

MANUALE

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

i compiti

le funzioni

gli strumenti

>>

a cura di
INAIL / AFI-IPL / SINDNOVA

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

i compiti

le funzioni

gli strumenti

a cura di
INAIL / AIF-IPL / SINDNOVA

INAIL
DIREZIONE PROV. LE BOLZANO
LANDESDIREKTION BOZEN


AFI IPL

1ª edizione, gennaio 2004

Edito da:

INAIL, Direzione Provinciale di Bolzano
Viale Europa, 31
9100 Bolzano
Tel.: 0417-560211
Fax: 0471-560301
altoadige@inail.it
www.inail.it/altoadige

AFI-IPL Istituto per la Promozione dei Lavoratori
Via del Ronco, 5/b/7
39100 Bolzano
Tel.: 0471-413540/41
info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

Rielaborazione per l'Alto Adige dell'originale:

INAS/Sindnova 2000: Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, i compiti, le funzioni, gli strumenti, Edizioni Lavoro, Roma.

Responsabile ai sensi della legge:

Robert Pfeifer, Direzione Provinciale dell' INAIL Bolzano

Layout:

Studio Mediamacs, Bolzano

Stampa:

Fotolito Varesco, Ora

Pubblicazione non destinata alla vendita. È consentita la riproduzione di informazioni, grafici e tabelle, previa indicazione della fonte (titolo e edizione).

Questo manuale si basa sulla seguente pubblicazione:

SINDNOVA/INAS 2000, Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. I compiti, le funzioni, gli strumenti, Edizioni Lavoro, Roma.

Sono state tradotte in lingua tedesca le parti da 1 a 4 ed il glossario. La parte sulle norme assicurative ed il manuale di Pronto Soccorso non verranno pubblicate in questa edizione. Il manuale originale è stato elaborato da:

- Luciano Barbato come coordinatore,
- Cinzia Frascheri e Marco Lai per la parte normativa,
- Gianni Alioti, Giuseppe Baffert ed Angelo Corti per gli aspetti tecnici.

Un vivo ringraziamento va a Luciano Barbato per l'autorizzazione della traduzione e la sua generosa disponibilità alla partecipazione al gruppo di lavoro.

La parte riguardante le specificità è stata redatta ed elaborata da un gruppo di lavoro, al quale hanno partecipato:

- per l'INAIL: il Direttore Provinciale Robert Pfeifer
- per l'AFI-IPL: Werner Pramstrahler
- per la Formazione Professionale di lingua tedesca e ladina: Erich Achmüller
- per la Formazione Professionale di lingua italiana: Franco Mugliari
- per la CGIL-AGB: Stefano Parrichini
- per la ASGB: Werner Blaas
- per la SGB/CISL: Primo Schönsberg
- per la UIL-SGK: Christian Troger

Un ringraziamento va a Martin Gschliesser, praticante all'AFI-IPL, che durante l'estate del 2003 ha contribuito in modo notevole alla correzione e alla traduzione di parti della pubblicazione e a Davide Magnani, anche lui praticante dell'AFI-IPL, per la sua preziosa collaborazione redazionale.

Prefazioni	8
Presentazione	
• Perché un manuale per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	10
• Come si articola il manuale	10
Introduzione	
• Punti di riferimento e ruolo del RLS	11
• Strumenti e obiettivi	13
Il RLS e le altre figure coinvolte	
• Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	14
• Datore di lavoro	15
• Responsabile del servizio di prevenzione e protezione	16
• Medico competente	18
La tutela della salute e sicurezza e le nuove forme di lavoro atipico	20
Parte prima: Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	23
• Segni convenzionali	24
• Art. 18 del DLGS 626/94: Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	25
- Scheda 1: L'individuazione del RLS nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti. Il RLS territoriale o di comparto	26
- Scheda 2: Le modalità e le procedure di elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti	28
- Scheda 3: I permessi per il RLS nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti	32
- Scheda 4: L'individuazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti	35
- Scheda 5: Le modalità e le procedure di elezione/designazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti	37
- Scheda 6: I permessi per il RLS nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti	41
- Scheda 7: Il numero dei RLS	44

• Art. 19 del DLGS 626/1994: Le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza	47
- Scheda 8: L'accesso ai luoghi di lavoro.....	50
- Scheda 9: La consultazione.....	53
- Scheda 10: Le informazioni e la documentazione aziendale.....	57
- Scheda 11: La formazione dei RLS.....	60
- Scheda 12: Proposte ed osservazioni da parte del RLS.....	63
- Scheda 13: La riunione periodica.....	65
- Scheda 14: Il ricorso alle autorità competenti qualora le misure adottate non si ritengano adeguate.....	67
- Scheda 15: Gli strumenti e le tutele del RLS.....	69
- Scheda 16: Gli obblighi e le responsabilità del RLS.....	71
• Art. 20 del DLGS 626/94: Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli Organismi paritetici	73
- Scheda 17: Gli organismi paritetici territoriali.....	74
- Alcuni aspetti della situazione altoatesina.....	78
Parte seconda: Un modello sindacale per la valutazione dei rischi in azienda	81
• Art. 4 del Dlgs 626/94: La valutazione dei rischi	82
- L'esercizio dei diritti di informazione e consultazione.....	87
- Le informazioni dei lavoratori.....	91
- Modello 1: Descrizione del lavoro e della sua organizzazione.....	93
- Modello 2: Disposizione dei macchinari, delle attrezzature, degli arredi e delle zone di passaggio nell'ambiente di lavoro.....	96
- Modello 3: Aspetti di rischio valutati e interventi preventivi programmati nell'azienda o nell'unità produttiva.....	98
- Modello 4: Giudizio dei lavoratori sulle condizioni di lavoro e di sicurezza.....	101
- Modello 5: Opinioni dei RLS sul livello di partecipazione dei lavoratori.....	105
- Modello 6: Opinioni del RLS sul sistema di prevenzione aziendale.....	107
- Modello 7: Problemi prioritari da discutere con l'azienda.....	112
- Modello 8: Proposte da discutere in occasione della consultazione e della riunione periodica.....	114

Parte terza: Fac-simili, glossario e elenco di indirizzi utili	119
- Fac-simile n. 1: Verbale di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.....	120
- Fac-simile n. 2: Verbale elezioni RLS.....	121
- Fac-simile n. 3: Verbale di designazione.....	122
- Fac-simile n. 4: Richiesta di permessi.....	123
- Fac-simile n. 5: Esercizio dei diritti di informazione.....	124
- Fac-simile n. 6: Esercizio dei diritti di consultazione.....	125
- Fac-simile n. 7: Richiesta di convocazione della riunione periodica.....	126
- Fac-simile n. 8: Richiesta di accesso alla documentazione.....	127
- Fac-simile n. 9: Esercizio dei diritti di consultazione e informazione.....	128
- Fac-simile n. 10: Esercizio dei diritti di consultazione e informazione (antincendio e emergenza).....	129
- Fac-simile n. 11: Lettera per notizie su sopralluogo in azienda.....	130
- Fac-simile n. 12: Osservazioni durante il sopralluogo in azienda.....	131
- Fac-simile n. 13: Lettera all'Organismo paritetico provinciale.....	132
- Fac-simile n. 14: Lettera al datore di lavoro per sicurezza ditta appaltata.....	133
- Fac-simile n. 15: Lettera alla Rappresentanza sindacale.....	134
- Fac-simile n. 16: Lettera per richiesta di verifica.....	135
- Fac-simile n. 17: Lettera al medico competente.....	136
• Glossario.....	137
• Indirizzi utili.....	152

Le direttive europee in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro, nonché il DLGS 626/1994 attribuiscono ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (chiamati in seguito RLS) importanti compiti per partecipare in modo attivo alla sicurezza del lavoro in azienda.

