

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5783 di Giovedì 06 febbraio 2025

La consultazione dell'RLS tra forma e sostanza: casi, tempi e modalità

I soggetti e gli oggetti della consultazione, la reale ampiezza dell'obbligo e le modalità formali e sostanziali con cui il datore di lavoro deve acquisire il parere dell'RLS in tutte le ipotesi previste dalla legge (e non solo sul DVR).

La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza da parte del datore di lavoro (o del dirigente) rappresenta un vero e proprio obbligo giuridico in capo a quest'ultimo. Un obbligo al quale corrisponde, dall'altra parte, il diritto soggettivo dell'RLS stesso ad essere consultato in tutti i casi previsti dalla legge.

Va anzitutto sottolineato, dal lato del datore di lavoro, che si tratta di un **obbligo penalmente sanzionato**.

Benché infatti nel 2008 il legislatore del Testo Unico abbia previsto, in caso di violazione di tale obbligo, una sanzione amministrativa pecuniaria, l'intervento - l'anno successivo - del decreto correttivo 106/2009 ha ricondotto tale sanzione all'ambito penalistico sostituendola con la pena dell'ammenda (art.55 c.5 lett.e) D.Lgs.81/08), rimasta immutata fino ad oggi.

Ricordo qui che, ai sensi dell'art.301 del D.Lgs.81/08, anche ai reati contravvenzionali puniti con la sola pena dell'ammenda - così come ai reati puniti con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda - si applica il meccanismo di estinzione delle contravvenzioni previsto dal D.Lgs.758/94 (previa regolarizzazione seguita da pagamento).

Come già accennato, il soggetto su cui grava l'obbligo di consultazione dell'RLS è il datore di lavoro o, sulla base delle attribuzioni e competenze conferite in azienda, il dirigente *iure proprio* o il delegato ai sensi dell'art.16 D.Lgs.81/08.

L'art.18 c.1 lett.s) D.Lgs.81/08 prevede infatti che **"il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...] s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50"**.

Finora, peraltro, ho parlato dell'"obbligo" di consultazione dell'RLS usando il singolare, ma più propriamente occorrerebbe fare riferimento - **al plurale** - ai vari **"obblighi"** di consultazione di tale soggetto, dal momento che l'art.18 su riportato rinvia a tutte le ipotesi (implicitamente: di consultazione) contemplate dall'art.50 del Testo Unico, prevedendo quindi - attraverso tale formula - che in ciascuno di quei casi il datore di lavoro o il dirigente debba provvedere alla consultazione dell'RLS. Va da sé, poi, che **la mancata consultazione dell'RLS in ciascuno di quei casi è penalmente sanzionata**.

Oltretutto, mentre l'obbligo di consultazione dell'RLS "*preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva*" (di cui alla lettera b) del c.1 dell'art.50 D.Lgs.81/08) è, per la mia esperienza, mediamente conosciuto, un po' meno noto a volte ai datori di lavoro e ai dirigenti è il fatto che debbano consultare obbligatoriamente l'RLS anche 1) sulla designazione dell'RSPP; 2) sulla designazione degli eventuali ASPP; 3) sulla designazione degli addetti antincendio; 4) sulla designazione degli addetti al primo soccorso; 5) sulla designazione del Medico Competente; 6) sull'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37.

Tutto ciò in base all'art.50 c.1 lett.c) e d) D.Lgs.81/08.

E tali consultazioni sono implicitamente da collocarsi in **ambiti temporali distinti** o potenzialmente distinti l'uno dall'altro, in quanto precedenti da un lato alla rielaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (che è da realizzarsi *ex lege* entro 30 giorni dalle causali indicate nell'art.29 c.3 del D.Lgs.81/08), dall'altro all'organizzazione della formazione in azienda, dall'altro ancora alla designazione degli addetti antincendio, dell'RSPP, del Medico Competente e così via.

Tutti momenti, questi, che - salvo coincidenze temporali - non sono sovrapponibili tra loro.

Peraltro, con particolare e specifico riferimento all'obbligo di **consultazione dell'RLS in merito all'"organizzazione della formazione"** (art.50 c.1 lett.d) D.Lgs.81/08), va detto che anche in questo caso - sotto il profilo temporale - occorrerà fare delle sottodistinzioni, dal momento che non è affatto scontato che i tempi relativi all'organizzazione della formazione dei preposti coincidano con quelli relativi all'organizzazione della formazione dei dirigenti o dei lavoratori etc.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0326] ?#>

Certo è che, comunque, in tutti questi casi andrà **preliminarmente** consultato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. E, nel caso del DVR, "*preliminarmente e tempestivamente*".

