

# Sicurezza: l'accesso ai luoghi di lavoro del rappresentante dei lavoratori

Stefano Malandrini *Confindustria Bergamo*

*Un'analisi delle attribuzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, alla luce delle nuove disposizioni del Testo unico sulla Sicurezza, per quanto riguarda l'accesso agli ambienti di lavoro, al documento di valutazione dei rischi e il diritto di consultazione*

## L'evoluzione legislativa e contrattuale

Il combinato disposto degli artt. 18 e 19 del **Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994**, introducendo nell'ordinamento la nuova figura del «*rappresentante per la sicurezza*» (termine poi declinato dalla contrattazione in «*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*» e/o Rls) aveva definito un ruolo connotato da molteplici prerogative, finalizzate a garantire l'effettivo esercizio di svariati compiti di tutela delle condizioni di lavoro del personale occupato nell'azienda o nell'unità produttiva, tra cui il diritto ad eseguire controlli diretti dell'ambiente di lavoro. In particolare l'art. 19, comma 1, lettera a) aveva specificato che il nuovo soggetto, eletto o nominato con la procedura di cui all'art. 18, commi 2 e 3, «*accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni*», la lettera e) aveva precisato che «*riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative*», il comma 2 aveva previsto che «*deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché di mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli*». L'art. 18, comma 7, infine aveva introdotto un rinvio generale alla contrattazione collettiva nazionale di categoria per definire «*le modalità ed i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza*», necessaria al fine di garantire la piena estrinsecazione delle competenze attribuitegli. Il quadro normativo composto dalle disposizioni succitate aveva quindi imposto il diritto del Rls sia a procedere a ispezioni degli ambienti di lavoro, sia a raccogliere le informazioni necessarie per comprendere e valutare le condizioni di rischio riscontrate, sia a fruire di modalità di esecuzione di tali compiti senza penalizzazioni dei trattamenti

economici correlati al proprio rapporto di lavoro. Inoltre l'art. 19, comma 1, lettera b) aveva previsto la consultabilità del documento di cui all'art. 4, cd. «*di valutazione dei rischi*», nella cui redazione ed aggiornamento periodico peraltro risultava coinvolto con ruolo consultivo, ai sensi del comma 6, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui al comma 5, lettera o).

Il complesso delle attribuzioni sopra riportate era stato contestualmente rafforzato dal riconoscimento al Rls, ad opera della stessa decretazione istitutiva, delle tutele legislative spettanti ai rappresentanti sindacali. L'art. 19, comma 4, del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994, prescrivendo che l'Rls «*non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività*», aveva infatti disposto l'applicazione delle garanzie previste per i lavoratori titolari di ruolo sindacale in azienda, ricorrendo ad una formula generica estensibile, in via interpretativa, sia al diritto - nell'ipotesi di licenziamento impugnato - alla reintegrazione temporanea con ordinanza in ogni stato e grado del giudizio di merito, previsto dall'art. 18, comma 7, della legge n. 300 del 20 maggio 1970, sia al divieto di assoggettamento ad atti e trattamenti discriminatori, anche pattizi, definito dal combinato disposto degli artt. 15 e 16. Erano rimaste escluse le sole tutele contrattuali, tra cui in particolare le procedure a garanzia dei membri delle commissioni interne previste dall'art. 14 dell'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966, che alcuni Ccnl (cfr. l'art. 5, Dg sezione II del Ccnl per l'industria Metalmeccanica del 20 gennaio 2008 o l'art. 13, lettera b) del Ccnl per l'industria Tessile dell'11 giugno 2008) riferiscono ultrattivamente alle Rsa/Rsu. Tuttavia il ruolo della **contrattazione collettiva**, nella disciplina delle modalità di accesso agli ambienti di lavoro, era stato altrimenti valorizzato, non solo in riferimento alla formazione, ai sensi del dettato succitato, ma anche per l'esercizio di tutte le funzioni spettanti al Rls, tra cui il controllo diretto delle lavorazioni, atteso che l'art. 19, comma 3, del Dlgs n. 626 del 19 settembre 2004 aveva precisato che «*le modalità per l'esercizio delle funzioni (...) sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale*».

