



La Corte di Cassazione condanna un datore di lavoro ed un Rls per « omicidio colposo ». Agli Rls devono essere fornite competenze e spazi d'agibilità reali, non condanne



Roma, 04/10/2023

La Cassazione Penale Sez. 4, con la sentenza n. 38914 del 25 settembre 2023, ha confermato la condanna di un Rls perché, in violazione di quanto previsto dall'art. 50 comma 1 del D.lgs. 81/08, avrebbe *“concorso a cagionare l'infortunio mortale di un lavoratore (investito da tubi d'acciaio), attraverso una serie di contegni omissivi, consistiti nell'aver omesso di promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, di sollecitare il datore di lavoro ad effettuare la formazione dei dipendenti (tra cui il C.C.) per l'uso dei mezzi di sollevamento e di informare i responsabili dell'azienda dei rischi connessi all'utilizzo del carrello elevatore.”*

Nella sentenza, per dimostrare l'infondatezza delle tesi dell'avvocato difensore del Rls, si afferma, inoltre, che gli Rls hanno *“un ruolo di primaria importanza quale soggetto fondamentale che partecipa al processo di gestione della sicurezza dei luoghi di lavoro, costituendo una figura intermedia di raccordo tra datore di lavoro e lavoratori, con la funzione di facilitare il flusso informativo aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.”*

Ma, al di là delle disquisizioni giuridiche, bisogna chiedersi: gli Rls hanno il potere, le competenze, gli spazi d'agibilità per verificare « realmente » l'adeguatezza della valutazione dei rischi e delle misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro e, di conseguenza, per tutelare « realmente » la salute dei lavoratori che rappresentano?

La normativa in materia ( D.lgs 81/08) definisce una serie di parametri minimi, assolutamente

insufficienti, per garantire l'azione di tutela dei lavoratori da parte degli RIs ( almeno un RI su ogni 200 addetti, almeno 32 ore di formazione, almeno 40 ore di premessi all'anno !) e delega alla contrattazione collettiva il potere di aumentare questi parametri minimi. Peccato che Cgil-Cisl-Uil, negli accordi con le associazioni padronali su salute-sicurezza, non hanno « osato » aumentare questi parametri minimi per permettere agli RIs di rafforzare la propria azione nei luoghi di lavoro.

Se gli RIs, quindi, anche a causa delle scelte di Cgil-Cisl-Uil, non hanno « potere-competenze-spazi d'agibilità » adeguati per tutelare la salute dei lavoratori, come possono essere condannati penalmente per non aver verificato la correttezza delle misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro ( insieme a RSPP e medici competenti)?

Le responsabilità penali sono solo di chi ha realmente potere decisionale, e di spesa, nei luoghi di lavoro (datori di lavoro, dirigenti ecc) ; gli RIs, se non rappresentano in modo adeguato le istanze dei lavoratori su salute-sicurezza, hanno delle gravissime responsabilità nei loro confronti a livello « morale-sindacale-politico », ma non penali !

Nei luoghi di lavoro, sul tema della tutela della salute-sicurezza, esiste una differenza rilevante, fra le competenze e le risorse dei responsabili" aziendali" e quelle dei rappresentanti dei lavoratori; consapevoli di questo USB, in collaborazione con Rete Iside, ha come obiettivo principale proprio quello di contribuire, attraverso la formazione ed il supporto dei propri RIs, a colmare questo "deficit" di sapere-competenze. L'obiettivo è quello di rafforzare, anche con la proposta di un DDL per l'introduzione del reato di omicidio e lesioni gravi sul lavoro, l'azione diretta di lavoratrici e lavoratori per la tutela della propria salute e di garantire maggiori tutele e garanzie per chiunque segnali illeciti o omissioni nell'attuazione delle norme in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

USB

Rete Iside