Insieme con il datore di lavoro, il medico competente, gli esperti e gli addetti alla sicurezza costituiscono elemento fondamentale del sistema di organizzazione della sicurezza aziendale. Attraverso la loro partecipazione costruttiva sono chiamati a concorrere alle misure di miglioramento delle condizioni di sicurezza dei posti di lavoro e nello stesso a fungere da anello di congiunzione tra il responsabile e tutti i dipendenti.

La sicurezza del lavoro aziendale deve essere inteso come processo continuo, nel quale tutti i componenti devono poter svolgere il loro ruolo in modo partecipativo e dove l'effettivo coinvolgimento dei collaboratori attraverso i loro rappresentanti da un lato costituisce una importante garanzia contro la totale esternalizzazione della problematica della sicurezza aziendale, dall'altra contribuisce al rafforzamento della consapevolezza tra i lavoratori di essere corresponsabili per la sicurezza e salute del loro posto di lavoro, e in ultima analisi della qualità del lavoro.

Per questa ragione abbiamo ritenuto importante predisporre, in collaborazione con l'Istituto per la promozione dei lavoratori AFI/IPL, un manuale aggiornato destinato agli RLS, per offrire a loro un supporto utile per un migliore svolgimento dei propri compiti. L'opera viene pubblicata nelle due lingue ed è destinato ai RLS di tutti i settori lavorativi. Anche se aspetti specifici vengono trattati solo in modo generale, il manuale potrà essere d'utilità per tutti i settori per appropriarsi delle necessarie conoscenze di base.

Robert Pfeifer
Direttore Provinciale
dell'INAIL

La sicurezza al posto di lavoro è di vitale importanza per i lavoratori e le lavoratrici nonché per le loro rappresentanze. Le disposizioni sulla sicurezza e la prevenzione non sono fine a se stessi: in primo luogo tutelano i lavoratori e le lavoratrici, ma sono anche regole di indiscussa utilità sociale. L'allungamento della vita lavorativa e l'aumento della performance sociale ed economica delle economie europee deve essere combinata con il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro.

Con il decreto legislativo 626/1994 si apre la possibilità anche nel nostro paese di diffondere una „cultura della sicurezza“ nei posti di lavoro. Ciò è possibile solo se i lavoratori e le lavoratrici e le loro rappresentanze sono consci del proprio ruolo dentro e fuori le aziende. Innanzitutto è necessaria una rivalutazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS). A questa persona è affidato il compito di articolare gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché di instaurare un continuo scambio di informazioni con loro.

Per sostenere questo ruolo il presente manuale, predisposto in collaborazione con la direzione provinciale dell'INAIL, contiene specifici suggerimenti. Tratta l'elezione e designazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, le sue funzioni e i suoi compiti, le possibilità d'azione e le sue competenze. Inoltre contiene una serie di modelli e fac-simili per aiutare il lavoro del RLS. La parte delle informazioni di servizio comprende anche un elenco di indirizzi utili.

Questa pubblicazione è, pertanto, fruibile sia come classico manuale di consultazione, sia come base per la formazione dei RLS.

Vorrei ringraziare tutti coloro che hanno collaborato a questo manuale. Rimane l'augurio che questa pubblicazione rappresenti l'avvio per altre iniziative per rimettere il tema della sicurezza del lavoro al centro dell'attenzione e qualificare ulteriormente le rappresentanze dei lavoratori e lavoratrici.

Karl Gudauner
Direttore
dell'AFI-IPL

Perché un manuale per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'idea nasce dalla convinzione che il RLS ha bisogno, per concorrere al sistema di prevenzione aziendale, di alcuni idonei strumenti di lavoro che facilitino i numerosi compiti che gli vengono attribuiti dal DLGS 626/94. Con il Kit si vuole metterlo in grado di porre domande giuste e di saper interagire con i lavoratori da un lato e con il datore di lavoro e gli altri soggetti della prevenzione dall'altro, al fine di ricercare la risposta giusta nell'ambito della prevenzione aziendale.

Come si articola il manuale

Il volume contiene:

- a) schede relative alla **figura** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS;
- b) schede relative alle **attribuzioni** del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- c) schede relative ai **rapporti** tra il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi paritetici;
- d) modelli per una **valutazione dei rischi**;
- e) **modelli e fac simili per aiutare il lavoro del RLS**;
- f) **un glossario dei termini più usati**.

Punti di riferimento e ruolo del RLS

L'ambiente di lavoro può presentare dei rischi in grado di danneggiare, in alcuni casi fino alla morte, la salute e l'integrità psicofisica e sociale del lavoratore. Per molti lavoratori è ancora difficile difendere la propria salute o anche solo ottenere il giusto riconoscimento e risarcimento del danno subito. Rischi e danni sono diffusi in tutti i settori del lavoro e sono particolarmente gravi in alcuni quali l'edilizia, le cave, l'agricoltura e l'industria manifatturiera. Ma nessuna attività lavorativa può essere ragionevolmente esclusa da problemi di sicurezza. Negli ultimi anni, inoltre, la precarietà del mercato del lavoro ed il ricorso a prestazioni, cosiddette atipiche, ha contribuito a rendere meno controllate e più pericolose le condizioni di lavoro, soprattutto nelle piccole imprese.

- Sui posti di lavoro, la sicurezza del lavoro dipende da almeno tre componenti:
 - La cultura e la pratica organizzativa, gestionale e relazionale dell'impresa, che deve mettere in atto strategie coerenti con l'obiettivo della qualità e della sicurezza del lavoro;
 - La formazione, il coinvolgimento ed i comportamenti individuali e collettivi dei lavoratori, che devono essere improntati alla conoscenza ed al controllo dei rischi presenti sul posto di lavoro (specie di quelli meno evidenti) e considerare la sicurezza come una componente fondamentale della professionalità;
 - L'adeguamento organizzativo e tecnico degli ambienti, delle macchine, degli impianti, delle procedure, ecc., che deve essere orientato alla costante ricerca di livelli maggiori di prevenzione.
- All'esterno dei posti di lavoro la salute e la sicurezza dei lavoratori dipendono:
 - da norme e regole certe, chiare e applicabili;
 - da qualificate e diffuse reti di servizi (pubbliche e private) di assistenza e consulenza;
 - da politiche assicurative e di sostegno finanziario incentivanti la tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - da una moderna vigilanza del lavoro orientata verso la prevenzione e il controllo dei rischi (chimici, fisici, biologici, ecc.) presenti negli ambienti di lavoro e il controllo degli impianti e delle macchine.