La contrattazione nazionale di categoria del resto

## Le previsioni della contrattazione collettiva: alcuni esempi

- 1) l'art. 27, lettera e), DG sezione III, del Ccnl 20 gennaio 2008 per l'**industria Metalmeccanica**, si limita a prevedere che ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza siano attribuiti «*diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità previste dalle discipline vigenti*», tra cui l'A.I. 22 giugno 1995;
- 2) l'art. 43, capitolo VIII del Ccnl 10 maggio 2006 per l'**industria Chimica**, che prevede la figura del «*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente*», subentrante ai Rls nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni, dispone che l'impresa riconosca le condizioni «*per la gestione della agibilità previste dai Dlgs n. 626/1994, dall'Accordo Interconfederale 22/6/1995 e dal presente Ccnl in relazione alla situazione di fatto*», limitandosi a precisare la facoltà di concordare con la Direzione aziendale progetti o programmi di particolare rilevanza «*per i quali saranno convenute le necessarie agibilità*», compresa l'esecuzione di eventuali indagini ambientali con assunzione dei relativi costi a carico dell'impresa nonché «*l'accesso a strumenti informatici in relazione alle situazioni aziendali*»;
- 3) l'art. 42, paragrafo a) del Ccnl 4 luglio 2008 per l'**industria della Gomma**, introduttivo anch'esso della nuova figura del «*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, salute e ambiente*», ha riprodotto integralmente le previsioni dell'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995, precisando solo che l'accompagnamento nelle visite presso i luoghi di lavoro, da parte del Rspg o di un suo incaricato, debba avvenire «*al fine di un migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche*» e che esclusivamente «*nelle situazioni di emergenza*» il rappresentante dei lavoratori «*accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo preposto reperibile*»;
- 4) l'art. 43 del Ccnl del 29 gennaio 2005 per la **Logistica, Trasporto merci e Spedizione** rinvia espressamente ai Dlgs n. 626, del 19 settembre 1994 nonché all'Accordo Interconfederale del 24 luglio 1996, specifico del settore, che al punto 2.1 riproduce peraltro integralmente i contenuti dell'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995;
- 5) il Ccnl 31 dicembre 2006 per le aziende del **Terziario** non contempla una disciplina specifica né per gli accessi ai luoghi di lavoro da parte dei Rls né, più in generale, in merito alle questioni attinenti le condizioni di sicurezza degli ambienti in cui vengono eseguite le prestazioni di lavoro, che non rappresentano un argomento di rilievo neppure in relazione alle competenze attribuite alle commissioni ed agli enti bilaterali di cui al titolo II e III, ad eccezione del generico rinvio, operato dall'art. 10, alla possibilità di concordare, a livello aziendale, particolari norme afferenti la «*tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro*».

non aveva proceduto a frequenti integrazioni del dettato legislativo limitandosi sovente, in relazione alla disciplina degli accessi dei Rls agli ambienti di lavoro, a richiamare i contenuti dell'art. 19, del Dlgs n. 626 del 19 settembre 2004 e, nei settori industriali, dell'Accordo interconfederale integrativo sottoscritto il 22 giugno 1995.

Peraltro la **disciplina interconfederale**, frequentemente richiamata dalle intese nazionali, è prevalentemente all'emanazione del nuovo Testo unico sulla sicurezza, introdotto dai Dlgs n. 81, del 9 aprile 2008 e formalmente abrogativo del Dlgs n. 626, del 19 settembre 1994. I relativi contenuti sono tuttavia da ritenersi ancora sostanzialmente validi ed applicabili anche dopo l'intervento riformatore, a motivo della ultrattività sostanziale del ruolo dei Rls - traslato nel nuovo quadro normativo con pochi adattamenti - che preclude, ai sensi delle disposizioni sull'interpretazione dei contratti di cui agli artt. 1362 e ss. c.c., eventuali pretese di integrale ed automatica caducazione per sopravvenuta oggettiva inapplicabilità. Analogamente i contenuti degli accordi nazionali e degli eventuali accordi aziendali, nelle parti in cui risultino modifi-

