PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3655 di lunedì 09 novembre 2015

"Articolo 19" n. 4/2015: informazione o riservatezza?

Disponibile online il numero di luglio/agosto 2015 di "Articolo 19", bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS, che affronta il diritto di informazione e il dovere di riservatezza: l'art. 50 del D.Lgs 81/2008.

Bologna, 9 Nov - *Pubblichiamo un articolo tratto da "Articolo 19" n.* ***04/2015****, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della provincia di Bologna realizzato dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) con la collaborazione di vari soggetti istituzionali provinciali (Città metropolitana di Bologna, Azienda USL, INAIL, Direzione Provinciale del Lavoro e le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL).*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0373] ?#>

Diritto di informazione, dovere di riservatezza
di Leopoldo Magelli

Un RLS ha rivolto al SIRS il seguente quesito: "Come RLS ho affisso nella bacheca sindacale la copia di documenti aziendali sulla sicurezza (non il DVR). Mi è stato contestato da parte dell'azienda un uso non corretto di questi dati secondo loro sensibili da non essere resi pubblici. Secondo voi, ho agito correttamente o non dovevo dare questa informazione?" Al RLS che ha posto il quesito è stata fornita direttamente la relativa risposta, che ovviamente era calibrata sul tipo specifico di informazione che era stata divulgata dal RLS stesso. Qui invece ci interessa cogliere l'occasione per una risposta di ordine e valenza più generale, quindi utile a tutti i RLS. Per rispondere, occorre tenere di conto di due elementi: il diritto che ha il RLS di informare i suoi compagni di lavoro (ovvero le persone che rappresenta), i doveri di riservatezza cui il RLS è tenuto. Entrambi questi argomenti sono trattati nell'art. 50 del D.Lgs 81/2008.

Sul primo punto (fermo restando che il comma 3 del citato articolo prevede che le modalità per l'esercizio delle funzioni del RLS così come definito al comma 1 siano stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale) in realtà la legge non dice molto, né nel senso di definire quali informazioni il RLS può o deve fornire ai lavoratori che rappresenta, né nel senso di evidenziare quali informazioni siano da considerarsi in qualche modo riservate o sensibili, e quindi da non riferire.

Invece sul secondo punto vengono posti alcuni paletti precisi nel comma 6: il RLS è tenuto al rispetto del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR o/e nel DUVRI ed ai processi lavorativi. Da ciò si desume che ogni informazione, che non ricada in questo campo così delimitato, possa essere fornita dal RLS ai lavoratori interessati. Certo è che esporre in bacheca documentazione aziendale sulla sicurezza , anche se non configura una violazione del segreto industriale e non divulga informazioni sui processi e tecnologie lavorative, è una pratica a nostro avviso discutibile , come lo è ogni pratica in cui una persona divulga pubblicamente ad altri documenti di terzi senza la loro autorizzazione.

Qui si aprono comunque tre sottoscenari:
a) importanti informazioni sulla sicurezza: è preciso obbligo dell'azienda fornirle non solo ai RLS ma a tutti i lavoratori (ai sensi dell'art. 36 D.Lgs 81/208), il RLS deve chiedere all'azienda stessa di fornire tali informazioni e quindi adempiere ai suoi precisi obblighi di legge
b) informazioni che non hanno rilevanza ai fini della sicurezza: il RLS non ha comunque nessun interesse alla sua divulgazione
c) informazioni sensibili inerenti sicurezza e salute: non vanno divulgate (es. i nominativi di persone con malattie professionali, le diagnosi dei singoli casi, ecc.).

Il comportamento migliore per i RLS è quindi a nostro avviso valutare in quale dei tre scenari si trovano, e quindi agire di conseguenza. Se, trovandosi nel caso a), l'azienda non adempie ai suoi obblighi di informazione ai lavoratori, il RLS può benissimo affiggere in bacheca la sua richiesta e la risposta negativa dell'azienda, informando contestualmente l'organo di vigilanza e richiedendo un intervento dello stesso per correggere la situazione.

"Articolo 19" n. 4/2015 (Formato PDF, 579 kB)**.**

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it