

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nell'ordinamento italiano*

Università di Urbino

Paolo Pascucci e Silvano Costanzi **

1. Le “rappresentanze” dello Statuto dei lavoratori

È evidente come, riguardata dal versante della salute e sicurezza, l'endemica posizione di debolezza contrattuale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro rischi di esporre il lavoratore a condizioni di lavoro particolarmente pericolose. Di qui nasce l'esigenza di sostenere specificamente la posizione del lavoratore anche sul piano collettivo, come del resto accade più in generale in tutto il diritto del lavoro.

La dimensione collettiva della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è emersa in Italia con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300). L'art. 9 Stat. lav. ha riconosciuto ai lavoratori il diritto, mediante loro rappresentanze, “di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”. Si è così aperta una nuova prospettiva: il singolo lavoratore può pretendere, attraverso l'azione delle rappresentanze, forti anche della tutela di cui all'art. 28 Stat. lav. (procedimento di repressione della condotta antisindacale), una tutela “reale” delle condizioni di lavoro, andando oltre la mera dimensione risarcitoria.

In questa dimensione lo stesso art. 2087 c.c.¹ può dispiegare tutte le sue potenzialità, andando oltre l'aspetto individuale². L'esercizio del diritto alla sicurezza di tipo collettivo viene legittimato e reso

possibile dall'esistenza di specifiche rappresentanze *lato sensu* "sindacali"³. Se per mezzo dell'art. 2087 c.c., l'inadempimento del datore poteva configurarsi come giusta causa per le dimissioni o come legittimo rifiuto dell'adempimento, con l'art. 9 Stat. lav. il legittimo rifiuto di adempiere e la conseguente messa in mora del debitore di sicurezza si arricchisce di una dimensione attiva, potendosi richiedere al datore, attraverso l'azione collettiva, l'attuazione di tutte le misure idonee alla tutela del lavoratore.

Dal dato letterale dell'art. 9 Stat. lav. è sorto il problema della natura delle rappresentanze ivi richiamate. L'opinione prevalente si è orientata verso un'interpretazione ampia, ritenendo legittimati, insieme alle nascenti rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 Stat. lav. (Rsa), molti altri tipi di organismi rappresentativi, anche di origine contrattuale, nonché soggetti esterni all'impresa "rappresentanti" i lavoratori. Non sono mancate tuttavia impostazioni più restrittive per quanto concerne la seconda parte dell'articolo, come quella che riconosce efficacia normativa solo alla prima parte, attribuendo alla previsione del "potere di promozione" una portata meramente programmatica sia per il suo contenuto sia per l'apparente mancanza di sanzioni.

2. Il Rls nel d.lgs. n. 626/1994

Con l'emanazione del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, che ha recepito in Italia la Direttiva n. 89/391/CEE, è stata introdotta la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza⁴ (Rls). Questi ha raccolto l'eredità delle rappresentanze di cui all'art. 9 Stat. lav., inducendo parte della dottrina a sostenere che quest'ultimo sia stato implicitamente abrogato dall'art. 18 ss. del d.lgs. n. 626/1994⁵.

Il d.lgs. n. 626/1994 ha chiuso la lunga *querelle*, non solo dottrinale, ma anche giurisprudenziale⁶, sull'identificazione delle rappresentanze di cui all'art. 9 Stat. lav. con quelle sindacali. L'art. 18 del

d.lgs. n. 626/1994, almeno per le aziende con più di 15 dipendenti, stabiliva che il Rls fosse eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda; solo in assenza di queste ultime, si prevedeva che il Rls fosse eletto dai lavoratori al loro interno. La rappresentanza rimaneva, comunque, sempre volontaria.

In verità, il d.lgs. n. 626/1994 prevedeva anche un'altra figura di Rls, quello territoriale (Rlst), relativamente alle aziende fino a 15 dipendenti, nelle quali raramente sono presenti le rappresentanze sindacali (che lo Stat. lav. ammette nelle unità produttive di maggiori dimensioni). L'art. 19 del d.lgs. n. 626/1994 stabiliva identiche attribuzioni per entrambe le figure, individuandosi tuttavia numeri minimi soltanto per il Rls⁷ e non anche per il Rlst, la cui individuazione era affidata alla contrattazione tra le parti, con la conseguenza che pochi Rlst erano destinati a coprire una vasta area.