cativi o integrativi della disciplina interconfederale, ancorché ratificati prima dell'intervento riformatore non sembrano inficiati dal subentro delle nuove disposizioni, fatte salve eventuali previsioni che dovessero risultare contrastanti quindi nulle ai sensi dell'art. 1418 c.c. Del resto si consideri che la disciplina interconfederale regola alcuni aspetti pratici delle modalità di accesso dei Rls ai luoghi di lavoro non affrontati dalla normativa legislativa. Per tali tematiche l'assenza di sovrapposizioni riduce quindi ulteriormente il rischio di contenziosi vertenti sulla successione temporale delle regolamentazioni.

Complessivamente si può quindi sostenere che:

- 1) per quanto attiene le previsioni legislative, il subentro del Testo unico ha prodotto alcune alterazioni del quadro legislativo previgente, avendo rafforzato i diritti di informazione, di formazione, di accesso alla documentazione aziendale da parte dei Rls, nonché confermato le tutele economiche e normative e le modalità di nomina/elezione, correlate alla disciplina di legge sulle rappresentanze sindacali. Ne derivano indirettamente anche alcune conseguenze sul regime generale degli acces-

si agli ambienti di lavoro, per lo meno in termini di condizionamento interpretativo; 2) viceversa le modalità concrete di esecuzione degli accessi - tempi e modi di svolgimento - sono ancora sostanzialmente rimesse alla regolamentazione interconfederale previgente, in poche occasioni integrata dalla contrattazione di categoria, più spesso oggetto di accordi o prassi aziendali, che definiscono un quadro normativo ancora sostanzialmente applicabile, nelle more delle modifiche che i prossimi confronti sindacali, di vario livello, prevedibilmente disporranno.

## Le modifiche apportate dal Tu sicurezza

In attesa di tali interventi è comunque opportuna una valutazione sinottica preliminare delle regolamentazioni pregresse e dei nuovi oneri introdotti, per favorire alcuni adeguamenti immediati della gestione degli accessi sia alle nuove previsioni del **Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008** sia alla probabile evoluzione, in senso estensivo del regime di tutela del Rls, che assumerà la contrattazione collettiva in conformità all'orientamento legislativo tracciato dal Testo unico.

### DLGS N. 626/1994 E DLGS N. 81/2008: TAVOLA SINOTTICA

Art. 18, comma 2, del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994. L'Rls può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero nel comparto produttivo.

Art. 47, del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008. La normativa identifica: 1) l'Rls d'azienda o di unità produttiva; 2) l'Rls territoriale, incaricato di operare presso più aziende nell'ambito territoriale di competenza, nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; 3) l'Rls di comparto, incaricato di operare presso più aziende nel comparto di competenza, nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; 4) l'Rls di sito produttivo, incaricato di operare in più cantieri o aziende ascrivibili alle tipologie tassativamente elencate dall'art. 49, comma 1.

Art. 19, comma 5-bis del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994. Gli Rls territoriali o di comparto esercitano il diritto di accesso ai luoghi di lavoro «in riferimento a tutte le unità produttive del territorio o del comparto di rispettiva competenza».

Art. 49, comma 3, del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008. Gli Rls di sito produttivo esercitano il diritto di accesso in tutte le aziende di competenza prive di Rls aziendali e coordinano gli interventi degli Rls aziendali ove presenti.

Art. 48, comma 1, del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008. Gli Rls territoriali esercitano il diritto di accesso in tutte le aziende di competenza. Qualora tale esercizio sia negato ne viene data comunicazione, ai sensi dell'art. 48, comma 5, «all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente».

Art. 19 del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994. L'Rls «accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni», inoltre «deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione» e «non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività», fruendo a tal fine delle tutele «previste dalla legge per le rappresentanze sindacali». In aggiunta può disporre «dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli».

Art. 50, del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008. Ogni tipologia di Rls individuata dall'art. 47 «accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni», inoltre «deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione» e «non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività», fruendo a tal fine delle tutele «previste dalla legge per le rappresentanze sindacali».

