Unione Sindacale di Base - Confederazione Nazionale

Nuovo tavolo sulla sicurezza al Ministero del lavoro…e intanto i lavoratori continuano a morire sul lavoro

Roma, 09/09/2025

Nuova tornata del Ministero del lavoro dei tavoli sulla sicurezza, voluti dal governo assieme alle parti sociali. In cantiere c'è un nuovo decreto, l'ennesimo, che il governo Meloni si appresta a sfornare sul tema della sicurezza sul lavoro: un nuovo provvedimento inutile, fumo negli occhi per dare la sensazione che si provi a fare qualcosa.

Cgil, Cisl e Uil si sono presentate al tavolo dopo essersi incontrate sullo stesso tema nella giornata di lunedì con la Confindustria ; un incontro che corrisponde ad una intesa previa tra sindacati e padroni prima della riunione odierna con il governo.

L'USB ha fatto notare che i due provvedimenti che da tempo chiediamo, l'introduzione del reato di omicidio sul lavoro ed il potenziamento degli RLS, rappresenterebbero un cambiamento di passo rilevante per la tutela della salute-sicurezza nei luoghi di lavoro.

Abbiamo ribadito il fatto che le centinaia di migliaia di Rls, se avessero le conoscenze-competenze e gli spazi d'azione adeguati, poichè presenti nei singoli luoghi di lavoro, potrebbero agire concretamente per costringere i datori di lavoro ad adottare misure di prevenzione dei rischi efficaci.

Il rafforzamento degli Rls rappresenta un intervento quasi ovvio, da adottare immediatamente se si vuole agire concretamente su salute e sicurezza del lavoro ; ma le nostre proposte « ovvie » continuano ad essere disattese ed il motivo è chiaro : le misure di prevenzione-protezione hanno dei costi, e manca la volontà di costringere i datori di lavoro a

sostenere questi costi.

Come Usb non ci limitiamo a chiedere al Governo di adottare misure per rafforzare gli Rls; ma abbiamo adottato da anni un percorso di formazione e supporto dei nostri Rls, percorso che sta producendo effetti concreti per la tutela della salute nei luoghi di lavoro in cui siamo presenti.

Unione Sindacale di Base

Le proposte di USB per la tutela della salute di lavoratrici e lavoratori

Premessa

Questo documento si propone di fornire un contributo di analisi e di proposte per rendere più efficace la tutela della salute-sicurezza nei luoghi di lavoro; il documento si basa sia sull'analisi della letteratura sul tema che su anni di esperienza sul campo con RLS, delegati e lavoratori.

Le nostre proposte si richiamano alla filosofia di fondo delle Direttive Comunitarie, recepite in Italia prima dal D.lgs. 626/94 modificato in seguito dal D.lgs. 81/08, quella, cioè, di ottenere un miglioramento nella tutela della salute con la creazione nei luoghi di lavoro di una partecipazione attiva dei lavoratori (e dei loro rappresentanti) e di un impegno di tipo sistematico e preventivo, in contrapposizione agli interventi di tipo sporadico ed "ex-post" (dopo che gli infortuni e i danni alla salute si siano già verificati).

Le nostre proposte, di tipo tecnico-legislativo, si focalizzano sui seguenti aspetti:

1. Il rafforzamento del ruolo degli Rls

2.La sorveglianza sanitaria

3.Le responsabilità dei committenti nelle situazioni di appalto

1. **Le proposte per il rafforzamento del ruolo degli RLS**

Gli RLS sono già presenti in ogni luogo di lavoro e costituiscono un esercito di potenziali "ispettori sul campo" (oltre 100mila solo nelle imprese del settore privato) che può coadiuvare/supportare i numeri assolutamente insufficienti degli attuali organici degli Uffici ispettivi del lavoro o delle ASL (circa 3mila in totale). Essi non costituiscono un costo per la collettività e possono operare in tutti i luoghi di lavoro del nostro Paese; ma a questo

“esercito” bisogna fornire strumenti adeguati per svolgere in modo efficace la loro funzione di rappresentanza e tutela della salute dei lavoratori.

