



ANACI

**CENTRO STUDI REGIONALE
DELLA LOMBARDIA**



Lecco 16 ottobre 2009

Relazione ing. Cristoforo Moretti

**Modalità operative sulla comunicazione
del RLS all'INAIL**

Modalità operative sulla comunicazione del RLS all'INAIL

Cristoforo Moretti

PREMESSA

Il RLS è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, di cui all'art. 18 del d.lgs 626/94 (vigente fino al maggio 2008 ed oggi abrogato) e di cui all'art. 47 del d.lgs. 81/2008, attuale "testo unico" per la sicurezza sul lavoro. Questa figura è, per così dire, un "portavoce" dei lavoratori di un'attività (per esempio uno studio professionale), in merito alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nei confronti del datore di lavoro. Fin dall'anno 1997 il RLS viene liberamente eletto tra i lavoratori, escluso ovviamente il datore di lavoro, ma la sua elezione non è un obbligo: i lavoratori possono lecitamente decidere di non eleggere alcun RLS, ed in questo caso il datore di lavoro deve rapportarsi soltanto con il cosiddetto RLST, Rappresentante "Territoriale", individuato – per comparto di appartenenza – a livello di comitati paritetici territoriali (gli enti bilaterali formati localmente da associazioni datoriali e sindacali nel settore di competenza).

Nel condominio nessuno dei due articoli citati (art. 18 del d.lgs 626/94 e art. 47 del d.lgs. 81/2008) ha mai avuto ed ha rilievo: la figura del RLS nel condominio non esiste. Nel primo caso, perché il decreto 626 era applicabile solo nei casi espressamente previsti, e cioè parzialmente agli art. 21 e 22, e non quindi all'art.18; nel secondo caso perché (come all'art. 3 comma 9 del d.lgs. 81/2008) nei confronti dei lavoratori di condominio trovano applicazione gli obblighi di informazione, formazione, dispositivi di protezione individuale e attrezzature conformi al decreto, e niente altro. La figura del RLS non è mai stata prevista dalla legge nel condominio e nessuna comunicazione all'INAIL è quindi necessaria per un condominio con dipendenti.

Ora parliamo dell'obbligo di comunicazione del nominativo del RLS all'INAIL.

LA CRONISTORIA DEGLI OBBLIGHI

30 aprile 2008 - Sulla Gazzetta Ufficiale viene pubblicato il d.lgs. 81/2008, "testo unico" sulla sicurezza sul lavoro, che all'art.18 comma 1 lettera aa (si: proprio a-a - ndr) impone al datore di lavoro di "*comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*". In che modo? Entro quando? Nessuno lo sa. La mancata comunicazione è sanzionata dall'art.55 comma 5 lettera o con ammenda da 500 euro.

12 marzo 2009 – L'INAIL emette la circolare n.11, nella quale si precisa che va inviato il nominativo del RLS solo se presente al 31 dicembre 2008 ed indica la scadenza temporale ultima nel 16 maggio 2009.

Fine aprile, inizio maggio 2009 – Panico in vista della scadenza del 16 maggio: si scopre l'esistenza del RLS. Negli studi di amministrazione condominiale arrivano circolari terroristiche che suggeriscono fantasiosi *escamotages* per ovviare all'eventuale assenza del RLS: autonominarsi come datore di lavoro (impossibile), convincere i lavoratori a retrodatare la nomina (la nomina! Il RLS si "elege", non si "nomina"... e poi: mai retrodatare), nominare a forza l'unico lavoratore presente (illegittimo).

15 maggio 2009, pomeriggio – Poche ore prima della scadenza il sito internet dell'INAIL pubblica due righe nelle quali, facendo riferimento a una nota ministeriale sempre del 15 maggio, si rimanda la scadenza al 16 agosto 2009. La nota ministeriale è introvabile, nonostante contatti diretti con uffici ministeriali sul territorio. Il sito dell'INAIL va in crisi per l'eccessivo numero di contatti, gli utenti più previdenti catturano la schermata delle "due righe" e la ripropongono sui forum specializzati.

1 giugno 2009 – Viene diffusa la ormai leggendaria nota ministeriale del 15 maggio, della cui esistenza si cominciava a dubitare. La data del 16 agosto viene scadenziata con più serenità.

4 agosto 2009 – Il Ministero del Welfare invia una lettera all'INAIL invitando l'istituto a riconsiderare, in funzione del decreto correttivo approvato dal Consiglio dei Ministri ed in via di pubblicazione, la data di scadenza dell'obbligo di comunicazione del RLS.

5 agosto 2009 – Viene pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 106/2009, correttivo del d.lgs. 81/2009. Il nuovo art.18 comma 1 lettera aa recita: “*comunicare in via telematica all'INAIL (...) in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati*”. La sanzione (art.55 comma 5 lettera l) si riduce da 500 euro a un'ammenda da 50 a 300 euro.

8 agosto 2009 – Un comunicato dell'INAIL, aderendo alla indicazione ministeriale del 4 agosto, di fatto sospende la scadenza del 16 agosto, rimandando all'emissione di una successiva circolare esplicativa.