Ora, fermo restando che, ai sensi dell'art.50 c.3 D.Lgs.81/08, "*le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale*", è utile comunque richiamare qui alcuni aspetti generali relativi all'obbligo di consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

Anzitutto vorrei ricordare che, allorché l'azienda - quale persona giuridica - abbia implementato un modello organizzativo ai sensi del D.Lgs.231/01, l'art.30 del D.Lgs.81/08 prevede che tale modello debba essere adottato ed efficacemente attuato "*assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi*" (anche) "*alle consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*" e, inoltre, prevedendo "*idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività*" tra cui, appunto, tali consultazioni (art.30 c.1 lett.c) e c.2 D.Lgs.81/08).

Nell'ambito di tali sistemi di registrazione e anche più in generale, saranno rilevanti dunque (anche) i **verbali di consultazione** dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Ciò premesso - tornando agli obblighi del datore di lavoro quale persona fisica - domandiamoci anzitutto: cosa significa esattamente "consultare"?

Sostanzialmente, **consultare significa acquisire un parere**. O meglio - come da vocabolario - interrogare una persona o più persone per avere un parere, un giudizio su una qualche questione.

Un concetto, quindi, molto più ampio rispetto al mero informare qualcuno o al limitarsi a far prendere visione a qualcuno di un documento.

Peraltro, l'art.50 del Testo Unico elenca - in una lettera differente da quella che fa riferimento alla consultazione dell'RLS - i casi in cui il datore di lavoro deve fornire a quest'ultimo informazioni specifiche e documentazione, operando così di fatto una distinzione tra il livello meramente informativo e quello della consultazione vera e propria (nell'ottica in cui ovviamente il primo è propedeutico al secondo e quindi comunque necessario ai fini della consultazione).

Laddove infatti la consultazione dell'RLS è prevista dalle lettere c) e d) del comma 1 dell'art.50 D.Lgs.81/08, il diritto dell'RLS a ricevere informazioni e documentazione è previsto dalla lettera e) della medesima disposizione, che prevede che quegli *"riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali"*.

E non manca comunque, neanche in questo caso, un corrispondente obbligo penalmente sanzionato del datore di lavoro di fornire all'RLS tali informazioni e tali documenti, dal momento che, ai sensi dell'art.18 c.1 lett.n) D.Lgs.81/08, *"il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3 e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: [...] n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute"* (Così TAR Marche, Sez. I, 7 settembre 2016 n.506).

Il datore di lavoro (o il dirigente) deve, inoltre, *"consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda"*, nonché *"elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda"* (art.18 c.1 lettere o) e p) D.Lgs.81/08).

Dunque, anche se può sembrare un gioco di parole, **la consultazione del DVR da parte dell'RLS** è un momento propedeutico indefettibile ai fini dell'adempimento da parte del datore di lavoro del suo obbligo di consultazione dell'RLS sul DVR stesso.

In tale ottica, ricostruiamo brevemente le linee essenziali di tale diritto dell'RLS alla luce della giurisprudenza che si è

pronunciata su questo aspetto.

Dopo l'emanazione del D.Lgs.81/08, così come modificato dal D.Lgs.106/2009, la sentenza **Trib. Milano, Sez. Lav., 29 gennaio 2010** ha sottolineato che *"è evidente che il riconosciuto diritto da parte della legge al RLS di avere una copia del DVR con correlativo obbligo di consegna in capo al datore di lavoro implica la **materiale disponibilità** del documento stesso da parte del RLS, con conseguente ricezione dello stesso; ricezione che può avvenire sia in forma cartacea che informatica [secondo quanto previsto dall'art.18 lett.o) ("anche su supporto informatico") nonché dall'art. 53 comma 5) ("su unico supporto cartaceo o informatico")."*

Secondo il Tribunale, per ciò che attiene alle modalità di ricezione, *"proprio in quanto si tratta di una possibilità alternativa, questa non può che essere rimessa alla **scelta del RLS** il quale certamente ha diritto di richiedere **in quale forma preferisca** consultare il documento stesso."*

Ciò *"in quanto l'obbligo di consegna si attua mediante la ricezione di una res [cosa, n.d.r.] e non può essere obliterato attraverso la semplice messa a disposizione o consultazione di un documento solo su supporto informatico e su computer aziendale, alla luce delle importanti, ma soprattutto delle fattive prerogative riconosciute dalla legge al RLS (art.50 d.lvo.81/2008), che presuppongono una analitica ed approfondita conoscenza del documento in parola."*