Il livello di sicurezza e le strategie di prevenzione sono strettamente correlati ai processi d'innovazione tecnologica e organizzativa del lavoro, al mutare degli ambienti e dei posti di lavoro, alle trasformazioni del fattore umano (cambiamenti nel genere, nell'età, nella cultura, nelle tipologie di rapporti, ecc).

* Presidente di SINDNOVA

Per conoscere, controllare ed assumere iniziative per la tutela della salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, i lavoratori devono poter esprimere proprie rappresentanze, dotate di diritti d'informazione e formazione in materia nei riguardi delle direzioni aziendali.

Per svolgere i propri compiti queste istanze di rappresentanza dei lavoratori devono apprendere a:

- conoscere, valutare e controllare i rischi e le cause dei danni alla salute dei lavoratori,
- raccogliere le informazioni necessarie a vigilare sugli incidenti e sui fenomeni d'infortunio e malattia da lavoro,
- pretendere dalla Direzione aziendale il rispetto delle norme di sicurezza e l'adozione di adeguate misure e piani di prevenzione e di efficaci strategie di sorveglianza sanitaria.

L'esercizio di tali azioni si fonda su precise basi giuridiche, che hanno radici nelle:

- normative internazionali, in particolare le Convenzioni internazionali dell'OIL e le Direttive dell'Unione Europea,
- leggi nazionali:
 - art. 2087 c.c.
 - DPR 547/55 e DPR 303/56
 - DLGS 626/94
- norme contenute nei contratti collettivi nazionali di categoria e negli integrativi aziendali.

Il mancato rispetto di queste norme da parte delle imprese è sanzionato dalle autorità pubbliche sia amministrativamente sia penalmente.

La tutela della salute dei lavoratori è un valore ed un obiettivo della società civile. Lo Stato ha il compito di fissare le norme e di vigilare sul loro rispetto. La funzione di vigilanza è controllata attraverso i Servizi di prevenzione delle Unità (Aziende) Sanitarie Locali.

Strumenti e obiettivi

Al rappresentante dei lavoratori per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro sono necessarie delle informazioni e dei dati, dai quali ricavare indicatori utili alla propria azione, e degli strumenti per agire nelle diverse situazioni.

Per il RLS saper raccogliere le informazioni risponde a tre obiettivi:

- Descrivere un profilo globale dell'impresa dal punto di vista delle condizioni di lavoro, dei rischi, dello stato di salute e della sicurezza dei lavoratori e delle strategie di prevenzione messe in atto dall'impresa. Un profilo dinamico che potrà essere aggiornato regolarmente.
- Avere una serie di d'informazioni e di valutazioni dei rischi e dei problemi di salute e prevenzione, basati sull'esperienza e le conoscenze dei lavoratori. Queste informazioni rappresenteranno il punto di forza del rappresentante dei lavoratori nei confronti della direzione aziendale.
- Costruire una lista di priorità riguardo a situazioni e aree di lavoro a rischi nelle quali intervenire. Tale lista sarà oggetto di dialogo con i lavoratori e con la direzione aziendale e sarà utile per verificare i risultati conseguiti.

Suggerimenti di buon utilizzo degli strumenti conseguiti

Il RLS deve conservare:

- a. copia delle lettere inviate e ricevute;
- b. la documentazione ricevuta dall'azienda e dagli organi di vigilanza;
- c. i modelli compilati sulle valutazioni dei rischi.

Inoltre, per dare continuità alle attività svolte dal RLS ed ai risultati ottenuti, si consiglia di passare la documentazione all'eventuale sostituto.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

«In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza – RLS». Con questa disposizione si apre l'art. 18 del DLGS n. 626/1994 inserito nella parte dedicata alla «Consultazione e partecipazione dei lavoratori».

La particolarità della norma, dal testo estremamente conciso, è racchiusa nella duplice novità in essa contenuta.

Il quadro giuridico italiano precedente all'entrata in vigore del decreto 626/94 non era privo di norme che, per la materia in questione, prevedessero forme di rappresentanza degli interessi dei lavoratori. L'art. 9 dello Statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970 n.300) attribuiva infatti ai lavoratori il diritto di compiere attività di controllo e promozione sull'ambiente di lavoro, avvalendosi di loro rappresentanze; successivamente, l'art. 20 della legge 23 dicembre 1978 n. 833, istitutiva del Servizio Sanitario Nazionale, aveva previsto la possibilità di un raccordo, a fini preventivi, tra datore di lavoro, organi di vigilanza e rappresentanze sindacali; più di recente, l'art. 5, 1° comma, lett. c), del DLGS 15 agosto 1991 n. 277 (decreto in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivati da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici ed in particolare piombo, amianto, rumore) stabiliva il diritto per i lavoratori di verificare, mediante loro rappresentanze, l'applicazione delle misure di tutela della salute e di sicurezza. Quello che mancava, anche se peraltro queste norme non hanno mai trovato una vera attuazione nell'esperienza italiana, era l'obbligatorietà dell'individuazione di un soggetto che in rappresentanza dei lavoratori si occupasse degli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. La prima novità di rilievo, quindi, espressa dal nuovo decreto è rappresentata dall'istituzione di una figura «**obbligatoria**», nel panorama delle figure tradizionali, nel campo della prevenzione: il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

L'istituzione della figura del RLS viene peraltro a porsi come momento di passaggio da una concezione statica, basata sull'adempimento di obblighi, principalmente da parte del datore di lavoro, ad una più dinamica e aperta, volta alla partecipazione e responsabilizzazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze. I poteri del RLS riprendono quanto già espresso in forma più concisa dall'art. 9 dello Statuto dei lavoratori e riguardano: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, di consultazione, di informazione e formazione, di formulare proposte e osservazioni, di partecipazione alla riunione periodica, di richiesta d'intervento delle autorità competenti ecc. Il riferimento al riguardo è fornito dall'art. 11 della direttiva CEE 89/391, di cui il DLGS 626/94 costituisce l'attuazione, la quale prevede tra l'altro che i rappresentanti dei lavoratori partecipino „in modo equilibrato“ su qualunque azione che possa avere effetti rilevanti sulla sicurezza e sulla salute.

Particolarmente significativo, come vedremo, è il diritto del RLS ad essere consultato.

Gli accordi collettivi hanno definito ulteriormente le attribuzioni del RLS, da un lato riportandole ad un maggiore rispetto delle esigenze produttive, dall'altro specificandone gli aspetti inerenti all'informazione, alla formazione e alla consultazione.