Recependo la direttiva n. 89/391/CEE, il decreto del 1994 cercava di realizzare quella partecipazione equilibrata che vi era indicata, configurando per certi versi il Rls quasi alla stregua di un "consulente" del datore di lavoro: da questo era consultato, informato, formato; poteva formulare osservazioni, promuovere misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, fare proposte in merito all'attività di prevenzione; disponeva di una corsia preferenziale per la comunicazione con il medico competente ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) (si pensi alla riunione periodica⁸). Peraltro, il Rls poteva anche far ricorso agli organi di vigilanza, dai quali riceveva anche le informazioni, così smentendosi in parte quella filosofia partecipativa di cui era permeato il decreto. Il Rls disponeva del tempo necessario per l'esercizio delle proprie funzioni senza perdita della retribuzione, né poteva subire alcun pregiudizio per lo svolgimento del proprio incarico.

Se è vero che il Rls era "consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione

nell'azienda ovvero unità produttiva" e che aveva "accesso, per l'espletamento della sua funzione", al documento di valutazione dei rischi (Dvr), non erano tuttavia del tutto chiare le modalità di accesso, ovvero se lo stesso documento dovesse essere consegnato o meno al Rls. La Circolare ministeriale n. 40/2000 riteneva la consegna del documento "la migliore espressione del principio di collaborazione tra le parti", mentre la coeva Circolare n. 68 precisava che l'accesso al documento andava assicurato, in via ordinaria, mediante consegna materiale e, in via eccezionale, da dimostrare da parte del datore di lavoro, mediante la semplice messa a disposizione del Rls. Anche la giurisprudenza ha affrontato il problema, come emerge da una sentenza del Tribunale di Pisa del 7 marzo 2003⁹ secondo la quale la mancata consegna del Dvr, dopo reiterate richieste, rappresenta un comportamento antisindacale *ex art. 28 Stat. lav.*

L'esigenza della consegna materiale del Dvr al Rls è stata successivamente confermata dapprima dalla legge n. 123/2007 (art. 3, comma 1, lett. *e*) e subito dopo dal d.lgs. n. 81/2008 (art. 18, comma 1, lett. *o*). Con una risposta ad interpellato (n. 52 del 19 dicembre 2008), il Ministero del lavoro ha precisato che "non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento l'adempimento dell'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 del Rls"¹⁰. Infine, il d.lgs. n. 106/2009, correttivo del d.lgs. n. 81/2008, ha apportato significative modificazioni all'art. 18, comma 1, lett. *o* e *p*, del d.lgs. n. 81/2008, stabilendo che il Dvr, consegnato al Rls, anche su supporto informatico, dietro sua richiesta può essere "consultato esclusivamente in azienda". Restano aperti tuttavia alcuni interrogativi circa il tempo necessario per la consultazione e le modalità relative al Rls, non dovendosi peraltro trascurare come la scarsa formazione del Rls (il cui *minimum* è di 32 ore) non sempre gli consenta di acquisire una adeguata conoscenza di tutte le problematiche in materia.

3. Il Rls nel d.lgs. n. 81/2008 e nel d.lgs. n. 106/2009

In attuazione dei criteri della legge delega (l. n. 123/2007), il d.lgs. n. 81/2008 ha ridisegnato la figura – o, meglio, le figure¹¹ – del Rls, identificando, oltre al Rls (art. 47), il Rlst (art. 48) ed il Rappresentante dei lavoratori per sicurezza di sito produttivo (Rlssp) (art. 49).

Dopo aver innanzitutto stabilito che il Rls è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale o di sito produttivo (comma 1), l'art. 47 del d.lgs. n. 81/2008 ha previsto che in tutte le aziende o unità produttive il Rls sia eletto o designato (comma 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'art. 48 (art. 47, comma 3). Per le aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori si conferma la previsione antecedente, secondo cui il Rls è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda, in mancanza delle quali il Rls è eletto all'interno dei lavoratori dell'azienda (art. 47, comma 4).

Il d.lgs. n. 81/2008 introduce due importanti novità. La prima consiste nel fatto che, qualora non si proceda all'elezione (ma anche alla designazione) del Rls, fatte salve diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le funzioni di Rls sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito (art. 47, comma 8). Si tratta di una forte indicazione sulla “necessarietà” della rappresentanza¹², che risulta confermata anche dalla previsione (questa non nuova) sul numero minimo di Rls a seconda dell'organico aziendale, peraltro derogabile in *melius* in sede di contrattazione collettiva.