20 agosto 2009 – Entra in vigore il decreto correttivo e quindi la nuova versione del d.lgs. 81/2008.

25 agosto 2009 – L'INAIL finalmente diffonde la circolare esplicativa n.43 con le modalità operative per comunicare i nominativi, precisando bene chi e come deve inviare la comunicazione e le sanzioni in difetto, ma omettendo di indicare una data di scadenza. Teoricamente quindi ogni ritardo dalla data della circolare è sanzionabile.

ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'INAIL

Consigliando fin da subito, per chi ancora non lo avesse inviato, di comunicare il nominativo del RLS, vediamo in breve i chiarimenti della circolare INAIL n.43 del 25 agosto 2009.

- La circolare riguarda soltanto i RLS, quindi i rappresentanti eletti internamente ai lavoratori in azienda. Per quanto riguarda i rappresentanti territoriali (RLST), l'INAIL si riserva nuove comunicazioni a seguito delle interpretazioni ministeriali che verranno.
- Chi ha già ottemperato all'obbligo comunicando il nominativo del RLS con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2008 non deve effettuare alcuna comunicazione, se non nel caso in cui siano intervenute variazioni di designazione dopo il 1° gennaio 2009.
- Chi non ha, lecitamente, effettuato alcuna comunicazione deve inviare la segnalazione per la prima volta seguendo le istruzioni operative della circolare n.43. **Non è precisata alcuna scadenza temporale.**
- Per chi non rientra nei casi precedenti, cioè aziende attualmente senza lavoratori soggetti al decreto 81 o aziende nelle quali il RLS non è stato eletto tra i lavoratori, l'obbligo di comunicazione scatterà in occasione di un'eventuale prima elezione del RLS.
- Successive comunicazioni dovranno essere effettuate solo nel caso in cui dovesse essere designato un RLS differente da quello segnalato.

Obbligatorio riportare questa frase della circolare: “*Appare inoltre utile rimarcare come le elezioni o le designazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non costituiscono un obbligo per il datore di lavoro ma una facoltà dei lavoratori, che potrebbe non essere esercitata dai medesimi. Infatti, il datore di lavoro non ha alcun titolo decisionale al riguardo e non deve ingerire in alcuna forma o modo*”.

Si ricorda che la comunicazione del nominativo degli RLS è un **obbligo per i datori di lavoro di studi professionali**. Al contrario **il RLS è una figura inesistente per i condomini**, con o senza dipendenti, e non va comunicata in nessun caso.



ANACI

**CENTRO STUDI REGIONALE
DELLA LOMBARDIA**



Lecco 16 ottobre 2009

**Relazione dott. Giulio Benedetti
magistrato**

**Conseguimento e conservazione dei documenti relativi
alle strutture ed agli impianti comuni o alla sicurezza di
chi lavora per il condominio.**

La definizione di datore e di lavoratore prevista dal d.lvo 9/4/2008 n. 81, riformato dal d.lvo 3/8/2009 n. 106, nella normativa di prevenzione degli infortuni sul lavoro e nel condominio.

- La normativa del codice civile che definiscono il datore di lavoro ed il lavoratore .

L'impostazione giuslavoristica tradizionale del codice civile contiene le seguenti definizioni:

- l'art. 2082 afferma che è imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi , inoltre l'art. 2087 riferisce che suo preciso obbligo è quello di adottare le misure idonee a tutelare l'integrità psico-fisica dei dipendenti ;

- l'art. 2094 sostiene che è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante contribuzione a collaborare nell'impresa , prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze sotto la direzione dell'imprenditore ;

- l'art. 2095 distingue i prestatori di lavoro subordinato in dirigenti amministrativi o tecnici, impiegati o operai.

Ne consegue che per il codice civile il dipendente è colui che se da un lato obbedisce al datore di lavoro , nello svolgimento della sua attività professionale , d'altra parte ottiene il pagamento delle proprie prestazioni ed è tutelato dal secondo durante lo svolgimento delle stesse.

- Le definizioni contenute nel d.lvo n. 81/2008, riformato dal d.lvo n. 106/2009, di datore di lavoro e di lavoratore all'interno del condominio.

Una recente dottrina tende a ridurre gli obblighi sanciti nei confronti del datore di lavoro dalla normativa di prevenzione sul lavoro all'interno del condominio senza dipendenti, vale a dire che per tale teoria tale luogo è dotato di una extraterritorialità giuridica contro la quale si infrange il dettato del d.lvo n. 81/2008 e del d.lvo n. 106/2009.

Detto intendimento , se pure risponde ad un'inconfessata necessità di semplificazione dell'interprete di fronte alle novità legislative dell'ultimo biennio , è priva di fondamento giuridico .

Invero le definizioni civilistiche sopra esaminate di datore di lavoro e di dipendente sono del tutto abbandonate dal d.lvo n. 81/2008 il quale contiene ben diverse affermazioni .

- Il lavoratore definito dal d.lvo n. 81/2008.

L'art. 2 , comma primo lettera a), del d.lvo n. 81/2008 afferma che il lavoratore è :

- “la persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale , svolge un'attività lavorativa nell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato , con o senza retribuzione , anche al solo fine di apprendere un mestiere , un'arte o una professione , esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”.