In passato il compito di chi operava in azienda, dal datore di lavoro al lavoratore, ognuno in base alle proprie competenze, era quello di rispettare gli obblighi che il legislatore, attraverso una minuziosa operazione di individuazione dei rischi e delle relative procedure atte ad evitarli, andava normando.

Il nuovo decreto, e questo è il secondo aspetto innovativo, richiede invece al datore di lavoro, suffragato da altri soggetti, un ruolo attivo, di vera e propria «**programmazione**» della sicurezza, tramite l'individuazione, la valutazione e la soluzione dei problemi che possono sorgere. Si tratta di una importante trasformazione che viene a toccare aspetti non solo tecnici o tecnologici ma anche organizzativi ed umani.

E' in questo contesto che il RLS, insieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e al medico competente, soggetti chiamati a collaborare con il datore di lavoro, svolge un ruolo di rilievo nel sistema di prevenzione introdotto dalla nuova normativa.

Datore di lavoro

In base al testo del DLGS 19 marzo 1996, n. 242/96, di modifica del DLGS 626/94 (art. 2, 1° comma, lett. b), il datore di lavoro è definito come «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'organizzazione dell'impresa, ha la responsabilità dell'impresa stessa ovvero dell'unità produttiva, quale definita ai sensi della lettera i), in quanto titolare dei poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del DLGS 3 febbraio 1993, n. 29, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale». Da questa definizione si desume che il datore di lavoro, essendo «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore», viene principalmente identificato come il rappresentante legale dell'impresa (cioè una figura istituzionale come può essere il Presidente o l'Amministratore delegato di società). Mediante la formula «o, comunque», però diventa possibile considerare datore di lavoro anche quel soggetto che, con o senza qualifica formale di rappresentanza legale, possieda i poteri decisionali e di spesa nell'ambito dell'impresa ovvero dell'unità produttiva, e, cioè, nello stabilimento o struttura finalizzata alla produzione di beni o servizi dotata di autonomia finanziaria e tecnico-funzionale (art. 2, lett. i).

Per delineare quindi la figura qui trattata occorre individuare il titolare, secondo il «tipo» e l'«organizzazione» dell'impresa, dei poteri decisionali e di spesa.

Nell'ambito della pubblica amministrazione, invece, per datore di lavoro il testo del decreto intende chi abbia poteri di gestione, quale «dirigente» o chi, ricoprendo la carica di «funzionario», non avente qualifica dirigenziale, sia preposto ad un ufficio che gode di una propria autonomia gestionale. Non si fa dunque riferimento, come nel settore privato, ai poteri decisionali e di spesa.

Gli obblighi del datore di lavoro sono principalmente contenuti nell'art. 4 del decreto. Peraltro la nuova normativa individua un limitato numero di obblighi fondamentali non delegabili da parte del datore di lavoro. Questi riguardano: la valutazione dei rischi; l'elaborazione del documento ad essa riferito; la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione; l'autocertificazione, dimostrativa dell'avvenuta valutazione dei rischi, per le aziende familiari e per quelle che occupano fino a 10 addetti [art. 4, commi 1, 2, 4, lett. a) e 11, primo periodo].

In relazione a tali obblighi sono previste precise sanzioni **ad esclusivo carico del datore di lavoro (art. 89, 1° comma).**

Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Novità di rilievo è l'istituzione per tutte le aziende del servizio di prevenzione e protezione definito dal DLGS 626/94 come l'«insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva» (art. 2, 1° comma, lett. c). A capo del quale vi è il responsabile del servizio: «persona designata dal datore di lavoro in possesso di attitudini e capacità adeguate» (art. 2, 1° comma, lett. e).

I compiti del servizio di prevenzione e protezione sono precisati nell'art. 9: individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e individuare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro; elaborare le misure preventive e protettive; elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori; partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e di sicurezza in sede di riunione periodica, e fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 21 del decreto.

La natura di tali compiti, prevalentemente tecnica, porta a configurare il servizio di prevenzione e protezione e il suo responsabile come un organo consulenziale, di staff, del datore di lavoro, senza alcun potere autonomo decisionale in merito alle misure da adottare in materia di ambiente e sicurezza.

A carico del RSPP non sono previste sanzioni penali, configurandosi come detto, la sua attività come consulenza tecnica del datore di lavoro, unico soggetto tenuto a rispondere in merito ad essa.

Il Decreto legislativo 626/94 all'art. 8 aveva definito il Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione come persona in possesso di „attitudini e capacità adeguate“, espressione di notevole vaghezza, che aveva portato l'Italia ad una condanna da parte della Corte di Giustizia Europea (15 novembre 2001) per non avere, nel Decreto legislativo 626/94 (di recepimento della Direttiva 391/89), „definito le capacità e attitudini di cui devono essere in possesso le persone responsabili delle attività di protezione e di prevenzione dei rischi professionali per la salute e la sicurezza dei lavoratori“.

Con il Decreto legislativo 195 del 23 giugno 2003, pubblicato sulla G.U. del 29 luglio 2003, è stata sanata questa irregolarità e sono stati definiti i requisiti professionali richiesti agli addetti ed ai responsabili dei servizi di prevenzione e protezione.

Per entrambe le figure si richiede almeno il possesso di un „titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore“ e il possesso „di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi all'attività lavorativa“; viene previsto inoltre l'obbligo per i percorsi formativi per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione di includere tra le materie previste di prevenzione e protezione dei rischi anche quelle di „natura ergonomica e psicosociale, organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali“.

Il testo del Decreto legislativo in questione viene recepito all'interno del D.Lgs. 626/94 con l'inserimento di un nuovo articolo „8 bis“, mentre viene demandata interamente alla Conferenza Stato-Regioni l'individuazione degli „indirizzi e requisiti minimi dei corsi“ di base e di quelli per l'aggiornamento. Viene confermata la possibilità prevista dall'art.10 del D.Lgs. 626/94 di svolgere da parte del datore di lavoro in prima persona il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nonché la validità del corso di sedici ore previsto dal Decreto del Ministero del lavoro del 16 gennaio 2003.

Sono previste inoltre sanatorie per coloro che alla data del 15 settembre 2003 svolgono attività di addetto o di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Medico competente

È il soggetto responsabile della sorveglianza sanitaria dei lavoratori. Come chiaramente indicato dall'art. 16, la sorveglianza sanitaria è effettuata non già in tutti i settori in cui venga prestata attività di lavoro subordinato, ma solo nei casi previsti dalla normativa vigente. Nell'art. 2, 1° comma, lett. d) sono elencati i titoli necessari per svolgere tale attività, mentre nell'art. 17, sono richiamati i compiti a cui il medico è tenuto nell'esercizio della sua funzione.

Il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione e svolge accertamenti preventivi per valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica a cui è destinato e accertamenti periodici, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed il permanere o meno di tale idoneità lavorativa. Avverso i giudizi del medico competente circa la inidoneità, parziale o temporanea o totale, del lavoratore è ammesso ricorso, da parte del datore di lavoro o del lavoratore, entro 30 giorni dalla comunicazione, all'azienda sanitaria locale territorialmente competente, che può confermare, modificare o revocare il giudizio (art. 17, commi 3 e 4).