Per il Tribunale di Milano, *"non si dimentichi infatti, che spesso i documenti di valutazione rischi come è quello di specie, constano di centinaia di pagine che certamente non possono essere adeguatamente esaminati senza averne la materiale disponibilità."*

La sentenza ha precisato poi che, *"poiché il ruolo del RLS all'interno dell'azienda è posto a presidio e controllo della salvaguardia di interessi di primaria importanza, quali sono quelli relativi alla salute dei lavoratori ne deriva che il datore di lavoro dovrà consentire al RLS la consultazione del DVR **per tutto il tempo che sarà necessario**, tenuto conto della eventuale complessità del documento stesso."*

Per quanto attiene, ancora, al luogo di consultazione del DVR da parte dell'RLS, una interessante pronuncia (**Tribunale di Taranto, Sez. Lav., 26 settembre 2017 n.2944**) ha affermato che *"il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha il diritto di estrarre copia del documento di valutazione dei rischi, e tale documento deve sì essere consultato in azienda, ma non necessariamente nell'ufficio ove è custodito."*

Secondo **T.A.R. Abruzzo-L'Aquila, Sez.I, 12 luglio 2012 n.467**, inoltre, *"la funzione del rappresentante dei lavoratori va ben oltre la cognizione (più o meno riservata) delle misure organizzatorie in concreto deliberate per il rispetto dell'art.2087 c.c. nel luogo di lavoro, poiché - ai sensi del D.Lgs.n.626 del 1994 [ora D.Lgs.81/08] - tale organo rappresentativo deve essere sempre previamente informato e consultato sulla valutazione dei rischi, con autonomi poteri propositivi mirati, più in generale, a sovrintendere e controllare **in tempo reale** ogni processo decisionale del datore inerente alla sicurezza del posto di lavoro."*

Ciò in virtù del *"ruolo istituzionale del RLS quale organo di rappresentanza dei lavoratori, chiamato comunque alla esclusiva e qualificata interlocuzione con il datore di lavoro, anche sulla scelta delle modalità mirate a garantire la sicurezza."*

Sotto il profilo delle responsabilità, infine, occorre sempre essere lucidi nel distinguere, in tema di consultazione dell'RLS da parte del datore di lavoro, tra le diverse posizioni dei due soggetti: il datore di lavoro quale titolare di obblighi e l'RLS quale titolare di attribuzioni e diritti.

Come ricordato da **Cassazione Penale, Sez.IV, 19 ottobre 2017 n.48286**, infatti, le attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza "sono analiticamente indicate nell'art.50 comma 1 d Lg.vo citato" e sono collegate ad "una **funzione di consultazione e di controllo** circa le iniziative assunte dall'azienda nel settore della sicurezza; non gli competono certamente quella di valutazione dei rischi e di adozione delle opportune misure per prevenirli e neppure quella di formazione dei lavoratori, funzioni che restano entrambe appannaggio esclusivo del datore di lavoro."

Ciò vale anche - ricorda la Cassazione - "per quanto riguarda gli "obblighi" di informazione, formazione e addestramento (art.36 e 37)", che "fanno senz'altro capo al datore di lavoro e ai dirigenti come espressamente dispone l'art.18, lett.l, d.lgvo n.81 del 2008.

*Né questi precisi obblighi potrebbero essere, neppure in astratto, oggetto di delega al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza perché, altrimenti, si verificherebbe una **commistione di funzioni tra di loro inconciliabili** (essendo alla figura prevista dall'art.50 affidate funzioni di controllo sull'adempimento degli obblighi datoriali) che negherebbe il sistema stesso delineato nella vigente normativa antinfortunistica".*

Sotto questo profilo, "non a caso, con riguardo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza la fonte normativa parla di "**attribuzioni**" mentre, in relazione alle condotte del datore di lavoro, si parla di "**obblighi**"."

Anna Guardavilla

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

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 ? Sentenza n. 48286 del 19 ottobre 2017 - Errate operazioni di movimentazione portano a due distinti infortuni nella stessa ditta. Gli obblighi di formazione non sono certo in capo ad un RLS.

Tribunale di Taranto, Sez. Lav., 26 settembre 2017, n. 2944 - Sanzione disciplinare di un RLS alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione. Consultazione del DVR

T.A.R. Abruzzo - L'Aquila, Sez. 1, 12 luglio 2012, n. 467 - Valutazione del rischio amianto nel luogo di lavoro e ruolo del RLS



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it