

## **GINO RUBINI – Rls, mandrake o figura di normale rappresentanza?**

La dottrina giuridica italiana in materia di rappresentanza nel mondo del lavoro ha incrociato uno scoglio sul quale rischia di naufragare: la definizione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro.

Insigni giuristi si sono esercitati all'infinito per decidere se il Rls è figura di rappresentanza sindacale o rappresentanza di "scopo" con valenza quasi istituzionale. Non pare, al momento, che sia venuto fuori granchè di concreto. Le uniche operazioni concrete le hanno praticate le associazioni datoriali che hanno deciso di "neutralizzare" la figura del Rls riducendone la effettiva operatività ostacolando la consegna del DVR, limitando l'informazione e la partecipazione del Rsl ad atti meramente formali. Un'altra strategia di isolamento della figura del Rls è stata praticata dalle aziende con una forzata individuazione della esclusività della competenza del Rls a trattare problematiche riguardanti salute e sicurezza. Riporto da un caso, tra i tanti visti, la seguente frase clichè della direzione aziendale " con voi della Rsu delle questioni della sicurezza e della salute non parlo, perchè sono di competenza del Rls". .

La Rsu, nel caso in fattispecie, intendeva soltanto aprire una questione sulla sostenibilità di alcuni turni e la "metrica" dei ritmi in una qualche catena di montaggio... ( non sorrida il lettore, al di là di ciò che scrivono i giornali sulla scomparsa di Cipputi, decine,centinaia di migliaia di persone lavorano ancora così, dal montaggio dei frigoriferi alla eviscerazione in serie dei polli.. ) Il clichè " la salute e la sicurezza sul lavoro non si contrattano" è ricorrente e ha trovato sostegni anche in dottrina, specialmente dai professori di diritto che fanno molte consulenze alle imprese... Dietro una posizione dottrinale apparentemente ineccepibile e votata alla "purezza" della tutela del bene salute, costituzionalmente protetto e indisponibile, si cela una negazione ed una comoda rinuncia ad esaminare le realtà di fatto. I determinanti sociali e organizzativi che hanno influenze dirette sulla salubrità della condizione di lavoro, stabilità del lavoro, tempi, orari, turni e riposi, ritmi e carichi di lavoro, organico per area produttiva, tipologia dei contratti, salario sono variabili dipendenti dal potere contrattuale collettivo e hanno una incidenza decisiva sul risk assessment e sul risk management.

La separazione dei ruoli e dei compiti tra Rls e Rsu è divenuta nel tempo, nelle relazioni aziendali, una posizione di comodo, sviluppata per separare e ridurre la possibilità di contrattare il miglioramento di determinati aspetti della organizzazione del lavoro che hanno influenze rilevanti sulla gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro ( orari, turni, riposi, ritmi e cadenze ripetitive, ecc) che incidono sulla salute dei lavoratori. Allorquando il Rls solleva poi quesiti su aspetti di rischio correlati alla organizzazione del lavoro gli viene brutalmente risposto che l'Azienda non tratta con il Rls aspetti come orari, turni, carichi di lavoro, aspetti che non riguardano i compiti del SPP... ( anche di questa impostazione abbiamo un catalogo pieno di casi ...) E' positivo quindi che la Legge 123 del 3 agosto 2007 abbia "riaperto" l'attenzione sul ruolo del Rls, valorizzando la consultazione con la consegna del DVR, quando venga richiesto dal Rls...

Siamo lontani dal raggiungere un livello di ragionevole qualità della cultura della sicurezza perchè, purtroppo, in questa materia la priorità delle consulenze che viene richiesta da molte imprese non verte sul come migliorare la qualità del risk assesment e del risk management ma su come evitare di fare e/o su come eludere le norme in materia. Troppe risorse vengono spese in avvocati e

troppo poche per studi tecnici e organizzativi e per la progettazione ergonomica . Tra le consulenze a supporto delle decisioni delle imprese, molte si risolvono in azioni simboliche senza miglioramenti della qualità gestionale in materia , questo è il dramma per cui muoiono , si invalidano , si ammalano ancora tanti , troppi lavoratori.