Il rapporto del medico con i lavoratori assume principalmente carattere di tipo informativo, fornendo loro notizie (e risultati) relative agli accertamenti sanitari da compiersi durante l'intero arco lavorativo e in certi casi anche dopo il termine di questo; di tipo documentale, rilasciando ai lavoratori su richiesta, copia della documentazione sanitaria a loro riferita, di cui l'originale, espressamente a carattere personale, è custodito presso l'azienda.

Il medico competente deve inoltre comunicare ai rappresentanti per la sicurezza, in occasione della riunione periodica (all'art. 11 del decreto), i «risultati anonimi» collettivi relativi agli accertamenti clinici e strumentali da lui effettuati e, congiuntamente al Rsp, visitare gli ambienti di lavoro almeno 2 volte l'anno.

Va precisato che quasi tutti gli obblighi a carico del medico sono sanzionati penalmente.

Il medico competente è tenuto inoltre ad istituire ed aggiornare per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria una cartella sanitaria e di rischio da custodire presso il datore di lavoro e rispetto al cui contenuto deve serbare il segreto professionale (art. 17, lettera c); egli è tenuto anche ad effettuare le ulteriori visite mediche richieste dal lavoratore, qualora la richiesta sia correlata ad effettivi rischi professionali del lavoratore stesso (art. 17, lettera i).

Oltre a questi obblighi di natura operativa il DLGS 626/94 ha tracciato per il medico competente una funzione collaborativa, nella quale si esplica più chiaramente quell'intento legislativo di prevenire ad una nuova concezione ed applicazione della sicurezza. Il suo compito è anche quello di predisporre ed attuare le misure di tutela della salute e della integrità

psico-fisica dei lavoratori, apportando le proprie conoscenze specifiche relative alla struttura dell'organizzazione del lavoro e, soprattutto, alle situazioni di rischio che caratterizzano l'attività lavorativa (art. 17, lettera a)

Nell'ambito della medesima visione partecipata della sicurezza, il medico competente è titolare anche di autonomi compiti di informazione, allo scopo di porre i lavoratori in condizione di conoscere i rischi cui sono sottoposti per effetto dell'attività lavorativa: al medico competente non è richiesto di limitarsi ad un controllo burocratico e formale dello stato di salute dei lavoratori, ma al contrario, di attivarsi efficacemente affinché l'obiettivo di una sicurezza diffusa e concreta risulti conseguibile e non solo tendenziale.

La tutela della salute e sicurezza e le nuove forme di lavoro atipico

(Legge 30/03 e Decreto legislativo di attuazione 276/03)

Il Decreto attuativo della legge n. 30/2003 (delega in materia di occupazione e mercato del lavoro), introduce alcuni elementi di novità e contiene indicazioni di un certo interesse anche in tema di sicurezza del lavoro.

La nozione di lavoratore

Aspetto innovativo è la definizione di „lavoratore“ come „qualsiasi persona che lavora o che è in cerca di un lavoro“ (art. 2, 1° comma, lett. j). Non c'è più il riferimento al lavoro dipendente, in coerenza del resto con le materie trattate nel decreto.

Somministrazione di manodopera (Titolo IV, Capo I)

Per la somministrazione di lavoro si richiama sostanzialmente la disciplina in vigore per il lavoro interinale. Ciò con riguardo:

- ai requisiti giuridici del personale direttivo delle Agenzie del lavoro, che non deve aver riportato condanne penali, tra l'altro, „per delitti o contravvenzioni previsti da leggi dirette alla prevenzione degli infortuni sul lavoro“ (art. 5, 1° comma, lett. d);
- al divieto del ricorso al contratto di somministrazione di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art. 4, del DLGS 626/1994 (art. 20, 5° comma, lett. c);
- all'indicazione della presenza di eventuali rischi e delle relative misure di prevenzione, tra gli elementi del contratto di somministrazione (art. 21, 1° comma, lett. d);
- al non computo del lavoratore, nel caso di contratto di somministrazione, „nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro“ (art. 22, 5° comma);
- alla ripartizione degli obblighi di sicurezza tra somministratore ed utilizzatore (art. 23, 5° comma);
- ai diritti sindacali, che il lavoratore può esercitare presso l'utilizzatore per tutta la durata della somministrazione (art. 24);
- E' da rilevare che dei danni arrecati ai terzi dal prestatore di lavoro nell'esercizio delle sue mansioni ne risponde l'utilizzatore (art. 26).

Lavoro intermittente (Titolo V, Capo I)

Per la sicurezza del lavoro intermittente, o „a chiamata“, si riprendono alcune previsioni poste per il lavoro interinale, ora somministrazione di lavoro.

Così:

- è vietato il ricorso al lavoro intermittente da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'art.4, DLGS 626/1994 (art. 34, 3° comma, lett. c);
- il contratto di lavoro intermittente deve riportare le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività da svolgere (art. 35, 1° comma, lett. f);

Lavoro ripartito (Titolo V, Capo II)

Anche per il lavoro ripartito (unica obbligazione lavorativa tra due o più lavoratori) si precisa che „le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività.“ debbono essere indicate nel contratto (art. 42, 1° comma, lett. c).

La partecipazione dei lavoratori alle decisioni concernenti l'ambiente di lavoro nonché la scelta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza pare nell'attuale formulazione (cfr. art. 44, 3° comma) maggiormente garantita che nella precedente. La materia potrà comunque essere più puntualmente regolata dalla disciplina contrattuale.

Lavoro a progetto (Titolo VII, Capo I)

In relazione alle collaborazioni coordinate e continuative, ricondotte al „lavoro a progetto“, il decreto pur riaffermandone l'assenza di un vincolo di subordinazione, ne prevede una più puntuale regolazione. Tra gli elementi del contratto devono essere indicate anche „le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto...“ (art. 62, 1° comma, lett. e).

Di fondamentale rilievo è in particolare la previsione contenuta nell'art. 66, 4° comma, che estende tra l'altro ai rapporti di lavoro a progetto „le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.“ Si pone così termine ad una situazione per certi versi paradossale secondo la quale la normativa prevenzionale ad oggi ha trovato applicazione finanche agli studenti o agli stagisti esposti a rischi particolari, in quanto espressamente equiparati ai lavoratori dipendenti (art. 2, 1° comma, lett. a), 2° periodo, DLGS 626/1994), ma non anche ai collaboratori coordinati e continuativi, in quanto collocati nel lavoro autonomo, anche se, d'altro lato, considerati sul piano assicurativo (art. 5, DLGS 38/2000).

