolgersi alle autorità competenti per sollecitare il loro intervento, qualora ritenga che le misure di protezione adottate siano insufficienti.

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro e quello di ricevere o attingere informazioni dettagliate sui rischi presenti in azienda, ha lo scopo di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di elaborare e formulare (con cognizione di causa) proposte e programmi di miglioramento delle misure prevenzionali, e di informare i lavoratori sui livelli di sicurezza presenti in azienda.

In tale ottica si colloca l'obbligo del datore di lavoro di consultare preventivamente il rappresentante dei lavoratori in merito alla valutazione dei rischi ed alla programmazione e verifica della prevenzione in azienda.

Detto ciò, è chiaro che l' RLS, nella nuova "veste" disegnata dal D. Lgs. 81/2008, possa veramente contribuire alla crescita della sicurezza sul lavoro in azienda .

Molti Datori di Lavoro hanno considerato e considerano tuttora tale figura "inutile", ciò non toglie il fatto che un RLS, proprio perché espressione dei lavoratori, non sia responsabile su un piano più generale, politico e morale, nei confronti degli stessi e degli altri soggetti coinvolti, in merito all'esercizio delle funzioni che gli sono attribuite.

Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi, per tutte, al parere che l'RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi).

Resta comunque al di fuori della responsabilità prevenzionale l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio. Laddove cioè si mostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso del r.l.s. [CULOTTA-DI LECCE-COSTAGLIOLA, Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, Pirola, Milano, 1996, p. 90].

In definitiva è parere dello scrivente che l' RLS può e possa dare un contributo ai fini della sicurezza sul lavoro in azienda se tale figura fosse "veramente" espressione di una volontà di "rappresentare (e tutelare) i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro".

Non mi aspetto che l'RLS "avverta" il lavoratore in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni a cui può andare incontro, non mi aspetto che "richieda" ai suoi compagni di lavoro l'osservanza dei comportamenti dovuti nè tanto meno mi aspetto che sia considerato responsabile riguardo ad essi, mi aspetto soltanto che "costruisca la sicurezza" non "sulla carta" ma insieme al Datore di Lavoro e al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione "cum grano salis" (con un pizzico di buon senso) .