La seconda novità riguarda i soggetti assunti come riferimento per l'identificazione della

dimensione aziendale, per la quale si continua a distinguere tra “fino a 15” e “più di 15”. A differenza del d.lgs. n. 626/1994, il d.lgs. n. 81/2008 non si riferisce più soltanto ai dipendenti, bensì ai “lavoratori” intesi secondo l’ampia accezione risultante dall’art. 4 del d.lgs. n. 81/2008. La considerazione dei “lavoratori” (e non più dei soli dipendenti) come base di calcolo per l’applicazione delle disposizioni sull’individuazione dei Rls non potrà non riverberare effetti sul piano sia dell’elettorato attivo sia di quello passivo: i “nuovi” Rls dovranno essere espressione dei “nuovi” lavoratori a cui si rivolge il d.lgs. n. 81/2008 e ben potranno essere, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, anche lavoratori non subordinati o non standard.

Tra le nuove attribuzioni del RLS previste dall’art. 50 del d.lgs. n. 81/2008, che si aggiungono a quelle già definite dall’art. 19 del d.lgs. n. 626/1994, figurano: la sua consultazione anche sulla designazione del medico competente, nonché in merito all’organizzazione della formazione, senza più la limitazione precedente riferita agli addetti alle emergenze; l’estensione del suo diritto di ricorrere alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro, anche qualora le predette misure siano adottate dai dirigenti e non solo dal datore di lavoro (come in precedenza); il diritto di essere “di norma” sentito in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti; la possibilità di disporre non solo, come prima, del tempo necessario allo svolgimento dell’incarico senza perdita di retribuzione, e dei mezzi necessari per l’esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, ma anche degli spazi e anche tramite l’accesso ai dati, di cui all’art. 18, comma 1, lett. *r*, contenuti in applicazioni informatiche; in caso di appalto, il diritto dei Rls, rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l’espletamento della loro funzione, di ricevere copia del documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (Duvri). Il Rls è tenuto al rispetto delle disposizioni sulla *privacy* e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel Dvr e nel Duvri, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza

nell'esercizio delle funzioni. È inoltre prevista l'incompatibilità tra le funzioni di Rls e quelle di Rspg o di addetto al servizio di prevenzione e protezione (Aspp).

Al Rlst vengono riconosciute le stesse attribuzioni del Rls con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto produttivo di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il Rls. Valorizzando adeguatamente la peculiare natura "necessaria" ed "obbligatoria" della rappresentanza per la sicurezza (su cui v. il § 4), questa funzione *erga omnes* del Rlst non sembra in contrasto con il principio di libertà sindacale cui all'art. 39, comma 1, Cost. Il Rlst accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalità e del termine di preavviso individuati dagli accordi collettivi (il preavviso non opera in caso di infortunio grave, nel qual caso l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico). Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalità previste dalla legge, al Rlst, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente (non si comprende perché, data la delicatezza della fattispecie, la comunicazione all'organo di vigilanza debba configurarsi solo come sussidiaria).

L'importanza strategica delle funzioni del Rlst ai fini di un'adeguata rappresentanza nelle tante realtà di piccole dimensioni ha indotto il legislatore delegato a configurarne l'esercizio come incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative, senza peraltro specificare quali esse siano. Tale silenzio dovrebbe essere colmato, nella loro autonomia, dall'interpretazione delle organizzazioni sindacali, non sembrando comunque dubbio che la previsione dell'incompatibilità costituisca una ulteriore, e non marginale, indicazione circa la natura "obbligatoria" e "necessaria" della rappresentanza per la sicurezza e, in particolare, di quella che prende corpo attraverso il Rlst.

All'autonomia organizzativa delle organizzazioni sindacali spetterà individuare anche i possibili rapporti funzionali con il Rlst¹³, il cui nominativo è comunicato alle aziende, ai lavoratori interessati ed agli organi di vigilanza territorialmente competenti dall'organismo paritetico o, in mancanza, dal

Fondo di cui all'art. 52, a cui il Rlst invia annualmente una relazione sulla attività svolta. Il Fondo in questione è quello istituito per il sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali ed alla pariteticità, al quale partecipano tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non sia stato eletto o designato il Rls. Il d.lgs. n. 106/2009 ha peraltro previsto che, con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, vengano individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'art. 52.

