

Ruolo e funzione del RLS (2)

Il RLS deve rappresentare gli interessi dei lavoratori in tema di salute e sicurezza sul lavoro come si evince dall'art. 2, lettera i), del D.Lgs. 81/2008 e, in quanto dotato di poteri di collaborazione e cooperazione per la prevenzione, deve dare un contributo attivo alla sicurezza sul lavoro attraverso le attribuzioni che il legislatore nazionale ha voluto riconoscere allo stesso con l'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, sottolineando tra l'altro, con ben 16 articoli dello stesso decreto, l'importanza dell'istituto relazionale della consultazione.

Le modalità di consultazione dell'RLS devono essere svolte in circostanze percepite come non casuali o fortuite così da assicurare un contesto favorevole alla costruzione di una relazione corretta adatta alla raccolta di conoscenze pertinenti e utili ovvero, come più volte pronunciato dalla Corte di Cassazione "punto di inizio di ogni riflessione per la rimozione degli eventuali rischi", fondamentale per la tutela della sicurezza sul lavoro.

Occorre ricordare che l'attività della consultazione non implica una co-decisione con il datore di lavoro il quale, attraverso le conoscenze che riceve anche dall'RLS, in autonomia e responsabilità, decide sulle scelte in merito alla sicurezza sul lavoro.

Il legislatore non pone sanzioni né penali né amministrative a carico degli RLS in considerazione dei compiti consultivi loro assegnati. Resta comunque in capo allo stesso la responsabilità morale nei confronti dei lavoratori rappresentati, essendo gli RLS destinatari di specifiche attribuzioni sul sistema di prevenzione dei rischi nell'ambiente di lavoro, su cui grava il dovere di attivarsi per il bene dei lavoratori stessi. Pertanto si ritiene opportuno che venga lasciata testimonianza scritta dell'attività svolta a sostegno dei lavoratori, attraverso la partecipazione alle riunioni, con osservazioni scritte in merito alle misure preventive da adottare, all'esercizio delle funzioni che la legge gli attribuisce o con comunicazioni informative.

In conclusione il legislatore ha inteso attribuire all'RLS dei diritti, vedi art. 50 del D.Lgs. 81/2008, affinché questi possa effettivamente ed efficacemente svolgere la propria funzione, nulla dice in merito agli obblighi, al rispetto e all'attuazione del c.d. modello partecipativo, attraverso il quale si esplica il dovere di protezione dell'integrità fisica e morale dei lavoratori.

Pertanto, a nostro avviso, eventuali procedure disciplinari in merito a comportamenti non conformi ad un efficace ed efficiente modello partecipativo della salute e sicurezza sul lavoro in azienda andrebbero previsti nell'ambito del CCNL.

Il Direttore
Dr. Giuseppe Mulazzi