In aggiunta può disporre «dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli» anche accedendo a dati «contenuti in applicazioni informatiche».

La precisazione, non presente nella formulazione dell'art. 19 del Dlgs n. 626 del 19, settembre 1994, sembra peraltro solo una chiarificazione di diritti spettanti agli Rls anche prima dell'intervento riformatore, in quanto considerati facenti parte della disponibilità di mezzi, necessari per l'esecuzione delle attività di competenza, imposta al datore di lavoro.

Art. 50, comma 6, del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008. Gli Rls sono tenuti al rispetto delle disposizioni in tema di tutela dei dati personali e di segreto industriale nonché «al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni». La previsione esplicita di limitazioni all'utilizzo delle informazioni raccolte in occasione degli accessi agli ambienti di lavoro, assente nel dettato legislativo previgente, rinvia peraltro a norme generali, in certa misura applicabili alla fattispecie anche prima di tale chiarificazione.

Le numerose analogie tra le previsioni riportate nel quadro sopra esposto sembrano temperate solo da alcune parziali modifiche e precisazioni disposte da altre norme correlate che, per quanto d'interesse, riguardano:

a) la formazione del Rls. L'art. 37, comma 11, del Tu rinvia nuovamente alla contrattazione collettiva nazionale la definizione dei contenuti e della durata della formazione da offrire al Rls, nel rispetto tuttavia di alcuni requisiti minimi, tra cui rileva l'introduzione di un carico aggiuntivo di interventi di aggiornamento pari a 4 ore/anno per le aziende da 15 a 50 lavoratori, ad 8 ore/anno per le aziende di maggiori dimensioni;

b) i compiti del Rls. La contrattazione collettiva nazionale è nuovamente delegata, dall'art. 50, commi 1 e 3 del Tu, a definire le attribuzioni del Rls e le modalità di esercizio delle proprie funzioni, compresi quindi gli ingressi in azienda. In aggiunta è espressamente incaricata, per il disposto dell'art. 48 del Tu, a regolamentare le modalità ed i termini di preavviso per l'accesso ai luoghi di lavoro da parte del Rls territoriale, essendo la relativa disciplina rimessa agli accordi collettivi, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si consideri poi che l'art. 50, comma 4, del Tu prevede espressamente il diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza a ricevere in consegna copia del documento di valutazione dei rischi e del documento unico di valutazione dei rischi da interferenza, confermando ed ampliando l'onere già introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera e) della legge n. 123 del 3 agosto 2007. Prescindendo tuttavia da tale eccezionale intervento prescrittivo, la riforma sembra avere sostanzialmente rinviato alla negoziazione sindacale di vario livello - come avvenuto con il Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994 - il compito di adeguare alle specificità aziendali le modalità di esercizio del diritto di accesso ed i correlati oneri informativi e formativi, disponendo direttamente solo poche regolamentazioni.

Pertanto si consideri, in merito ai tempi ed alle modalità di entrata in vigore delle nuove previsioni legislative, che ad eccezione delle disposizioni riguardanti la valutazione dei rischi, posticipate di 90 giorni, nonché della disciplina di specifici comparti individuati dal combinato disposto degli artt. 3, comma 3, 304 e 306, i contenuti del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008 hanno trovato applicazione dalla data di entrata in vigore del provvedimento

ovvero il 15 maggio 2008. In particolare la riforma ha definito espressamente la decadenza immediata del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994 nonché di ogni altra disposizione legislativa e regolamentare incompatibile, derivandone quindi la caducazione anche di tutte le norme legislative pregresse i cui contenuti contrastino con l'intervento riformatore. Non è stata invece prevista la cessazione della vigenza delle disposizioni dell'Ai del 22 giugno 1995 e/o dei contenuti della contrattazione di categoria o aziendale in corso di validità, avvalorando la tesi sopra esposta di ultrattività delle discipline negoziali pregresse. Si consideri poi che, qualora i confronti interconfederali dovessero determinare la revisione dell'intesa del 1995, potrebbero definire una disciplina sussidiaria ossia efficace solo in carenza di contrattazione collettiva categoriale o aziendale, trattandosi di un orientamento invalso nelle ultime intese correlate al processo di riforma del mercato del lavoro (si consideri a titolo esemplificativo l'Accordo Interconfederale sui contratti di inserimento del 11 febbraio 2004, che in premessa precisa di avere efficacia solo «fino a quando non sarà sostituito dalla apposita disciplina che sarà definita dalla contrattazione collettiva a vari livelli»). È quindi evidente che la disciplina degli accessi è rimasta, anche dopo l'adozione del Tu, un tema proprio della contrattazione collettiva di vario livello.