Nel D.lgs. 81/08 si rileva una sfasatura rilevante tra le funzioni attribuite agli RLS dal punto di vista formale e le risorse reali che gli vengono concesse; un RLS, infatti, dovrebbe rappresentare e tutelare la salute di centinaia di lavoratori con le competenze acquisite in un corso di formazione di sole 32 ore e con poche decine di ore di permessi all'anno. La “sfasatura” tra funzioni formali e risorse reali ha reso quasi nullo il contributo potenziale degli RLS sulla tutela della salute.

Le leggi si limitano a fissare delle soglie minime di risorse per gli RLS e rimandano alla contrattazione collettiva per la definizione di eventuali miglioramenti; ma la contrattazione, dall’accordo interconfederale del 1995 al patto per la fabbrica del 2018, ha sostanzialmente confermato i parametri minimi legislativi.

Le nostre proposte si focalizzano, pertanto, sulla necessità di un intervento tecnico-legislativo per modificare-incrementare questi parametri di soglia minima previsti attualmente e ridurre la “sfasatura” tra funzioni formali e risorse reali degli RLS.

Come potenziare il ruolo degli RLS e dei lavoratori

Per incidere sulle carenze rilevanti descritte si potrebbero fare i seguenti interventi (con le modifiche ai relativi articoli del Dlgs 81/08) :

A. Aumento del numero degli RLS

Il Dlgs 81/08, all’art. 47 comma 7, prevede un numero minimo di RLS rispetto alle dimensioni delle imprese:1 RLS nelle imprese fino a 200 lavoratori; 3 RLS tra 200-1.000; 6 RLS oltre i mille lavoratori. La nostra proposta prevede, per permettere una verifica efficace sulle misure di prevenzione adottate dai datori di lavoro, un aumento significativo della soglia minima del numero di RLS:1 RLS nelle imprese fino a 50 addetti; 2 RLS tra 50-100 addetti; 3 RLS tra 100-200 addetti;1 RLS ogni 100 addetti per le imprese di oltre 200 lavoratori (in un’azienda di 1000 addetti, ad esempio, ci dovrebbero essere almeno 10 RLS).

B. Formazione degli RLS

Per garantire l’acquisizione di conoscenze e competenze adeguate per gli RLS:

- Aumento significativo (almeno il doppio) delle ore di formazione, sia iniziali che per l'aggiornamento annuale, per permettere agli RLS di acquisire le conoscenze-competenze adeguate;
- gli RLS devono essere liberi di scegliere i corsi da effettuare in aggiunta a quelli di base previsti dalla legge; i costi di questi corsi sono sempre a carico del datore di lavoro.

C. Ruolo degli RLS rispetto alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione-protezione:

Per garantire un ruolo efficace degli RLS sul sistema della salute-sicurezza del lavoro:

- il datore di lavoro deve essere obbligato a coinvolgere gli RLS, con preavviso di almeno 5 giorni, sia nella fase di rilevazione dei dati per la valutazione dei rischi che nella definizione, e programmazione, delle misure di prevenzione-protezione;
- il datore di lavoro deve consegnare agli RLS, senza necessità di una loro richiesta, una copia del DVR e dei dati su cui si basa;
- gli RLS, nel rispetto dei dati aziendali sensibili, devono avere il diritto di far analizzare il DVR da esperti di propria fiducia e richiedere, in caso di dubbi, la possibilità di un loro intervento per una rilevazione diretta dei dati necessari per la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro riconoscerà piena agibilità in azienda agli esperti richiesti dagli RLS.
- Per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e delegati sindacali: il DVR può essere richiesto anche dai delegati sindacali; i lavoratori, inoltre, devono avere il diritto di richiedere la parte del DVR relativa ai rischi della propria postazione di lavoro.