Ne consegue che la definizione di lavoratore non consiste più nel rapporto corrispettivo tra il pagamento di uno stipendio e la subordinazione e la prestazione , bensì nel suo inserimento in un altrui sistema organizzativo al cui interno svolge la sua attività.

Inoltre il predetto articolo equipara al lavoratore le seguenti categorie professionali tra le quali si annoverano quelle che usualmente svolgono la loro attività al servizio del condominio:

- il socio lavoratore di una cooperativa o di una società ;

- l'associato in partecipazione previsto dall'art. 2459 c.c. (quali gli addetti alle pulizie o ai servizi di piccola manutenzione degli impianti) ;

- il beneficiario di iniziative di formazione e di orientamento ;

- l'allievo degli istituti di istruzione ed il volontario dei Vigili del Fuoco;
- coloro che svolgono i lavori socialmente utili, previsti dalla legge 1/12/1997 n. 468;
- i lavoratori parasubordinati ;
- i lavoratori a progetto ;
- i lavoratori a domicilio ;
- i prestatori di telelavoro ;
- i compartecipanti all'impresa familiare ;
- il compartecipante all'impresa familiare ;
- i lavoratori che esercitano prestazioni occasionali di tipo accessorio ;
- i soggetti che esercitano la somministrazione a distacco ;
- i lavoratori autonomi e i lavoratori che svolgono l'attività all'interno del contratto di appalto;
- i componenti della società semplice nel settore agricolo.

In particolare l'art. 2, comma primo lettera a), del d.lvo n. 81/2008 afferma espressamente che è lavoratore il soggetto appartenente ad una cooperativa che , anche di fatto , presta la sua attività per conto della società e dell'ente stesso. Tale soggetto è quello che maggiormente ed usualmente svolge la sua attività lavorativa all'interno del condominio quale portiere , giardiniere , addetto ai servizi ed agli impianti tecnologici, all'attività di giardinaggio e di rimozione dei rifiuti, all'attività di piccola manutenzione , anche in regime di contratto di appalto prevista dal successivo articolo 26.

Pertanto da tale ricostruzione normativa la definizione di lavoratore che si basa soltanto sui concetti tradizionali di assunzione e di pagamento dello stipendio , è del tutto disattesa dalla normativa di prevenzione degli infortuni sul lavoro la quale , ai fini della sua tutela , definisce lavoratore perfino chi , soltanto di fatto, lavora all'interno di un'organizzazione predisposta dal datore di lavoro , quale è quella rappresentata dal condominio e dall'attività del relativo amministratore che svolge la sua attività al fine di consentire ai condomini l'uso agevole, pacifico e sicuro delle parti comuni .

- Il datore di lavoro nel sistema di sicurezza sul lavoro .

L'art. 2, comma primo lettera b), del d.lvo n. 81/2008 definisce datore di lavoro :

- il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore ;
- il soggetto che , secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la sua attività lavorativa , ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali o di spesa ;
- nelle pubbliche amministrazioni il soggetto al quale spettano i poteri di gestione , ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale , nei soli casi in cui sia preposto ad un ufficio avente un'autonomia gestionale e dotato di autonomi poteri decisionali di spesa .

Quindi il datore di lavoro è il soggetto al vertice di un'organizzazione , al cui interno è inserito il lavoratore , ed è colui che può "spendere e prendere decisioni".

Nell'ambito condominiale tale qualifica viene ripartita , a secondo della possibilità di spesa , tra l'amministratore e l'assemblea condominiale nel senso che l'art. 1130, comma primo n. 4), del codice civile consente al primo di compiere gli atti conservativi (urgenti e non costosi e finalizzati all'immediata tutela della pubblica incolumità) dei diritti inerenti alle parti comuni dell'edificio, mentre è sempre e soltanto la seconda l'esclusiva titolare del potere di spesa e di decisione.

Infine è da notare che dall'attribuzione della qualifica di datore di lavoro conseguono le importanti e precise responsabilità definite nel seguente modo dalla prevalente giurisprudenza (C.Cass. Pen., IV Sezione , Sent. n. 28197 del 21/5/2009, depositata il 9/7/2009) :

“E’ da osservare , peraltro , che la normativa antinfortunistica mira a salvaguardare l’incolumità dei lavoratori non solo dai rischi derivanti da incidenti o fatalità , ma anche da quelli che possono scaturire dalle sue stesse disattenzioni , imprudenze o disubbidienze alle istruzioni o prassi raccomandate , purchè connesse allo svolgimento dell’attività altrui.”

“ Sussistendo questa ipotesi, è affermato dalla giurisprudenza consolidata di questa Corte il principio giuridico che , in caso di infortunio sul lavoro originato dall’assenza o inidoneità delle misure di prevenzione , nessuna efficacia causale esclusiva può essere attribuita al comportamento del lavoratore infortunato , che abbia dato occasione all’evento , quando questo sia da ricondursi anche alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che , se adottate, sarebbero valse a neutralizzare il rischio di siffatto comportamento.”

Dott. Giulio Benedetti – magistrato.