**Il Rappresentante
dei lavoratori
per la sicurezza**



Parole chiave
che ricorrono con frequenza



Sanzioni
per l'azienda



Riferimenti a norme di legge e ad accordi sindacali,
in nesso logico con il testo di legge riportato



Fac-simile, da utilizzare, in tutto o in parte,
come schemi di massima

Art. 18 del DLgs 626/94. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza.
2. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.
3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
5. In caso di mancato accordo nella contrattazione collettiva di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti, stabilisce con proprio decreto, da emanarsi entro tre mesi dalla comunicazione del mancato accordo, gli standards relativi alle materie di cui al comma 4. Per le amministrazioni pubbliche provvede il Ministro per la funzione pubblica sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.
6. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
7. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale di categoria con il rispetto dei contenuti minimi previsti dal decreto di cui all'art. 22, comma 7.

L'individuazione del RLS nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti.

Il RLS territoriale o di comparto.

(art. 18, comma 2)

-
2. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.
-



Azienda; designazione; elezione; unità produttiva



Articolo 18, comma 4, del DLGS 626/94; art. 9 dello Statuto dei lavoratori; elezione; unità produttiva.



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.

Commento

La norma elenca per le realtà produttive di piccole dimensioni le possibili soluzioni relative all'individuazione del RLS.

L'ordine ed i termini utilizzati portano a considerare prevalente, in realtà lavorative con un numero minimo di dipendenti, la diretta volontà dei lavoratori, che esprimono al loro interno, tramite elezione, il rappresentante per la sicurezza.

Vi è poi la possibilità, per le aziende di minori dimensioni, che il rappresentante per la sicurezza sia individuato a livello territoriale o di comparto. In tal caso il rappresentante per la sicurezza può essere designato o eletto nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il ricorso a forme di rappresentanza territoriale o di comparto appare come una soluzione per certi versi «necessaria». Il riferimento è, in particolare, a settori come l'artigianato, il commercio, l'agricoltura, ove spesso la possibilità di individuare un rappresentante che appartenga alla stessa azienda lavorativa diventa un problema di non facile soluzione.

Preminenza della diretta volontà dei lavoratori

Possibilità di rappresentanza territoriale

**Le modalità e le procedure di
elezione o designazione
del RLS nelle aziende o unità produttive
fino a 15 dipendenti**
(art. 18, comma 4)

4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.



Accordo interconfederale;
scrutinio segreto; suffragio universale.



Art. 18, 2° comma, DLGS n. 626/94; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.



Vedi fac-simile n. 1.

Commento

Il decreto contiene una chiara ed espressa norma di rinvio «alla contrattazione collettiva» in relazione alle modalità e procedure di elezione e designazione del RLS.

Il legislatore ha infatti inteso limitare al minimo la sua regolamentazione sul punto demandando alle parti sociali la determinazione delle disposizioni o di ulteriori condizioni ed aspetti applicativi.

Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il RLS è eletto «direttamente dai lavoratori al loro interno». Tale indicazione, pur non essendo espressa in forma vincolante, è da considerarsi come scelta prevalente (v. scheda n. 1) tra quelle legislativamente proposte.

Su questo aspetto nell'ambito degli accordi collettivi vi è «piena sintonia» con il dato legislativo, dovendo tuttavia segnalare l'importante eccezione relativa alla disciplina prevista dall'accordo per il settore artigiano. In esso viene indicata, come soluzione preferibile alle esigenze del settore, l'individuazione di rappresentanti territoriali da parte delle Organizzazioni sindacali che potranno essere designati o eletti dai lavoratori dipendenti delle imprese interessate.

Anche l'accordo per il commercio, richiamando le «particolari peculiarità delle imprese interessate» pone la scelta della rappresentanza territoriale come possibile alternativa alla rappresentanza aziendale per le realtà fino a 15 dipendenti. I rappresentanti territoriali sono designati dalle organizzazioni sindacali ed i loro nomi comunicati all'organismo paritetico territoriale che dovrà ratificare, attraverso delibera, tale designazione assegnando loro «gli ambiti di competenza». Il datore di lavoro poi, ricevuta la comunicazione del nominativo dall'org. paritetico, si farà carico di riferirlo ai lavoratori.

Negli accordi Confindustria e Confapi si ribadisce il carattere aziendale del RLS. Tuttavia nell'accordo Confapi per le aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti la possibilità di individuare altre modalità di rappresentanza è attribuita all'iniziativa delle organizzazioni territoriali delle parti stipulanti e non al livello nazionale di categoria come nell'accordo Confindustria.

Formano l'elettorato attivo (cioè coloro che hanno diritto al voto) i dipendenti (accordo Pubblica Amministrazione) o i lavoratori iscritti a li-

**Elezione/
Designazione**

**Elettorato
attivo**

bro matricola (accordo Confindustria, Confapi), non in prova (accordo Commercio) che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Compongono l'elettorato passivo (coloro cioè che possono essere eletti come RLS), in genere, i lavoratori in servizio e non in prova alla data in cui vengono indette le elezioni. Sul punto si osservano tuttavia alcune specificazioni.

Così sono esclusi i lavoratori con contratto a tempo determinato, negli accordi Confindustria, Confapi e Commercio, mentre essi sono ricompresi nell'accordo pubblica amministrazione, «purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato». Non rientrano, tra coloro che possono essere eletti, gli apprendisti, in base agli accordi Commercio e Confapi, non considerati invece dalle altre intese.

Inoltre in taluni accordi vengono ad essere esplicitamente esclusi i lavoratori con contratto di formazione e lavoro (accordo Commercio) e i lavoratori a domicilio (accordo Confapi).

Unico riferimento offerto dall'accordo per il settore artigiano è relativo alla determinazione del limite dei 15 dipendenti; in esso si precisa, infatti, che sono esclusi dal computo dei lavoratori dipendenti gli apprendisti e i lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Circa la determinazione delle iniziative relative alle modalità di elezione del RLS, in alcuni accordi si rinvia a quanto concordato a livello territoriale (Confindustria), in altri al livello nazionale di categoria (accordo artigiano ai fini della rappresentanza aziendale). Quasi tutti gli accordi prevedono peraltro che le elezioni vengano svolte a suffragio universale e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Affinché esse possano realizzarsi in maniera corretta, prima del loro inizio, i lavoratori devono nominare, tra di loro, un segretario del seggio elettorale che oltre allo spoglio delle schede provvede a redigere il verbale dell'elezione. Da rilevare, a questo riguardo, la particolare precisione dell'accordo Confapi, ove si specifica che le elezioni devono essere concordate anticipatamente con la direzione aziendale e svolgersi in orario di lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché, in taluni accordi, abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice: «degli aventi diritto», secondo l'accordo Commercio, «dei lavoratori dipendenti a libro matricola» secondo l'ac-

Elettorato passivo

Svolgimento delle procedure elettive

Risultato dell'elezione

cordo Confapi, che prevede anche il richiamo per il conteggio al criterio della «pro-quota» nei riguardi dei lavoratori a tempo parziale.

