



**Ai Segretari generali di tutte le categorie
Ai Responsabili SSL delle categorie
A tutti gli RLS, RSU, RSA**

Oggetto: Consegna al RLS del Documento di valutazione dei rischi, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera o), del D.Lgs. 81/2008, alla luce dell'Interpello n. 52 del 19 dicembre 2008.

In data 19 dicembre 2008, il Ministero del lavoro ha risposto con l'interpello n. 52 all'istanza presentata da Confcommercio circa la possibilità o meno di consegnare al RLS il Documento di valutazione dei rischi esclusivamente su base/supporto informatica/o.

In particolare si chiedeva se la consegna al RLS di un terminale (pc portatile connesso con la rete aziendale) contenente il DVR e consultabile all'interno dei locali aziendali, costituisca assolvimento dell'obbligo di “tempestiva consegna” previsto dal D.Lgs. 81/08 all'art. 18, comma 1, lettera o):

“1. Il datore di lavoro..e i dirigenti che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

o) consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'art. 17, comma 1, lettera a)[il DVR], nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r) [eventi infortunistici]”.

Il Ministero risponde considerando che l'art. 53, al comma 5, stabilisce che tutta la documentazione in materia di SSL può essere tenuta su un unico supporto, sia esso cartaceo o informatico. Prosegue con un riconoscimento dell'obbligo di “consegna del documento”. Conclude tuttavia che *“non essendo prevista alcuna formalità per la consegna del documento, l'adempimento dell'obbligo di legge è comunque garantito mediante consegna dello stesso su supporto informatico, anche se utilizzabile solo su terminale video messo a disposizione del RLS, 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”.*

Rispetto a questo pronunciamento, il Coordinamento nazionale SSL della CGIL e la Filcams-CGIL hanno inoltrato al Ministero una lettera che analizza criticamente il provvedimento e che, nel denunciarne l'illegalità e l'incongruità, ne richiede l'annullamento.

Successivamente, in data 17 febbraio, la stessa Conferenza delle Regioni e Provincie autonome ha inviato al Ministro Sacconi una lettera nella

quale si lamenta “*con estrema preoccupazione il recentissimo utilizzo improprio, da parte del Suo Ministero, dell'istituto dell'interpello previsto, con caratteristiche e finalità diverse, dall'art. 9 del D.Lgs. 124/04 [“Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro”] estendendolo alle tematiche inerenti salute e sicurezza del lavoro”.*

L'argomento è forte e merita di essere incardinato nella prospettazione della normativa in materia.

L'istituto dell'interpello vede la luce nella **legge 413/91** come Comitato consultivo (alle dirette dipendenze del ministro delle finanze e per l'applicazione delle norme antielusive) “*cui è demandato il compito di emettere pareri su richiesta dei contribuenti.*”

Il successivo decreto del Ministero delle finanze, il **D.M. 13 giugno 1997**, regola l'organizzazione interna, il funzionamento e le dotazioni finanziarie del Comitato consultivo per l'applicazione delle norme antielusive.

La dizione “interpello”, compare nella **legge 212/2000, art.11**, sempre in relazione alla Amministrazione finanziaria. L'art. 11 prevede un decreto del Ministro delle finanze, per la determinazione degli organi, delle procedure e delle modalità di esercizio dell'interpello. Tale è il **D.M. 26 aprile 2001**: “**Regolamento concernente la determinazione degli organi, delle procedure e delle modalità di esercizio dell'interpello e dell'obbligo di risposta da parte dell'Amministrazione finanziaria, di cui all'art. 11, comma 5, della legge 212 del 2000.**”

L' “interpello” del **D.Lgs. 124/04**, richiamato dalla Conferenza delle Regioni come “*previsto con caratteristiche e finalità diverse* “ rispetto alle tematiche di salute e sicurezza sul lavoro, attiene, in effetti, alla sola area di norme in materia di lavoro e legislazione sociale (ovvero in materia previdenziale [INPS] e assistenziale [INAIL]) e di disciplina contrattuale. Nulla dicendo il D.Lgs. 124/04 in tema di SSL: materia altra e, in più, divenuta a <legislazione concorrente> in seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione (2001).

Chi colloca l' “interpello” all'interno della problematica di salute e sicurezza sul lavoro, è invece l'art. 12 del D.Lgs. 81/2008, il quale prevede un istituto specifico e del tutto difforme dai precedenti.

Il comma 1 dell'art. 12 definisce gli organismi, gli enti, le organizzazioni e i collegi professionali che possono inoltrare i quesiti alla **Commissione per gli interpelli** (definizione nuova).

