RISPOSTA

Dott. Luca Lodi

In caso di impresa familiare ex art. 230 bis c.c., non si verifica la posizione datoriale e quella di lavoratore di cui all'art. 2, co. 1, rispettivamente lettere b) e a) del d.lgs. 81/08, giacché i coadiuvanti familiari sono inquadrati come lavoratori autonomi ai fini del testo unico sicurezza: così dispone l'art. 3 (campo di applicazione) al comma 12 che rinvia all'applicazione dell'art. 21 (disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile e ai lavoratori autonomi).

Anche in cantiere, pertanto, è necessario riferirsi alle disposizioni sui lavoratori autonomi e non su un rapporto tra datore di lavoro e lavoratore.

Qualora invece si verifichi una situazione contrattuale ed aziendale diversa, bisognerà rivalutare nel merito perché nel quesito si menziona l'impresa familiare con appunto padre e figlio che non sono annoverabili in rapporto di dipendenza ex art. 2094 c.c. (lavoro subordinato) per effetto della famigliarità mentre, invece, rientrano perfettamente nell'ipotesi di impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c.

Premesso ciò, nel discorso del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) va tenuto presente che:

1) nelle imprese con un solo lavoratore (in generale, esulando dal caso dell'impresa familiare di cui sopra), il lavoratore non può autoeleggersi RLS, anche se talvolta si vede tale situazione - assolutamente impropria - di soggetti con mandato di rappresentanza a sé stessi che non è quella sottesa alla norma nel concetto di rappresentatività per la sicurezza (peraltro di derivazione dalla normativa europea, per chi volesse approfondire l'idea di base da cui il legislatore ha tratto le disposizioni nazionali);

2) nelle realtà organizzative con oltre 15 lavoratori, ove presenti le rappresentanze sindacali, il RLS è designato (o gli RR.LL.SS. sono designati, se più d'uno) tra le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o unitarie (RSU);

3) nelle aziende o unità produttive con più lavoratori, qualora non vi siano candidati interessati a ricoprire il ruolo di RLS, tale attribuzione è assegnata "di diritto" al rappresentante per la sicurezza territoriale RLS-T a norma dell'art. 48 del d.lgs. 81/08;

4) il rappresentante per la sicurezza a livello territoriale RLS-T è designato presso l'Organismo paritetico territoriale (OPT), costituito sostanzialmente dalle parti sociali (o per meglio dire: dalle organizzazioni sindacali) di norma ad iniziativa degli enti bilaterali in base al CCNL; qualora non sia stato costituito l'OPT non sarà designato alcun RLS-T o comunque, qualora l'OPT, pur costituito, non proceda ad individuare gli RR.LL.SS. a livello territoriale, si avrà la mancanza della rappresentanza territoriale; va qui rammentato che gli organismi paritetici territoriali sono essenzialmente e fondamentalmente legati al settore produttivo e ai contratti collettivi nazionali di lavoro entro cui è disciplinata la bilateralità;

5) la mancata elezione di RLS interno/aziendale ("laico" o di compagine sindacale) comporta il trasferimento di competenza al RLS-T ma allorquando questo è inesistente, si ha impossibilità sopravvenuta senza costituzione di reato per il nominativo mancante nell'organigramma della sicurezza.

Infine, si può notare che nei cantieri di una certa dimensione (300.000 uomini-giorno) si procede con l'individuazione del RLS-SP cioè RLS di Sito Produttivo a norma dell'art. 49 del testo unico sicurezza, per rappresentare più aziende o cantieri: nulla sembra vietare che tale competenza RLS-SP sia individuata anche in altri cantieri, ad esempio al fine di sopperire a difetti di inquadramento RLS aziendali o RLS territoriali ove del caso.

La presente risposta non tiene conto di eventuali disposizioni specifiche di contrattazione collettiva di lavoro per l'elezione interna del RLS giacché il quesito ha natura generalista e parte dal presupposto della mancata elezione del rappresentante a livello aziendale.