D. Permessi ed accesso ai luoghi di lavoro degli RLS:

Per garantire agli RLS il tempo e gli spazi di agibilità adeguate per verificare la qualità delle misure di prevenzione attuate dal datore di lavoro:

- aumento del monte ore annuale, almeno il doppio di quello attuale, per permettere agli RLS di interagire con i lavoratori e rilevare i dati necessari per la valutazione dei rischi. Gli RLS hanno il diritto di usare il monte ore solo per effettuare i sopralluoghi in azienda decisi volontariamente; il tempo impiegato per altre attività non rientra nel monte ore RLS ed è a carico del datore di lavoro;
- accesso ai luoghi di lavoro: il datore di lavoro non può opporsi, ad eccezione dei casi in cui dimostri esigenze tecnico produttive inderogabili, alla richiesta di accesso degli RLS nei luoghi di lavoro.

E. La riunione periodica su salute e sicurezza:

Il datore di lavoro deve fornire agli RLS, con almeno 5 giorni di preavviso, l'ordine del giorno della riunione periodica; gli RLS hanno il diritto d'integrare l'odg e di richiedere l'inserimento delle proprie segnalazioni nel verbale della riunione periodica.

F. Le ispezioni degli organi di vigilanza:

Gli RLS hanno il diritto di essere coinvolti durante le ispezioni ed avere copia del verbale rilasciato dagli organi di vigilanza

G. Potere di verifica degli Rls nelle situazioni di appalto

Gli Rls delle aziende committenti, nel caso siano presenti aziende in appalto nel proprio sito produttivo, hanno il potere di verifica solo sui rischi d'interferenza che si possono creare tra i lavoratori delle aziende del sito. L'ampliamento del potere di verifica degli Rls su tutti gli aspetti relativi alla salute-sicurezza delle aziende in appalto, avrebbe un effetto rilevante per la tutela della salute-sicurezza dei lavoratori delle imprese in appalto.

Si propone al riguardo di aggiungere, al comma 1 dell'art. 50 del Dlgs 81/08, la lettera P con il seguente testo:" *Gli Rls delle aziende committenti esercitano, anche nelle imprese in appalto che operano nel proprio sito produttivo, le attribuzioni-poteri previsti dalle lettere (a-e-h-m-n) del comma 1 dell'art. 50 del Dlgs 81/08*".

H. Per rafforzare il potere di denuncia delle situazioni di rischio da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti:

Introduzione nel D.lgs. 81/08 dell'articolo 20-bis; articolo che definisce una **procedura d'urgenza per la verifica ed il rispetto delle prescrizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro**. Questa procedura definisce che, in caso di preventiva verifica di mancata attuazione da parte del datore di lavoro degli adempimenti a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, gli RLS (gli organismi territoriali delle organizzazioni sindacali nazionali, le rappresentanze sindacali aziendali e le Rsu) possono ricorrere al giudice del lavoro, con la procedura d'urgenza di cui all'art. 28 della legge 300/70, perché ne ordini l'immediata applicazione e disponga specifiche modalità per la loro attuazione. Laddove il giudice riconosca la fondatezza della domanda proposta, intima al datore di lavoro l'immediata rimozione del pericolo o l'attuazione degli adempimenti non rispettati e delle prescritte modalità ed i relativi termini per l'adempimento.

2. La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, come la valutazione dei rischi (VR), ha un ruolo fondamentale per la tutela della salute nei luoghi di lavoro; se la VR, infatti, si propone di valutare i rischi per prevenirli (evitare che si verifichino), la funzione del medico del lavoro è quella di monitorare "a valle" se, nonostante le misure di prevenzione, ci sono degli effetti negativi sulla salute di lavoratrici e lavoratori.

