

## LA DIFFICILE TUTELA DELLE PREROGATIVE SINDACALI

Dobbiamo purtroppo constatare che l'entrata in vigore del D.Lgs 150/2010 - nonostante la pronuncia del Giudice di Torino di cui abbiamo parlato nel nostro comunicato del 15 aprile scorso (<http://www.uglagenziefiscali.it/dfa/2010/bancaore.pdf>) - sia un evidente stimolo, per alcuni livelli di governo, alla promozione di certe velleità "assolutiste". Infatti - purtroppo proprio presso una sede che, nel passato, è stata interessata da una singolare vertenza tra l'Amministrazione ed il locale RLS, accusato dalla medesima di aver travalicato i limiti del ruolo attribuitogli dai lavoratori, vertenza che poi si è conclusa, come conosciuto (<http://www.uglagenziefiscali.it/dsi/2008/archproc.pdf> - <http://www.uglagenziefiscali.it/dsi/2010/sicurezza.pdf>) con una stracciante vittoria del diritto e dei diritti dei lavoratori - si sta verificando, nuovamente, un tentativo di delegittimazione delle prerogative e dei diritti sindacali! Quanto sopra, peraltro, contestando sempre il medesimo RLS; ciò a dimostrazione che, sovente, le esperienze sortite non risultano poi valide maestre di vita.

Non entriamo nei dettagli della vicenda, per i quali rimandiamo alla eventuale lettura di quanto allegato al presente comunicato; ci atteniamo però ad un passo di una comunicazione inoltrata al RLS da suddetta Amministrazione (v. nota allegata) che, a nostro giudizio, appare assolutamente aberrante e che, purtroppo (perché il perseverare è diabolico), si fonda sull'analogo presupposto logico che fu alla base della precedente vertenza: "...si rappresenta che il ruolo attribuito al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non esime lo stesso dal rigoroso rispetto dell'art. 11, comma 2, del codice di comportamento..."

Ciò che a noi mette i brividi è, dunque, il fatto che si cerchi nuovamente di imbrigliare il ruolo e le prerogative del RLS (ruolo che è di emanazione sostanzialmente sindacale e che trova buona parte dei propri presupposti e dei propri diritti in norme di natura pattizia), riconducendoli nell'alveo della rapporto di servizio e subordinandoli ad esso. Pretendere di applicare il codice di comportamento, gli obblighi del dipendente, nonché le norme disciplinari al RLS o a qualsivoglia altro soggetto sindacale individualmente considerato, minerebbe in pectore i principi di parità e di autonomia che sono i cardini della dialettica sindacale e del "gioco" dei ruoli ai tavoli contrattuali! Ciò andrebbe anche a creare un'evidente - ma altrettanto evidentemente ingiustificata ed ingiustificabile - disparità tra il soggetto sindacale non legato da un rapporto di lavoro con l'amministrazione e quello che, per propria sventura, lo dovesse essere!

Nel momento in cui la parte sindacale (che sia il RLS, il componente la RSU o il delegato sindacale) spende il proprio operato ai fini sindacali non può (e non deve necessariamente) essere considerata e trattata secondo gli schemi ed i modelli conseguenti l'eventuale rapporto di rapporto di lavoro sotteso! Non può infatti esistere un rapporto di subordinazione gerarchica in un meccanismo nel quale la parità delle parti e dei rispettivi ruoli ne è l'aspetto sostanziale! Ne conseguirebbe altrimenti l'avere figure sindacali assolutamente sprovviste di autonomia, vincolate al potere datoriale e suddite del medesimo.

Auspichiamo dunque che gli organismi di vertice preposti possano fare, una volta per tutte, chiarezza su tali problematiche che, evidentemente, non risultano ancora sufficientemente ed uniformemente chiare, rassegnando le evidentemente opportune istruzioni.