



Roma, 5 febbraio 2009

Dott. Paolo Pennesi  
Ministero del Lavoro  
Via Cesare de Lollis, 12  
00185 ROMA

Oggetto: risposta all'interpello recante “consegna al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del documento di valutazione dei rischi unicamente su supporto informatico

Egregio Dottore,

con viva sorpresa e motivata contrarietà abbiamo appreso dal sito ufficiale del Suo Ministero della risposta all'interpello presentato da Confcommercio relativo all'obbligo di consegna del Documento di valutazione dei rischi.

Il D. Lgs. 81/08 sancisce infatti (articolo 18 comma 1 lettera o)) in via normativa tale obbligo di consegna con esplicita chiarezza e senza porre condizioni e limitazioni al diritto del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Va fatto inoltre osservare che una norma previgente (D. Lgs. 6-2-2007 “Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori”) disciplina all'articolo 5 “informazioni riservate” gli obblighi di riservatezza cui sono tenuti i rappresentanti dei lavoratori e gli esperti che li assistono.

L'articolo in questione prevede specificatamente (comma 1) che *“i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati”*.

Lo stesso articolo prevede inoltre a tutela dei datori di lavoro che (comma 2) *“Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno”*.

Al fine di conciliare infine eventuali divergenze tra le parti il comma 3 dello stesso articolo demanda infine alla contrattazione collettiva la definizione delle controversie prevedendo che *“i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione”*.

Per tutti questi motivi riteniamo illegittimi i due ultimi capoversi della risposta al suddetto interpello che introducono limitazioni non accettabili al diritto dei rappresentanti dei lavoratori modificando in via amministrativa ben due leggi dello Stato.

In particolare si definisce infatti che, non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento, l'adempimento all'obbligo di legge è *“comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico anche se utilizzabile su terminale video messo a disposizione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza giacché tale modalità, consentendo la disponibilità del documento in qualsiasi momento ed in qualsiasi area all'interno dei locali aziendali, non pregiudica lo svolgimento effettivo delle funzioni del rls”*.

Facciamo presente in via generale che la illegittimità dell'atto deriva in primo luogo dal fatto che una norma dello Stato non può essere in alcun modo modificata da un atto amministrativo.

Facciamo altresì presente che lo stesso D. Lgs 81/08 chiarisce con chiarezza (articolo 12 comma 1) che lo strumento dell'interpello deve rispondere a quesiti generali sulla *“applicazione”* della norma e non sulla sua interpretazione autentica che nell'ordinamento è demandata in via esclusiva al Parlamento o alla Magistratura in via giudiziaria.

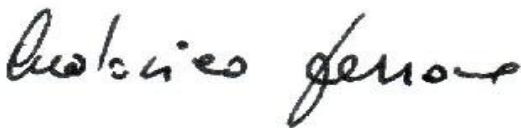
Tanto più che (comma 3 dello stesso articolo) la valenza delle indicazioni fornite nelle risposte ai quesiti è limitata alla costituzione di *“criteri interpretativi e direttivi per l'esercizio delle attività di vigilanza”*.

Va fatto infine osservare, ad abundantiam, che l'introduzione dell'obbligo di leggere a video documenti in molti casi oltremodo corposi contraddice clamorosamente tutti i principi ergonomici posti a base della tutela della salute dei lavoratori garantita dal D. Lgs. 81/08.

Per tutti questi motivi risulta evidente la illegittimità e la incongruità dell'atto in oggetto di cui si richiede l'annullamento richiamando il combinato disposto degli articoli 18 del Decreto 81/08 (*“obblighi del datore di lavoro”*) e 5 del D. Lgs. 25/07 e sottolineando la contestuale urgenza di ripristinare le prerogative che la legge attribuisce alla contrattazione collettiva e, nello specifico, ai CCNL.

Distinti saluti

Ludovico Ferrone  
(Responsabile Coordinamento Nazionale  
Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro)



Franco Martini  
(Segretario Generale  
FILCAMS-CGIL)