Il comma 2 -decisivo- prevede che presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale sia istituita la predetta Commissione: La quale dovrà essere composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro, due del Ministero della salute e quattro rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome.

Esso dunque afferma due cose chiare. Da un lato che tale Commissione non esiste, dovendo appunto venire costituita; dall'altro che non c'è spazio per decisionismi ministeriali, o sottosegretariali .

Bene fa allora la Conferenza delle Regioni a contestare la mancata attivazione della Commissione per gli interPELLI e la conseguente mancata collegialità della determinazione assunta, denunciando *“l'impropria funzione <vicariante> svolta dalla Commissione di cui all'art. 9 del D.Lgs. 124/04”*.

Per suo conto, la lettera della CGIL affronta la fondamentale ragione “implicita” del quesito (posto da Confcommercio ma da sempre sostenuto in ambito confindustriale), ossia l'eterno problema del “segreto industriale”.

Esiste una legge, dicono Ferrone e Martini, che già regola questo aspetto, peraltro già presidiato dall'art. 15 della Costituzione: è il D.Lgs. 25/2007 [“Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo alla formazione e alla consultazione dei lavoratori”].

In quella norma sono previste le prescrizioni a tutela delle informazioni riservate che siano state *“espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa.”*

La legge prevede addirittura una commissione di conciliazione, la cui costituzione viene demandata alla contrattazione collettiva, *“per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali.”*

Lasciamo a chi di competenza il risolvere <in punta di diritto> tali questioni..e rimaniamo non privi di speranza.

Ciò che preme evidenziare è però il retrofondo che si cela dietro quelle impostazioni. E' piuttosto chiaro che sia la **consultazione** informatica che il timore della divulgazione di segreti (spesso di pulcinella), nascondono la permanente disattenzione dello spirito collaborativo previsto già dal D.Lgs. 626/94 ed ora confermato nel T.U.

E, in più, nascondono la sostanziale sfiducia nella figura del RLS e l'implicita accusa di malfattori ai suoi consulenti di fiducia in ambito sindacale. Non solo: si vuole lucidamente impedire al RLS (..col suo imponente monte ore di permessi annuali) di porre in essere una qualsiasi seria operatività.

A quasi 15 anni dal 626, ciò è davvero sconcertante.

Pur tuttavia una linea di resistenza sul diritto del RLS ad avere **consegnato** il DVR è configurabile e da perseguire:

In primo luogo va sollevato un problema di gerarchia delle fonti, poiché non è accettabile che un provvedimento amministrativo prevalga su una legge dello stato.

In questo caso l'interpello n. 52 ha violato anche il “principio di leale collaborazione” previsto dal nostro ordinamento costituzionale. Esso ha inoltre fatto uso di uno strumento improprio, e dunque non può pretendere di avere effetto normativo (può avere forza politica, ma quello è un altro discorso).

Sia pure per analogia, forse non è da trascurare neppure la previsione dello stesso D.Lgs. 25/07, art. 5, comma 1, laddove prevede il diritto per i rappresentanti dei lavoratori ad avere degli *“esperti che eventualmente li assistono”*.

Ma soprattutto gli RLS e le organizzazioni sindacali devono mettere in campo una pratica “contrattuale” diffusa, volta all'acquisizione -da parte del RLS- di una copia utilizzabile del DVR. Impedire al RLS di svolgere efficacemente il suo compito, è comportamento che si pone in conflitto con l'**art. 41 della Costituzione** [“L'iniziativa privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”], con l'**art. 2087 del codice civile** [“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.”] e infine con gli **artt. 9 e 28 della legge 300/70**, Statuto dei lavoratori [art. 9. “I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica”. art. 28. “Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale..il pretore..ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti. ..”

Si dovranno anche chiamare gli Organismi di vigilanza a pronunciarsi nel merito e, come extrema ratio, inoltrare esposti alla Procura della Repubblica.

Si dovrà infine dare valore, almeno noi, alla figura del RLS. Capirne le difficoltà e strutturare un sistema di sostegni: lavoro, questo, cui non possono rimanere estranee le categorie.

Il momento è questo, e non un altro.

Pur sotto attacco, pur con la previsione di un significativo depauperamento del D.Lgs. 81/2008, pur con il peso del cosiddetto Avviso comune (di fatto, un accordo separato), dobbiamo sapere che il momento è questo.

Buon lavoro

Brescia 13 marzo 2009

Dipartimento Salute e Sicurezza
Camera del Lavoro di Brescia

tel. 030 3729221

