

Protocollo: 180/GM/mb

Roma, 11 settembre 2015

**Oggetto:** *la partecipazione attiva degli RLS al sistema di prevenzione aziendale nel TUS (D.Lgs 81/2008)*

Ai Presidenti  
ai Direttori Generali  
ai Direttori del Personale  
ai RSPP  
ai RLS  
delle Imprese associate a  
Federambiente  
  
e, p.c. Al CdA della Fondazione  
Al Consiglio Direttivo di Utilitalia  
A Asstra  
Alle Associazioni regionali  
A Fonservizi  
A Utilitatis  
Alle Ater del Veneto  
Alle OO.SS. territoriali

**Loro sedi**

Ci sono pervenute da più parti diverse richieste di chiarimenti in merito alla consultazione e partecipazione degli RLS ai processi decisionali del datore di lavoro in tema di salute e sicurezza.

Va innanzi tutto premesso che la Legge 300/1970 all'art. 9 sancisce il diritto dei lavoratori ad esercitare nelle loro aziende funzioni di controllo relativamente alla corretta attuazione delle misure di tutela della loro salute e sicurezza, anche attraverso loro rappresentanti. Inoltre il legislatore nazionale, in attuazione della Direttiva europea n. 89/391, ha definito le forme dell'esercizio della partecipazione, facendo emergere la dimensione collettiva alla gestione della sicurezza sul lavoro dove il rappresentante dei lavoratori, in collaborazione con datore di lavoro, il medico competente, il responsabile del servizio di protezione prevenzione costituiscono l'elemento fondamentale del sistema di prevenzione aziendale.

In tema di "partecipazione attiva" dei lavoratori e dei loro rappresentanti in merito alla salute e sicurezza sul lavoro, si ricorda che in diverse sentenza della Corte di Cassazione, i giudici supremi rilevano l'estrema importanza della costante interazione tra tutti i protagonisti del sistema prevenzionistico aziendale, tra cui gli RLS.

Infatti all'art. 20, lettera e), del TUS si afferma che i lavoratori devono dare il loro contributo attivo alla sicurezza sul lavoro e all'art. 50 dello stesso testo, tra l'altro, viene rafforzato l'istituto di rappresentanza dell'RLS, attribuendo allo stesso compiti di "partecipazione attiva" che,



interpretando i bisogni di sicurezza dei lavoratori rappresentati, gli permetterà di relazionarsi con i rappresentanti dell'azienda stessa, addetti al servizio di protezione e prevenzione (art. 50 lettere h), i), l), m), n). Inoltre, all'art. 50 del TUS si fa espressamente riferimento alla consultazione degli RLS.

Non si tratta di regole di poco conto, dal momento che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro è consultato in merito alla valutazione dei rischi, alla designazione del responsabile del servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso e alla designazione del medico competente. Funzioni queste che rivestono importanza fondamentale nell'equilibrio tra datore di lavoro e lavoratori nell'interesse alla tutela e sicurezza sul lavoro.

All'RLS che deve rappresentare gli interessi dei lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro come recita l'art. 2, lettera i), del TUS spetta un compito non facile. L'RLS deve portare all'attenzione del datore di lavoro le problematiche di rischio che riscontra sul lavoro e, in quanto dotato di poteri di collaborazione/cooperazione per la prevenzione, contribuire a ricercare con i responsabili soluzioni ottimali per la risoluzione dei vari rischi che dall'organizzazione del lavoro emergono.

Il TUS, in ben 16 articoli, ha voluto sottolineare, come misura generale di tutela, l'istituto relazionale della consultazione degli RLS. Occorre sottolineare che l'attività della consultazione non si esaurisce con quella della documentazione e informazione, né tantomeno implica co-adesione con il datore di lavoro il quale, attraverso le conoscenze che riceve anche dall'RLS, in autonomia e responsabilità, decide poi tra le diverse opzioni di scelta.

La modalità di consultazione dell'RLS non deve essere un'attività che, adottando metodi verbali e quindi non documentali o solo formali e burocratici, esaurisca la previsione legislativa (vedi i 16 articoli del TUS). E' dal confronto documentato, che emerge dalla consultazione svolta in circostanza percepite come **non casuali o fortuite**, che si assicura un contesto favorevole alla costruzione di una relazione corretta, adatta alla raccolta di conoscenze pertinenti e utili, nonché riscontri sulla reale efficacia della consultazione.

Ci preme ricordare che a nostro avviso, e non solo visti alcuni pronunciamenti di Cassazione, l'RLS nella delicata funzione che assolve in questo gravoso compito, qualora riscontri l'impossibilità ad uno scambio di opinioni prolifiche e pacifiche, rendendo di fatto inefficace la consultazione, "*punto di inizio di ogni riflessione per la rimozione degli eventuali rischi*", **ha l'onere** di presentare al datore di lavoro le richieste, richiamando l'articolo di legge relativo ad una eventuale norma disattesa, contenute (per brevità si richiamano solamente gli articoli) negli artt. 15, 18, 29, 50, e, solo in caso di non riscontro o riscontro negativo immotivato, in subordine segnalerà agli organi di vigilanza competente per territorio la richiesta di intervento al fine di sanare la violazione alla norma richiamata.

Infine, in merito alla piena partecipazione attiva ai temi della salute e sicurezza sul lavoro di tutte le parti interessate aziendali, riteniamo opportuno segnalare che venerdì 4 settembre u.s., il Consiglio



dei ministri in seduta n.79/2015 ha approvato un disegno di legge di ratifica ed esecuzione delle Convenzioni ILO n.155/1981 e n.187/2006, tra i cui contenuti si segnala la *"promozione del dialogo sociale mediante la partecipazione, la collaborazione e la cooperazione piena e a tutti i livelli dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle rispettive organizzazioni, nonché di tutte le altre persone interessate"*, oltre alla *"definizione delle funzioni, delle responsabilità, degli obblighi e dei rispettivi diritti degli interlocutori sociali"* con la partecipazione di tutte le parte interessate anche a livello aziendale.

Con i migliori saluti.

Il Direttore  
Dr. Giuseppe Mulazzi