In particolare il punto 2 dell'Ai del 22 giugno 1995 dispone la seguente regolamentazione, da ritenersi temporaneamente ultrattiva per le ragioni sopra esposte:

- 1) il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato «*nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge*»;
- 2) le visite devono essere segnalate preventivamente al datore di lavoro;
- 3) è possibile che gli accessi avvengano «*congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato*».

Pertanto non sussiste l'obbligo di autorizzazione preventiva per gli accessi ma solo di congrua segnalazione, con preavviso di durata variabile, da definire applicando i generali criteri civilistici di buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali. È pertanto sostenibile che la tempistica sia da correlare di volta in volta alle caratteristiche della visita ovvero indicativamente alla relativa durata, complessità, ampiezza. Inoltre rilevano, per quanto riguarda l'individuazione del momento di inizio-termine delle ispezioni nonché le limitazioni applicabili alle relative modalità di esecuzione, la

salvaguardia dell'attività produttiva e il rispetto delle previsioni legali applicabili, che possono vincolare o precludere gli accessi a particolari ambienti o la diffusione delle informazioni raccolte. La disposizione sistematica dell'accompagnamento del Rls da parte di un rappresentante aziendale sembra peraltro adottabile anche senza preventivo consenso del Rls, poiché non espressamente vietata dalla normativa interconfederale né confliggente con le finalità della stessa.

Complessivamente la disciplina interconfederale ha quindi definito alcuni principi di carattere generale, da interpretare in riferimento alle specifiche situazioni aziendali, in quanto le formulazioni adottate non sono esaustive della molteplicità delle situazioni di fatto riscontrabili. Tuttavia è possibile trarne alcune prescrizioni minime, applicabili a tutte le ipotesi di accesso. Si tratta innanzitutto del divieto - salvo eccezioni motivate da ragioni di urgenza, previste dalle intese applicabili o derivabili da principi ordinamentali sulla buona fede e correttezza nei rapporti contrattuali, da valutarsi di volta in volta - di ingressi improvvisi e completamente autogestiti nei tempi e nei modi. Inoltre il quantitativo dei permessi orari a disposizione del singolo Rls, per l'esercizio delle proprie funzioni, è da intendersi incluso dell'attività di controllo delle lavorazioni, non rientrando nell'elenco tassativo di periodi sottratti al conteggio che, ai sensi della disciplina interconfederale del 1995, comprende solo l'esecuzione dei compiti di cui alle lettere da *b*) ad *l*) dell'art. 19 del Dlgs n. 626 del 19 settembre 1994. Ne consegue quindi un limite esterno indiretto alle modalità di effettuazione degli accessi, seppure permangano comunque eseguibili altri interventi, non retribuiti e non coincidenti con l'orario individuale di lavoro, per i quali non sussistono vincoli quantitativi diretti ma solo il condizionamento dovuto all'obbligo di non nuocere all'attività produttiva e di rispettare le limitazioni di legge. Si tratta di una prescrizione non ulteriormente precisata, che quindi impone valutazioni occasionali. È peraltro sostenibile che restino vietati, sia in regime di permessi retribuiti sia in periodi non coincidenti con l'orario di lavoro del Rls, gli ingressi in particolari orari - ad esempio notturni o corrispondenti a giorni non lavorativi - in cui manchino le condizioni minime di sicurezza per i visitatori ovvero quelli svolti in coincidenza con fasi di attività produttiva particolarmente intensa, qualora dalle visite possano derivare rilevanti danni ai programmi di produzione.

