PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4849 di Giovedì 14 gennaio 2021

COVID-19: il ruolo dell'RLS nella pandemia e la condotta antisindacale

La rilevanza dell'RLS nella fase pandemica, la partecipazione ai Comitati istituiti dal Protocollo, il confronto con gli RLS delle realtà locali e le limitazioni all'esercizio del diritto di critica: due casi giurisprudenziali.

In questo contributo esaminiamo due casi giurisprudenziali che offrono alla nostra attenzione interessanti analisi e spunti sul tema dell'importanza e delle difficoltà di esercizio del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza durante l'emergenza pandemica.

Il primo, che risale al luglio 2020, ha ad oggetto il coinvolgimento dell'RLS nei Comitati previsti dal Protocollo del 14 marzo 2020.

Il secondo, che è del dicembre 2020, tratta il tema relativo all'attività di critica e segnalazione delle carenze - e alle sue difficoltà di esplicazione - svolta dall'RLS durante l' emergenza pandemica.

In ambo i casi è stata riconosciuta in sede giudiziaria la condotta antisindacale.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0703] ?#>

La partecipazione dell'RLS ai Comitati di controllo sull'attuazione del Protocollo del 14 marzo 2020; l'interpretazione del concetto di costituzione in "azienda" di tali Comitati; la validità giuridica del Protocollo; le ragioni dell'importanza del ruolo dell'RLS nella pandemia

Circa sei mesi fa il **Tribunale di Treviso (Sez. Lav., 2 luglio 2020, n.2571)** ha dichiarato l'antisindacalità della condotta di una S.p.A. che aveva escluso dal Comitato ex art.13 del Protocollo 14/3/2020 l'RSA e/o RLS di un Ospedale.

In particolare la Fisascat Cisl aveva lamentato nel suo ricorso *"la antisindacalità della condotta di R. spa consistente nell'avere* ***omesso la costituzione, all'interno dell'ospedale*** *C. F. di Treviso,* ***del Comitato*** *per la verifica dell'attuazione del protocollo Covid 19 del 14 marzo 2020* ***senza neanche avere coinvolto le RSA e RLS*** *Cisl dell'ospedale di C. F.* ***nel Comitato centrale unico*** *per la sede operativa del Nord Est invece costituito il 24 marzo 2020 a Mestre."*

La R. S.p.A. *"era subentrata a C. scrl nel servizio di* ***pulizia, sanificazione e smaltimento dei rifiuti dell'ospedale*** *C. F. il 2 aprile 2018 obbligandosi all'applicazione dei CCNL di categoria e degli accordi integrativi dello stesso in vigore nel tempo e località del servizio".*

L'organizzazione sindacale ha poi sottolineato che, anche per quanto concerneva le altre tutele atte a prevenire il contagio da COVID-19, *"la gestione dell'emergenza sanitaria era stata, da parte di R. anche sostanzialmente deficitaria in quanto non erano mai stati effettuati i controlli sullo stato di salute delle lavoratrici impegnate nella pulizia dell'ospedale (compresi i reparti di malattie infettive e Covid), neanche al rientro di costoro da periodi di malattia e non era stato integrato il personale come invece necessario. La questione era stata oggetto di reiterate segnalazione, anche da parte della CGIL [...]".*

Come si è già avuto modo di anticipare, il Tribunale ha riconosciuto l'antisindacalità della condotta della R. nei termini su descritti.

In particolare, il Giudice ha precisato che *"oggetto del presente contenzioso è la lesione - o meno - alle prerogative sindacali della Cisl derivante dalla mancata costituzione all'interno dell'ospedale C. F. del Comitato previsto dall'art.13 Protocollo 14/3/20 senza che l'interlocuzione con il sindacato - e, in particolare, con* ***il RLS nominato che R. non riconosce*** *- sia stata garantita neanche attraverso la partecipazione dello stesso al comitato costituito a Mestre."*

Il Tribunale ha inoltre chiarito che *"la società resistente afferma la piena legittimità del proprio operato non reputandosi vincolata dall'accordo sindacale intercorso con la precedente affidataria del servizio di pulizia C. - che riconosceva le RLS in ogni "cantiere di lavoro" e neanche ritenendo cogente il Protocollo 14 marzo 2020 che, in ogni caso, interpreta come non impositivo di un comitato per ogni sede di lavoro."*