Alla valorizzazione del ruolo del Rlst si affianca, nel rispetto della delega, l'introduzione del Rlssp che è individuato in specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri. Il legislatore valorizza così alcune esperienze realizzate in alcuni grandi porti italiani (Napoli e Genova) per i quali sono stati predisposti appositi protocolli sulla gestione della sicurezza. Riecheggiando vagamente i toni dell'art. 19 Stat. lav., l'art. 49 prevede che, in tali contesti, il Rlssp sia individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel medesimo sito. L'aver lasciato all'"iniziativa" dei vari Rls la decisione circa l'individuazione del Rlssp di sito costituisce una scelta particolarmente opportuna e responsabile, che tiene conto del delicato ruolo della nuova figura, la quale non può essere semplicemente imposta, ma deve essere valorizzata in ragione del grado di consapevolezza e di maturità dei vari soggetti dai quali dipende la sua individuazione e con i quali, in primo luogo, il Rlssp deve rapportarsi. In tal senso è presumibile che il metodo migliore per la predetta individuazione sia la designazione, al loro interno, da parte dei Rls delle aziende operanti nel sito, ma assai opportunamente il legislatore ha assegnato ancora una volta alla contrattazione collettiva il compito di stabilire le modalità di individuazione del Rlssp, nonché le modalità secondo cui egli esercita le

attribuzioni del Rls in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano Rls e realizza il coordinamento tra i Rls del medesimo sito. Il Rlssp è stato quindi opportunamente considerato essenzialmente come integrativo e non solo come sostitutivo dei Rls aziendali. È tuttavia presumibile che la messa a punto della nuova figura e delle sue prerogative richieda un confronto non semplice tra le organizzazioni sindacali, specialmente per quanto concerne le relazioni tra il Rlssp e gli altri Rls.

4. La natura della rappresentanza per la sicurezza

Enfatizzando la presenza “necessaria” ed “obbligatoria” del Rls, la nuova normativa sembra spezzare una lancia in favore della dimensione “pubblicistica” della rappresentanza per la sicurezza e, in particolare, di quella che fa capo al Rlst. Non sembra tuttavia azzardato ipotizzare che la finalità ed il ruolo della figura del Rls (compreso il Rlst) siano tali da rendere non del tutto appagante (quando non fuorviante) una secca dicotomia tra dimensione pubblicistico-obbligatoria e dimensione privatistico-volontaristica della rappresentanza per la sicurezza. Presumibilmente, la fattispecie dovrebbe invece essere riguardata combinando le due ottiche, privilegiando la prima per quanto attiene alla presenza ed alle funzioni del Rls e, quindi alle sue relazioni (per così dire esterne) con il datore di lavoro, con gli altri protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, nonché con i soggetti del sistema istituzionale (organismi di vigilanza); la seconda ottica sembra invece riguardare le modalità delle sue relazioni (per così dire interne) sia con i soggetti che necessariamente rappresenta (lavoratori) sia con quelli con cui non può non rapportarsi, sia strategicamente sia anche in termini di “dipendenza”, per lo svolgimento della propria attività (organizzazioni sindacali, organismi paritetici, ma anche altri Rls nel caso del Rlssp), con particolare riferimento alle modalità della sua individuazione.

Nella *querelle* sulla natura della rappresentanza del Rls si inserisce anche il discorso relativo al cosiddetto *election day*. Si tratta, come è noto, della previsione secondo cui l'elezione dei Rls aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene 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 ministeriale sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si è rilevato come la previsione dell'*election day* contraddica la dimensione privatistico-volontaristica della rappresentanza per la sicurezza¹⁴: tuttavia, adottando l'ottica plurale o mista a cui si è appena fatto cenno, l'equivoco sulla eccessiva pubblicizzazione può risolversi. D'altro canto, non deve trascurarsi come, da un lato, l'*election day* operi "di norma", facendosi salve diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, e come, da un altro lato, il decreto ministeriale postuli il parere delle confederazioni sindacali. Né, a ben guardare, l'attribuzione al predetto decreto del compito di disciplinare anche le modalità di attuazione dell'*election day* sembra contrastare, come si è sostenuto, con la previsione di cui all'art. 47, comma 5, che – riproponendo quanto già contemplato nell'art. 18, comma 4, del d.lgs. n. 626/1996 – affida alla contrattazione collettiva le modalità di designazione o di elezione del Rls¹⁵. Infatti, è da presumere che le modalità di attuazione dell'*election day* abbiano a che fare essenzialmente con questioni di carattere tecnico-organizzativo o strumentale (certamente non di secondaria importanza) che, pur essendo funzionali alla realizzazione delle modalità di designazione o di elezione del Rls di stretta competenza dell'autonomia collettiva, tuttavia non vi corrispondono né possono corrispondervi.