## **Una proposta operativa: la regolamentazione aziendale degli accessi**

Il quadro normativo legislativo e contrattuale sopra riepilogato, che contempla poche specifiche previsioni autorizzatorie o preclusive, lascia quindi indefinite numerose situazioni potenzialmente riscontrabili, per le quali tuttavia è ipotizzabile, in alternativa all'esercizio della contrattazione integrativa aziendale, il ricorso a specifiche regolamentazioni unilaterali.

In particolare è possibile - nonché opportuno, per concretizzare le indicazioni generali rinvenibili nelle disposizioni succitate - proceduralizzare gli accessi, vincolandoli a modalità predefinite di segnalazione e svolgimento e precisando così i comportamenti consentiti. A tal fine un'apposita regolamentazione potrebbe specificare la durata dei preavvisi, le modalità di accompagnamento, l'utilizzo delle informazioni raccolte dal Rls, non derogando alle previsioni interconfederali o categoriali ma integrandole negli aspetti non adeguatamente normati che contemplano, per le ragioni sopra esposte, la maggior parte delle implicazioni operative. L'intervento aziendale peraltro si inserirebbe in un quadro composto anche dalla normativa giuslavoristica, stante la frequente titolarità da parte del Rls del ruolo di rappresentante sindacale unitario, che contempla la facoltà di operare sulle tematiche della sicurezza con un ruolo alternativo e diverse competenze, nonché in considerazione dell'attribuzione comunque ai lavoratori tutelati dal Rls del complesso di doveri che contraddistinguono la subordinazione. Nell'esecuzione degli accessi rilevano pertanto anche le limitazioni indirette imposte al personale dal necessario rispetto dei tempi di lavoro, di cui al Dlgs n. 66 dell'8 aprile 2003, delle prescrizioni in tema di disciplina del lavoro, di cui all'art. 2086 c.c., di fedeltà e diligenza nell'adempimento delle mansioni assegnate, di cui agli artt. 2104, 2105 e 1176 c.c. ecc. L'Rls non può quindi, a titolo esemplificativo, in occasione della propria visita, distrarre altro personale dall'esercizio delle mansioni attribuite, chiedere la sospensione temporanea del lavoro, né pretendere informazioni direttamente dai lavoratori presenti in reparto, nei confronti dei quali pur assumendo i compiti di rappresentante per la sicurezza non acquisisce, ai sensi della normativa di diritto del lavoro, un ruolo gerarchicamente sovraordinato.

Una soluzione tecnico-operativa prospettabile, idonea a concretizzare l'approccio suggerito, consiste nella predisposizione e trasmissione al Rls di una comunicazione standardizzata, ma suscettibi-

Egr. sig. ....

Località, ..... data .....

**Oggetto:** Regolamento degli accessi agli ambienti di lavoro da parte del Rls.

*Nell'esercizio degli accessi agli ambienti di lavoro, per l'esercizio delle funzioni a Lei spettanti ai sensi dell'art. 50 del Dlgs n. 81 del 9 aprile 2008 e delle vigenti disposizioni contrattuali collettive, La invitiamo ad attenersi alle seguenti prescrizioni, dovute a ragioni organizzative e di salvaguardia delle esigenze produttive:*

*a) segnalazione preventiva scritta alla Direzione aziendale, con preavviso minimo di un giorno lavorativo, salvo indifferibili e comprovate ragioni d'urgenza, per le quali comunque dovrà essere data segnalazione alla Direzione aziendale e troveranno applicazione le disposizioni di cui alle lettere b), c), d) ed e). Nella segnalazione dovranno essere riportati i reparti/uffici interessati e la durata prevedibile della visita. Se la Direzione aziendale ravvisasse l'impossibilità di consentirLe l'accesso o la necessità di posticiparlo, in relazione ad uno o più ambienti di lavoro, per ragioni prevalenti sul disposto dell'art. 50 del Tu, ne darà notizia tempestivamente e possibilmente prima dell'inizio dell'ispezione. La Direzione si dichiara fin d'ora disponibile ad illustrarLe dettagliatamente, a seguito di Sua richiesta, la motivazione di tale diniego o posticipo, in un apposito incontro. Infine la Direzione aziendale si riserva di comunicarLe tempestivamente l'eventuale insufficienza del termine generale di preavviso sopra riportato, qualora le modalità e la durata della visita, da Lei segnalate, dovessero apparire incongrue rispetto alle esigenze produttive, ai sensi dell'Art. 22 giugno 1995;*