Ciò detto, secondo il decreto del Tribunale di Treviso, *"la posizione assunta dalla resistente [R. S.p.A., n.d.r.] non è condivisibile nei termini che seguono."*

Per il Tribunale, infatti, *"anche a prescindere [...] dall'efficacia vincolante per R. del riconoscimento degli RLS già nominati come da accordo 13/2/2018 con C.",* in ogni caso ***"la rilevanza delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza nell'ambito delle specifiche realtà lavorative ha acquisito peculiare rilievo a seguito della pandemia,*** *che - per quanto qui interessa - ha dato luogo ad una* ***capillare normativa - di livello secondario, ma attuativa di normativa di rango legislativo*** *- intesa a rendere prioritaria la necessità di trovare il migliore equilibrio possibile tra la tutela della salute dei lavoratori e le esigenze produttive o, comunque, di continuità dei servizi, ossia di risolvere problematiche dichiaratamente connotate da potenziali irripetibili singolarità ambientali e come tali - altrettanto dichiaratamente - efficacemente affrontabili a* ***livello essenzialmente locale."***

Il Giudice sottolinea poi che *"in attuazione del DPCM 11 marzo 2020, che ha raccomandato intese tra le organizzazioni datoriali e le organizzazioni sindacali, è stato concordato, su invito delle più alte cariche dello Stato, tra le parti sociali il* ***Protocollo*** *14/3/2020 nelle cui* ***premesse*** *si legge:* ***"va favorito il confronto preventivo con le rappresentanze sindacali*** *nei luoghi di lavoro e per le piccole imprese* ***le rappresentanze territoriali affinché ogni misura adottata possa essere condivisa e resa più efficace dal contributo*** *di esperienze di persone che lavorano, in particolare* ***degli RLS e RLST*** *tenendo conto delle specificità di ogni singola realtà produttiva e delle situazioni territoriali".*

Con riferimento al **Protocollo 14/3/2020,** il Tribunale precisa che *"****la sua forza precettiva*** *per gli aspetti che qui rilevano*

*(consistenti nel costituire **possibile parametro di antisindacalità della condotta** che ad esso non si sia correttamente conformata) deriva dall'essere emanazione di una raccomandazione di fonte regolamentare ed il frutto degli inviti istituzionali delle più alte cariche dello Stato al fine di fronteggiare una obiettiva situazione di emergenza nazionale; il DPCM 11 marzo 2020 è, poi, attuativo dell'art.3 del d.l.6/20 ed è legittimato dalla fondamentale legge 88/400, non vedendosi, pertanto, come, anche sotto il profilo delle fonti del diritto in senso classico, possa dubitarsi dell'efficacia vincolante dello stesso, a maggior ragione per i fini che qui rilevano."*

Il Giudice sottolinea inoltre due aspetti: da un lato che *"**la pandemia** ha avuto, ed ha, una diffusione ed una **intensità ampiamente irregolare sul territorio italiano da cui la indispensabilità di risposte differenziate** a seconda dei bisogni prescritta letteralmente dal Protocollo"* e dall'altro che proprio gli ospedali, quali *"maggiori potenziali fonti di contagio",* rappresentano luoghi *"bisognosi di particolari attenzioni."*

Dunque, il Tribunale ritiene la *"ragionevolezza della - peraltro letterale - interpretazione per la quale **per costituzione "in azienda" del comitato di controllo sull'attuazione del protocollo con la partecipazione di RSA e RLS è da intendersi la costituzione nella specifica realtà territoriale ed ambientale ove il lavoro dell'azienda datrice (consistente, nel caso di specie, nella pulizia, sanificazione, gestione dei rifiuti) viene svolto, in quanto luogo dove si manifestano le concrete e specifiche esigenze da monitorare,** attenzionare, risolvere in modo condiviso e con il contributo "di esperienza di persone che lavorano e in particolare degli RLS e RLST" come il Protocollo si esprime."*