La lettura critica dell'articolo di Paola Balbo " Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza " apparso sulla pregevole Rivista online Diritto.it. Nell'articolo viene affrontata la figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ci aiuta molto a sviluppare una serie di ragionamenti . Scorriamo dall'articolo le ragionevoli domande che l'Autrice si pone riguardo la "responsabilità" del Rls verso coloro , portatori del bene salute, che l'hanno eletto .Scrive Balbo:

" La nomina quanto meno a maggioranza e il conseguente incardinamento in un ruolo che comporta anche una serie di garanzie di derivazione sindacale[2] comportano per contro un onere in capo al r.l.s. che a ben vedere non è così esente da responsabilità. ii)

Nel momento in cui il legislatore europeo ha precisato che si è in presenza di una funzione specifica in materia di protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori cui i rappresentanti partecipano in modo equilibrato, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, ovvero che gli stessi sono consultati preventivamente e tempestivamente dal datore di lavoro, sembra sottendere anche un obbligo di sorveglianza e/o vigilanza degli interessi legittimi di coloro che gli hanno, attraverso l'investitura, delegato e pertanto una responsabilità da omissione potrebbe certamente configurarsi. Altrettanto appare ipotizzabile una responsabilità per negligenza, là ove non vi sia stata una tempestiva segnalazione rispetto ad un problema specifico tanto più che all'interno della funzione specifica si fa riferimento alla consultazione 'su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla sicurezza e sulla salute' e al 'diritto di chiedere al datore di lavoro di prendere misure adeguate e di presentargli proposte in tal senso, per ridurre qualsiasi rischio per i lavoratori e/o eliminare le cause di pericolo' (art. 11 direttiva 89/391). Sembra ipotizzabile che a fronte di un diritto nascente in capo al r.l.s. a seguito di una delega specifica basata su un rapporto fiduciario nei confronti di un soggetto preciso e, de relato, della sua competenza in merito non corrisponda un dovere di verifica esente da responsabilità? Se poi la lettura vuole essere anche di 'peso conseguente' sulle decisioni in materia di sicurezza e salute, data la necessità degli organi aziendali (pubblici o privati che siano), di una consultazione preventiva e tempestiva, non si può continuare a credere che il ruolo sia marginale altrimenti tanto varrebbe abolire questa figura. Come interpretarne allora il ruolo? La legge n. 123 del 2007 ha posto l'accento sulla collaborazione che deve esserci tra datore di lavoro e r.l.s.. Ciò significa dare nuova evidenza a quanto può derivare dal rapporto funzionale ed istituzionale tra le due figure la cui importanza deriva proprio dall'essere il r.l.s. colui che sintetizza le esigenze, i malcontenti, le necessità del personale dipendente...." segue su Paola Balbo " Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza "

E' verosimile affermare che dal punto di vista dottrinale i quesiti che pone Balbo siano ineccepibili . Sappiamo bene che le domande suggestive sulla responsabilità del Rls sono una costruzione retorica per mettere in luce "l'impotenza del Rls ". Al tempo stesso la configurazione di una responsabilità in sede civile e penale del Rls invece che incrementare autorevolezza ed efficacia della figura la ucciderebbe definitivamente . Come si può immaginare che un lavoratore dipendente accetti di candidarsi a svolgere come volontario le funzioni e gli adempimenti di Rls, in una condizione di lavoratore subalterno , senza potere , che continua peraltro a svolgere il proprio lavoro professionale , senza governo del tempo per esercitare la propria funzione, assumendo il rischio di venire iscritto nel registro degli indagati e di dovere ricorrere ad un avvocato di fiducia più o meno ad ogni incidente che avvenga nell'azienda in cui lavora .... E' apprezzabile l'esercizio accademico e di ricerca dell'Autrice , è fuori dalla realtà e dal possibile la risposta che sottende alle sue domande. Se per una malaugurata congiuntura si realizzasse come norma l'ipotesi della punibilità del Rls nelle

forme che trapelano dall'articolo, come sindacalista che ha dedicato molti anni alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, sarei in prima fila a dissuadere i lavoratori dal candidarsi a svolgere il ruolo di Rls, e ben pochi sarebbero i lavoratori dotati di normale buon senso che si candiderebbero a tale incarico.