Ad elezione terminata il segretario del seggio elettorale deve provvedere a comunicare, senza ritardo, il verbale della elezione: al «datore di lavoro», secondo l'accordo Confindustria; al datore di lavoro identificato nel «dirigente» che abbia poteri di gestione o nel «funzionario» non avente qualifica dirigenziale, nel solo caso sia preposto ad un ufficio con autonomia gestionale secondo l'accordo di pubblica amministrazione. Secondo l'accordo Confapi copia del verbale deve essere immediatamente consegnata alla direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

Le disposizioni relative alla «comunicazione» del nominativo del RLS eletto sono previste espressamente solo dagli accordi Commercio e Confindustria. L'uno prevede che l'esito della votazione venga comunicato ai lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro; l'altro che il datore di lavoro, avuta conoscenza del nominativo, lo comunichi all'organismo paritetico provinciale per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza.

La durata dell'incarico, in base a tutti gli accordi, è stabilita in un periodo di 3 anni (previsto anche per la figura del RLST secondo gli accordi del Commercio e per il settore artigiano), con possibilità di rielezione (Confapi) o di redesignazione (nel caso del RLST, accordo commercio).

Si differenzia invece dagli altri l'accordo del settore della piccola impresa (Confapi) relativamente alla «revoca» del RLS. Si precisa infatti che per la revoca, procedura che può essere frutto dell'iniziativa dei lavoratori, è invece necessaria una decisione presa a maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alle direzioni aziendali.

Rispondenti alle caratteristiche del settore sono le disposizioni relative alle «aziende stagionali» (settore commercio). In esse è prevista l'elezione del RLS «entro 30 giorni» dal momento in cui viene iniziata l'attività («dall'apertura»). Possono essere candidati a RLS i lavoratori stagionali il cui contratto preveda alla data di svolgimento delle elezioni, almeno una durata «residua» del rapporto di lavoro non inferiore a 3 mesi. Gli eletti rimangono in carica durante tutto il periodo della stagione e possono, in caso di riassunzione nella stagione successiva proseguire nello svolgere i loro compiti di RLS se sussistano i «requisiti dimensionali dell'azienda».

Consegna del verbale

Comunicazione del nominativo del RLS eletto

Durata dell'incarico (e particolari precisazioni)

Aziende stagionali

**I permessi per il RLS
nelle aziende o unità produttive
fino a 15 dipendenti**
(art. 18, comma 4)

4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del Rappresentante per la sicurezza, nonché **il tempo di lavoro retribuito** e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.



Accordo interconfederale; azienda; unità produttiva.



Art. 18, 2° comma, DLGS n. 626/94; art. 19, 1° comma, lettere b), c), d), g), i), l) del decreto; art. 22 del decreto 242/96 (DLGS n. 626/94 modificato); accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.



Vedi fac-simile n. 4.

Commento

Affinché il RLS possa svolgere il proprio compito sono previste, nell'ambito degli accordi interconfederali, specifiche disposizioni relative alla possibilità di usufruire di «permessi retribuiti». Il DLGS 626/94 per questo aspetto infatti, rinvia alla più ampia libertà di determinazione da parte della contrattazione collettiva.

In base all'accordo Confapi, che per le realtà produttive di minori dimensioni prevede espressamente anche le modalità di utilizzo dei permessi, vengono stabiliti «permessi retribuiti» pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, e a 30 ore all'anno per quelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti. Vengono peraltro escluse dal monte ore predetto le ore utilizzate per l'espletamento delle funzioni proprie del RLS, richiamate dall'art. 19 del decreto, alle lettere b), c), d), g), i), l).

Esse sono:

- b) la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- c) la consultazione relativa alla designazione degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- d) la consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- g) il diritto a ricevere una formazione adeguata;
- i) la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- l) il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 11 (del decreto).

L'utilizzo dei permessi, in base all'accordo Confapi, deve essere comunicato alla direzione aziendale con «almeno 48 ore di anticipo», tenendo conto anche delle obiettive esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'azienda, con esclusione dei casi di forza maggiore.

**Accordo
Confapi**

**Comunica-
zione
preventiva**

Una soluzione analoga alla precedente è prevista nell'accordo Confindustria. In esso ritroviamo lo stesso monte ore fissato dall'accordo Confapi in base al numero dei dipendenti e diviso con la stessa scansione (12 ore all'anno nelle aziende fino a 5 dipendenti; 30 ore all'anno nelle aziende da 6 a 15 dipendenti).

Diverse sono le indicazioni che l'accordo Commercio pone in riferimento ai permessi retribuiti. «In relazione alle peculiarità dei rischi presenti» è infatti disposta una scansione numerica differenziata rispetto agli accordi analizzati in precedenza. Così: 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti; 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti; 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

«Per le aziende stagionali», invece, il computo delle ore di permesso retribuito a disposizione del Rls è posto in proporzione alla durata del «periodo di apertura» e comunque con un minimo di 4 ore annue nelle aziende fino a 5 dipendenti; di 5 ore annue nelle aziende da 6 a 10 dipendenti, di 7 ore annue nelle aziende da 11 a 15 dipendenti. Per gli adempimenti previsti all'art. 19 del decreto, i punti sono gli stessi richiamati in precedenza [lettere b), c), d), g), i), l)].

In parte diverse sono le disposizioni per il pubblico impiego. Al Rls spettano infatti permessi retribuiti pari a 12 ore annue nelle Amministrazioni o unità lavorative che occupano fino a 6 dipendenti, nonché pari a 30 ore annue nelle amministrazioni o unità lavorative da 7 a 15 dipendenti. Vale la sopra citata esclusione delle ore utilizzate ai sensi delle lettere b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19.

Di interesse è la soluzione proposta dall'accordo per il settore artigiano. In esso si viene ad eliminare la previsione di uno specifico monte ore stabilendo, al suo posto, per l'espletamento delle funzioni relative al mandato di rappresentante territoriale (soluzione preferita per le aziende artigiane al di sotto dei 15 dipendenti), l'utilizzo di quanto accantonato in un Fondo regionale, alimentato dalle imprese con una quota annua di Euro 5,16 per dipendente (di cui propriamente Euro 4,13 per l'attività del rappresentante).

Precisazione comune in taluni accordi è che il monte ore previsto per lo svolgimento delle mansioni di Rls vada ad assorbire, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo da contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Accordo Confindustria

Accordo commercio

Specificazione di settore

Pubblico impiego

Settore artigiano

L'individuazione del Rls nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti (art. 18, comma 3)

-
3. Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.
-



Accordo interconfederale; azienda; unità produttiva.



Art. 18, 4° comma, DLGS n. 626/94; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.

Commento

Il legislatore, attraverso questa disposizione, pone un diretto collegamento tra le rappresentanze sindacali e la figura del rappresentante per la sicurezza. Lo strumento dell'elezione diretta dai lavoratori al loro interno, criterio centrale per le aziende (o unità produttive) che occupano fino a 15 dipendenti, è previsto per quelle realtà ove non esistano forme di rappresentanza sindacale. Pertanto il RLS dovrà essere individuato tra i soggetti che compongono gli organismi aziendali di rappresentanza sindacale (RSA o RSU) già precedentemente costituiti o in via di costituzione. Così espressamente, tra gli altri, l'accordo Confindustria, secondo il quale nelle aziende che occupano da 16 a 200 dipendenti il RLS si individua «tra i componenti della RSU»

Il decreto al riguardo ha previsto oltre alla procedura «classica» dell'elezione anche la «designazione» (il RLS «è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda»). Si prefigura così la presenza di un soggetto (colui che ha il compito di designare) distinto dalla collettività dei lavoratori.