Di conseguenza, secondo il Giudice *"è, pertanto, da concludersi che il mancato riconoscimento del RLS e RSA CISL a componente del Comitato ex art.13 Protocollo, neanche nelle forma centralizzata in cui il comitato è stato formato, costituisce condotta che lede le prerogative sindacali così come specificamente previste e conformate dalla **normativa anti Covid,** invece **permeata** (peraltro conformemente con le differenziazioni territoriali ed aziendali con il quale la epidemia si è realmente manifestata) **tutta dalla valorizzazione delle specificità delle singole realtà lavorative attraverso l'interlocuzione privilegiata con la rappresentanza sindacale necessariamente locale** [...]".*

Il pieno esercizio della funzione di RLS e il suo diritto di critica in fase COVID

Un mese fa il **Tribunale di Milano (Sez. Lav., 9 dicembre 2020 n.9673)** ha accolto le domande formulate con ricorso dalla Federazione sindacale territoriale Funzione Pubblica Cgil di Milano, la quale ha chiesto di *"accertare e dichiarare l'antisindacalità [...] della **sospensione in via cautelare** del ... quale **atto ritorsivo nei confronti del libero esercizio della funzione di rappresentante sindacale, RLS** e dell'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro".*

Il Tribunale, dopo aver esaminato vari fattori (che non possono essere qui riportati nel dettaglio per esigenze di brevità), ha dichiarato il carattere antisindacale di tale sospensione cautelare.

Secondo il Giudice, *"la circostanza che il [sindacalista, n.d.r.] per circa trenta anni abbia lavorato per la resistente ricevendo una sola sanzione disciplinare **sino all'inizio della pandemia** (peraltro un rimprovero verbale); il fatto che il ... abbia anche nel 2019 prodotto un mole notevole di rilievi e segnalazioni [...] senza subire procedimenti e/o segnalazioni disciplinari; il fatto **che solo dall'inizio della pandemia da coronavirus abbia iniziato a ricevere numerose segnalazioni e contestazioni disciplinari** (di cui una sola conclusa con la sanzione disciplinare di due giorni di sospensione) e che in ben due occasioni nei mesi di ottobre e novembre 2020 le segnalazioni disciplinari si siano succedute in stretta contiguità temporale con i rilievi del sindacalista; la*

circostanza che la sospensione cautelare del lavoro, sia pur anticipata da una nota del responsabile all'Ufficio procedimenti disciplinari, sia intervenuta dopo qualche ora rispetto ad un articolo pubblicato su un noto quotidiano di caratura nazionale nel quale il sindacalista manifestava nuovamente le sue ***critiche alla gestione organizzativa da parte del datore di lavoro;*** *il fatto che tale sospensione sia stata disposta al di fuori delle prescrizioni imposte dal contratto collettivo applicato e che non sia stata seguita in concreto da alcun atto istruttorio idoneo a verificare la fondatezza o meno degli addebiti contestati rappresentano* ***elementi sintomatici*** *di un comportamento della resistente finalizzato unicamente a* ***limitare l'operato di un sindacalista particolarmente attivo."***

A parere del Tribunale, *"appare, pertanto, evidente il carattere ritorsivo della sospensione nei confronti di un sindacalista particolarmente impegnato, provvedimento che spiega una oggettiva efficacia intimidatoria nei confronti di tutti quei lavoratori che hanno intenzione di mettere in discussione l'operato del datore di lavoro e della dirigenza di segnalare o chiedere chiarimenti su profili critici dell'organizzazione con particolare riferimento ai settori della sicurezza e della salute del lavoro, nonché di esprimere opinioni in un contesto pubblico che appartiene al libero esercizio dell'attività sindacale purché avvenga nel rispetto dei principi di continenza e appropriatezza."*

-

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Tribunale di Treviso, Sez. Lav., 02 luglio 2020, n. 2571 - Covid-19: è condotta antisindacale violare i protocolli in materia di salute e sicurezza.

Tribunale di Milano, Sez. Lav., 09 dicembre 2020, n. 9673 - Rappresentante sindacale impegnato nella denuncia delle condizioni di gestione dell'emergenza da covid. È antisindacale la sospensione cautelare.

Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.