Detto questo per vezzo polemico occorre per davvero sviluppare una riflessione compiuta sui limiti della figura del Rls. Da una parte si potrebbe configurare un eccesso di delega ad un lavoratore che spesso non ha gli strumenti per svolgere gli adempimenti previsti dalla norma, dall'altro si rischia di proiettare su di una figura fragile un carico di responsabilità insostenibile...

Partendo dai ruoli e dai compiti del Rls per sviluppare nuove strategie in materia di salute e sicurezza sul lavoro, per tutte le criticità che abbiamo visto si rischia di non approdare a nessun porto. La innovazione del sistema di prevenzione delle/nelle imprese italiane richiede per davvero un approccio di sistema: le imprese debbono apprendere a gestirsi e a gestire in sicurezza il proprio contesto lavorativo e le filiere di appalti di produzione e di servizio che producono.

La legislazione deve servire a stimolare lo sviluppo delle capacità di risk assessment and management: gli attori del sistema per propria parte debbono stare all'interno di questo gioco; è il lavoratore il soggetto che deve sapere dove ha inizio la propria responsabilità e dovere di partecipazione e dove comincia e finisce la delega al Rls e alla Rsu. Tutto questo non è mai stato chiarito a sufficienza. Sono i dirigenti e i preposti che modulano in scala gerarchica le decisioni organizzative che hanno influenza sulla gestione della sicurezza: è a loro e non al Rsp e tantomeno al Rls che va indirizzata la responsabilizzazione concreta della gestione del rischio. E' chi è committente della grande opera a dovere farsi carico della progettazione della predisposizione della gestione della sicurezza per tutte le imprese del sito o della filiera che partecipano. In altri termini il Rls è figura importante per la rappresentanza dei lavoratori, ma rimane pure sempre una figura di complemento rispetto a chi ha delle grandi responsabilità come datore di lavoro, dirigenti e preposti. In questi termini è bene che gli vengano definiti con chiarezza i compiti e che le titolarità per la contrattazione del miglioramento delle condizioni di lavoro, orario di lavoro, carichi di lavoro, turni, cadenze e ritmi, addestramento professionale, salario e sistemi premiali, aspetti non secondari della costruzione di un contesto lavorativo gestito bene e sicuro siano nelle mani della rappresentanza sindacale. La contrattazione, senza inutili retoriche, ha trascinato in avanti sia le condizioni di lavoro sia la stessa legislazione in materia di salute e sicurezza: è una pratica più difficile del passato, ma è un passaggio ineludibile. In altri termini la figura e la funzione del Rls sarà effettiva laddove i lavoratori esprimono la capacità di contrattare al meglio le condizioni della prestazione lavorativa, laddove la Rsu o Rsu è in grado di ottenere salari, ritmi, carichi di lavoro, turni e salari dignitosi. Nei luoghi di lavoro ove non c'è contrattazione il ruolo del Rls rischia di essere puramente decorativo.

P.S. Mentre il confronto sulla Legge 123 procede in pregevoli e qualificati Convegni in cui giovani studiosi del diritto offrono elaborati di ottima qualità, qualche voce stonata si avverte qua e là. "Nei fatti con la Legge 123/2007 - affermava un noto avvocato consulente d'impresa emiliano- l'art.9 della Legge 300 del 1970 è da ritenersi abrogato" Come dire, un antico desiderio di Confindustria si sarebbe avverato e il miracolo l'avrebbero fatto Damiano, la Turco, Montagnino e Patta... Non abbiamo chiesto a questo insigne maestro se anche il 2087 del CC deve ritenersi abrogato... In altri termini: al Rls sberleffi, si nega in molti casi agibilità, formazione, diritto di accesso, ecc. Però se ne riconosce l'esistenza se si può affermare che la sua presenza "abroga di fatto" l'art.9 della Legge 300. Il tentativo di fare passare questa lettura è in atto, bisognerà predisporre gli strumenti adeguati per evitare questa operazione sconcia. L'art.9 della Legge 300 così come il 2087 del CC sono norme di chiusura quale che sia la normativa che uscirà dalla Legge 123/2007

Gino Rubini

La confusione sotto il cielo è grande , ma non stiamo vivendo tempi eccezionali ...