*Testo distribuito al "Convegno Regionale - Il lavoro e la salute nelle Marche: Le possibili strategie per un intervento comune" Jesi 27-28 settembre 2010

** Paolo Pascucci è professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università di Urbino "Carlo Bo" e presidente della Commissione tecnico-scientifica di "Olympus", Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro; Silvano

Costanzi è collaboratore di "Olympus". Sulla base di riflessioni comuni, S.C. ha scritto i §§ 1 e 2, P.P. i §§ 3 e 4.

¹ Il quale obbliga l'imprenditore ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, siano necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

² BACCHINI, *La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza nel diritto delle relazioni industriali e sindacali*, in *Lav. giur.*, 1999, n. 7, p. 624.

³ Cfr. MONTUSCHI, *Diritto alla salute e organizzazione del lavoro*, Milano, 1986, p. 155 ss.; BALANDI, *Tutela della salute nei luoghi di lavoro*, in *Lav. dir.*, 1990, n. 2, p. 223; LAI, *La sicurezza del lavoro tra legge e contrattazione collettiva*, Torino, 2002, p. 59 ss.

⁴ In verità il d.lgs. n. 277/1991 ed il d.lgs. n. 77/1992 già riconoscevano ai rappresentanti dei lavoratori, riconducibili all'interno delle Rsa, alcune attribuzioni poi previste dal d.lgs. n. 626/1994.

⁵ Cfr. NATULLO, *Rappresentanze dei lavoratori sindacali in azienda*, in *Arg. dir. lav.*, 1997, n. 5, p. 207; TAMPIERI, *Sicurezza sul lavoro e modelli di rappresentanza*, Torino, 1999, p. 119 ss.; PASCUCCI, *Dopo la legge n. 123 del 2007. Prime osservazioni sul Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Pesaro, 2008, p. 148 ss. Va peraltro ricordato come ancora oggi molti contratti collettivi continuano a richiamare l'art. 9 Stat. lav.

⁶ La giurisprudenza ha identificato dapprima le rappresentanze ex art. 9 con le comunità di rischio (Cass., 5 dicembre 1980, n. 6339) ed ha quindi individuato i titolari dei diritti nella collettività dei lavoratori di ciascuna azienda/unità produttiva (Cass., sez. lav., 13 settembre 1982, n. 4874) e infine nelle Rsa ex art. 19 Stat. lav. (Cass., sez. lav., 9 ottobre 1997, n. 9808).

⁷ Il numero minimo, derogabile in *melius* dalla contrattazione collettiva, è stato riconfermato nell'art. 47, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008: 1 Rls nelle aziende o unità produttive sino a 200 lavoratori; 3 Rls nelle aziende o unità produttive da 201 a 1000 lavoratori; 6 Rls in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1000 lavoratori.

⁸ Purtroppo molte volte la riunione periodica rimane l'unico momento di confronto tra i vari soggetti.

⁹ Sulla consegna del Dvr si veda anche Tar Sicilia, 13 maggio 2003.

¹⁰ La risposta all'istanza di interpello è stata resa ex art. 9 del d.lgs. n. 124/2004 e non ex art. 12 del d.lgs. n. 81/2008, stante la perdurante non attivazione dell'istituto previsto da quest'ultima norma.

¹¹ CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in ZOPPOLI, PASCUCCI, NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Milano, 2008, p. 401.

¹² Sulla natura della rappresentanza per la sicurezza v. NATULLO, *La nuova normativa sull'ambiente di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1996,

p. 711.

¹³

Il Rlst ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici di tale formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

¹⁴

CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, supplemento al n. 2, p. p. 173; LAI, *Il ruolo delle parti sociali: in particolare le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici*, in BACCHINI (a cura di), *Legge 3 agosto 2007, n. 123. Commentario alla sicurezza del lavoro. Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia*, Milano, 2008, p. 204; FRASCHERI, *Non solo efficienza, ma anche efficacia per il riordino delle norme di sicurezza*, in *Amb. & Sic.*, 2007, n. 16, p. 57 ss.

¹⁵

LAI, *Il ruolo delle parti sociali*, cit., p. 205; ID., *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in BACCHINI (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro*, in *Ig. sic. lav.*, 2008, p. 290 ss.