*b) gli accessi avverranno alla presenza del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale o di altro soggetto da questi incaricato, a cui viene attribuito il compito di agevolareLa nella corretta comprensione delle valutazioni e degli interventi aziendali riferiti ai fattori di rischio presenti negli ambienti controllati;*

*c) qualora Lei avesse necessità di disporre di spazi aziendali o strumentazioni, per predisporre gli accessi o procedere alla disamina delle informazioni raccolte, compresa l'analisi della copia del documento di valutazione dei rischi eventualmente acquisita ai sensi dell'art. 50, comma 4 del Tu, dovrà farne richiesta con preavviso di due giorni lavorativi alla Direzione aziendale, che provvederà di conseguenza;*

*d) in assenza di Sue indicazioni contrarie, si procederà a decurtare i periodi di esecuzione degli accessi dal monte ore di permessi retribuiti a Lei spettanti, per l'esercizio del Suo ruolo, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali. Qualora in corso di visita Lei esaurisse il quantitativo spettante, la residua astensione dal lavoro verificatasi nell'arco della giornata verrà considerata in regime di permesso non retribuito ed ulteriori accessi agli ambienti di lavoro dovranno avvenire in periodi non coincidenti con l'orario individuale da Lei praticato, fatte salve diverse intese tra Lei e la Direzione aziendale, risultanti in forma scritta;*

*e) per qualsiasi informazione non relativa alle procedure di sicurezza - per le quali dovrà rivolgersi al Rsp - nonché per chiedere la sospensione delle lavorazioni, qualora indispensabile per consentirLe gli accertamenti necessari per l'esecuzione dei Suoi compiti, Lei è tenuto a rivolgersi al responsabile di produzione o al responsabile del reparto/ufficio interessato, i quali interverranno con le modalità che riterranno più appropriate. Qualora le richieste da Lei avanzate risultassero improcedibili o se ne rendesse necessario il posticipo, la Direzione si dichiara disponibile a convocare un incontro per illustrarLe dettagliatamente le ragioni del diniego;*

*Per ogni ulteriore chiarimento che Le occorresse, in merito alle modalità di effettuazione degli accessi agli ambienti di lavoro, La invitiamo a contattare preventivamente la Direzione aziendale, non essendo consentito ad altri la modifica ancorché parziale delle prescrizioni del presente regolamento.*

Distinti saluti

La Direzione aziendale  
Il Rls, per presa visione

le di parziali adattamenti in riferimento alle circostanze riscontrate. Il documento andrebbe redatto specificando le principali modalità di esercizio delle funzioni spettanti ed eviterebbe incomprensioni e problematiche organizzative, agevolando altresì il rispetto delle esigenze produttive aziendali, in conformità al disposto dell' Ai del 22 giugno 1995. La formula del regolamento unilaterale definito dalla Direzione aziendale - quindi realizzato autonomamente, nel rispetto delle prescrizioni legislative e contrattuali - consente in particolare di evitare le distorsioni che potrebbero

derivare dalla negoziazione con le Rsu, nelle situazioni contraddistinte da eccessiva tensione sindacale. In tali ipotesi, stante la frequente titolarità di ruoli sindacali da parte del Rls, sorgerebbe infatti il rischio di improprie alterazioni del confronto, che potrebbero precludere l'adozione di una disciplina equilibrata ovvero non limitativa delle attribuzioni di entrambi i soggetti coinvolti, l'Rls e il datore di lavoro. Si riporta di seguito un'elaborazione riferita a contesti industriali, che tende a risolvere le problematiche illustrate nei precedenti paragrafi.