Considerata la rilevanza della sorveglianza sanitaria è fondamentale la garanzia di obiettività ed indipendenza della figura del medico competente. Tuttavia l'integrità professionale dei medici competenti può essere compromessa dal fatto che sono retribuiti direttamente dalle imprese e a queste rispondono; nelle grandi imprese questo aspetto è ancora più critico perché un unico committente eroga quasi il 100% del compenso del medico.

Le proposte sulla sorveglianza sanitaria

Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

- rendere i medici del lavoro indipendenti dalle imprese; si potrebbe creare, ad esempio, un fondo pubblico, finanziato dai datori di lavoro, per retribuire i medici del lavoro;
- rendere obbligatoria, per il datore di lavoro, la ricollocazione dei lavoratori RCL (a ridotta capacità lavorativa) in una mansione idonea al loro stato di salute (modifiche all'articolo 42 coma 1 del D.lgs. 81/08);
- Definire meglio l'obbligo del medico competente di effettuare immediatamente la denuncia di malattia professionale. Questa misura avrebbe l'effetto di aumentare il numero di denunce di malattia professionale e, al contempo, di avere un quadro più realistico dei danni alla salute provocati dalle carenze di misure di prevenzione adeguate nei luoghi di lavoro.

3. Ripensare il sistema degli appalti e la responsabilità del committente

La tendenza sempre più diffusa, da parte delle imprese, a dare in appalto alcune fasi del proprio ciclo produttivo, per aggirare i diritti dei lavoratori e imporre basse retribuzioni, provoca una riduzione rilevante del livello di tutela della salute per i lavoratori delle imprese appaltatrici. I lavoratori di queste aziende, oltre al fatto di essere più ricattabili per la tipologia di rapporto di lavoro, sono costretti spesso ad effettuare le attività più rischiose. Fino a quando non si tornerà a considerare il lavoro in appalto come una anomalia, accettabile solo a partire da precise circostanze ed esigenze organizzative, che vanno opportunamente definite e perimetrate, continueremo a soffrire gli effetti di questo sistema. Al centro dell'attenzione va posta la Legge Biagi, D.lgs. 276 del 2003 che sta all'origine della liberalizzazione degli appalti e delle successive modifiche che sono andate tutte nella medesima direzione.

Relativamente al solo aspetto della responsabilità del committente va segnalato che nell'articolo relativo ai contratti d'appalto (art 26 del D.lgs. 81/08) si definisce solo l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, in collaborazione con il datore di lavoro dell'azienda appaltatrice, il documento unico per la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI). Nel comma 3 dell'art 26 si specifica chiaramente che le responsabilità del datore di lavoro dell'azienda committente *"non si applicano [rispetto] ai rischi specifici propri [dei lavoratori] delle attività delle imprese appaltatrici...".*

Per garantire una maggiore tutela della salute dei lavoratori, è fondamentale definire degli obblighi precisi di verifica, con conseguente responsabilità, del datore di lavoro dell'azienda committente, in aggiunta ai cosiddetti rischi di interferenza e della conformità dell'azienda appaltatrice rispetto alle norme per la tutela della salute-sicurezza.

4.Conclusioni

Usb, consapevole del fatto che il problema della tutela della salute nei luoghi di lavoro può essere risolto solo con un cambiamento radicale a livello economico-sociale, con queste proposte vuole fornire un contributo per passare dalle parole ai fatti; dalla sfera della

denuncia all’azione concreta contro infortuni e malattie professionali.

Usb si propone, in sintesi, di raggiungere questo obiettivo attraverso: il rafforzamento del ruolo di lavoratrici e lavoratori (e dei loro rappresentanti) nella tutela della propria salute, la definizione di modalità efficaci per la valutazione dei rischi e la sorveglianza sanitaria; il potenziamento degli organi di vigilanza; la modifica del sistema degli appalti; la creazione di un sistema di “obblighi-sanzioni-pene” in grado di creare una deterrenza reale nei confronti dei datori di lavoro per motivarli-costringerli ad adottare delle misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori.