



QUESITO

Sono a chiedere un parere circa un documento che mi è stato trasmesso da un'impresa che andrà ad operare in un cantiere nel quale ho l'incarico di CSE: la mancata elezione del RSL aziendale e la mancata nomina del RSL Territoriale.

Preciso che la ditta è un'impresa familiare composta da due personale: il padre, Datore di lavoro e il figlio, operaio e socio familiare.

Il figlio non intende assumere il ruolo di RLS e neanche essere rappresentato dal RSL Territoriale.

Da quanto ho potuto constatare sono presenti alcuni RSL territoriali nell'area dell'impresa e quindi non sembra essere vero quanto affermato nella prima parte del testo.

Allego il documento ricevuto, epurato dal nominativo dell'impresa.

RISPOSTA

[Avv. Roberto Sammarchi](#)

Le modifiche all'articolo 27 del T.U. Sicurezza, incentrate sulla "patente a crediti", non alterano in modo sostanziale gli obblighi fondamentali relativi all'elezione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), disciplinati dall'articolo 47, e alla designazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST), previsti dall'articolo 48.

Sebbene la "patente a crediti" non modifichi direttamente le procedure per l'elezione o la designazione di RLS/RLST, il requisito di adempiere agli obblighi formativi previsti dal Decreto 81/2008 come condizione per ottenere la licenza rafforza indirettamente l'importanza di avere rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza qualificati all'interno delle imprese edili. Il sistema della "patente a crediti" e il sistema di rappresentanza dei lavoratori (RLS/RLST) possono essere considerati meccanismi complementari per promuovere la sicurezza sul lavoro. In generale, in assenza di un rapporto di lavoro subordinato, il titolare di un'impresa familiare non è considerato datore di lavoro per tutti gli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo 81/2008, ma l'articolo 21 impone specifici obblighi ai componenti dell'impresa familiare, quali l'utilizzo di attrezzature conformi, DPI e tessere di riconoscimento in caso di subappalto, e la facoltà di sottoporsi a sorveglianza sanitaria e formazione.

Per quanto riguarda l'obbligo di elezione dell'RLS, le imprese familiari senza dipendenti (composte solo da familiari che collaborano senza contratto di lavoro subordinato) sono generalmente esentate da tale obbligo. Con riferimento al caso in esame, un diverso profilo riguarda la possibile invalidità della rinuncia a diritti futuri del lavoratore, nel quadro dell'art. 2113 c.c. In pratica, ammessa l'assenza di obbligo o la validità della rinuncia attuale, si può ritenere sia invalida la rinuncia del lavoratore a nominare o ad avvalersi del RLS in futuro, qualora le circostanze o le condizioni della prestazione lavorativa dovessero mutare. Sotto un secondo profilo, qualora la dichiarazione di assenza del RLS territoriale risulti non veritiera, potrebbe prodursi un secondo motivo di invalidità della rinuncia, per mancanza di corrette informazioni quali presupposto del consenso.