La questione, apparsa da subito di non facile interpretazione, ha trovato nei vari accordi applicativi adeguate soluzioni. La maggior parte delle intese prevede comunque il consenso dei lavoratori in una fase successiva alla designazione del nominativo da parte delle rappresentanze sindacali. «Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori» (secondo gli accordi di Confindustria e pubblica amministrazione); il nominativo deve essere «proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica» (secondo l'accordo Confapi).

La «designazione» sindacale del rappresentante per la sicurezza deve dunque trovare riscontro in un preciso consenso dei lavoratori, espresso anche in forma tacita al momento in cui è loro comunicato il nominativo. E ciò anche secondo il testo letterale della disposizione in esame dal momento che l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda deve comunque essere effettuata dai «lavoratori», ai quali spetta dunque la scelta definitiva.

RLS e rappresentanza sindacale**Elezione Designazione**

Le modalità e le procedure di elezione o designazione del RLS nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti
(art. 18, comma 4)

-
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
-



Accordo interconfederale; azienda; designazione; elezione; scrutinio segreto; suffragio universale; unità produttiva.



Art. 18, 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 19 legge 300/70 (Statuto dei lavoratori) - accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996) - accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU per il commercio.



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.



Vedi fac-simile n. 1, 2 e 3.

Commento

Il legislatore circa il numero, le modalità di designazione/elezione, il tempo, e gli strumenti per le funzioni del rappresentante per la sicurezza rinvia in via generale, sia per le piccole che per le grandi realtà produttive, alla «contrattazione collettiva».

La determinazione delle modalità e procedure di elezione/designazione (nelle aziende con più di 15 dipendenti) viene affrontata negli accordi interconfederali in relazione alla presenza o meno in azienda di organismi di rappresentanza sindacale (RSU o RSA). Metodo in linea con le indicazioni che il decreto prevede in merito all'individuazione del RLS in aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti (art. 18, 3° comma).

Il caso in cui in una azienda o unità produttiva vengano a coincidere le due elezioni (della RSU e del RLS) è preso in esame in vari accordi che spesso con identica disposizione, prevedono: «all'atto della costituzione della RSU, il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU.» (Confindustria, pubblica amministrazione) (vedi anche l'accordo Confapi: «nelle aziende in cui le RSU non siano ancora state costituite, pur essendo previste dai CCNL, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione»).

Di maggiore sinteticità l'accordo per il settore artigiano che, ribadendo i principi previsti dal legislatore nel 3° comma dell'art. 18 (v. scheda n. 5), si limita ad indicare le modalità di elezione in assenza di rappresentanze sindacali elettive in azienda, rimandando invece la determinazione delle «modalità non previste» all'iniziativa delle organizzazioni sindacali, a livello regionale.

- **Elettorato attivo:** Hanno in genere diritto di voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola che prestino le loro attività nelle sedi aziendali. Taluni accordi escludono dall'elettorato attivo i lavoratori in prova (v. accordo commercio).
- **Elettorato passivo:** Sull'argomento si rinvia alla scheda n. 5.
- **Modalità di elezione:** Nel caso di contemporanea costituzione di RLS e RSU alcuni accordi rinviando alla procedura applicata per l'elezione della RSU (confindustria, pubb. amm.).

Costituzione contemporanea della Rsu e del RLS

Modalità di elezione

Puntuale è la descrizione delle modalità di elezione nel settore artigiano ripresa in più punti dall'accordo Commercio, nel quale è posta l'ulteriore precisazione circa il numero di preferenze esprimibili da ogni lavoratore («Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza»).

L'accordo per il settore artigiano precisa che l'elezione deve svolgersi mediante scrutinio segreto, a suffragio universale diretto. Risulterà eletto il lavoratore che abbia ottenuto il maggior numero di voti espressi. Prima delle elezioni i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale delle elezioni. Tale documento deve essere comunicato al datore di lavoro, il quale, a sua volta, comunicherà all'OPTA (Organismo paritetico territoriale) il nominativo del RLS eletto per il tramite dell'associazione di appartenenza.

Analoga procedura è stabilita negli altri accordi (v. ad es. Confindustria), prevedendosi, in taluni casi, la comunicazione dell'esito della votazione anche ai lavoratori a cura del segretario del seggio elettorale e del datore di lavoro mediante affissione in luogo accessibile a tutti (accordo commercio).

La durata dell'incarico è in genere fissata in 3 anni, è rinnovabile e comunque non prorogabile oltre 60 giorni dalla scadenza (v. espressamente l'accordo commercio).

Secondo l'accordo Confindustria nei casi in cui sia già costituita la RSU si prevede che il RLS sia designato da parte dei componenti della RSU «al loro interno». Tale designazione deve essere ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nello stesso senso, ma con maggiore precisione, si esprime l'accordo per la pubblica amministrazione in relazione alla «ratifica» dei lavoratori e alle possibili «dimissioni» della RSU. Per la prima si prevede che «nel caso di diversa indicazione da parte dell'assemblea» dei lavoratori si proceda ad una nuova designazione sempre comunque all'interno della RSU. Nel caso di dimissioni della RSU si precisa che il rappresentante per la sicurezza dovrà proseguire il proprio mandato, anche se scaduto, fino a nuova elezione, non oltre comunque 60 giorni.

Nell'accordo Confapi si precisa che l'assemblea di ratifica da parte

Costituzione del RLS in presenza di Rsu

dei lavoratori della designazione del RLS operata dalle RSU dovrà tenersi entro 15 giorni da tale designazione e che essa sarà valida se compiuta con votazione della maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda.

Nell'accordo commercio si precisa che in presenza di RSU le elezioni dovranno svolgersi secondo le regole previste dall'accordo Interconfederale 27 luglio 1994 in materia di RSU.

In assenza RSU, ma in presenza di RSA, l'accordo Confindustria rinvia per le modalità di elezione alla procedura richiamata in relazione alle «aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16», demandando l'iniziativa alle organizzazioni sindacali.

Analoghe indicazioni sono contenute nell'accordo pubblica amministrazione e nell'accordo Confapi dove tuttavia si prevede che le elezioni del RLS avvengano solo «di norma» su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nell'accordo commercio è previsto che in presenza di RSA le modalità di elezione dovranno essere concordate dalle stesse con il datore di lavoro, senza comunque pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti, ed in modo da garantire la continuazione regolare dell'attività lavorativa.

Nel caso in cui non esista alcuna forma di rappresentanza sindacale in azienda, in genere si prevede che il rappresentante per la sicurezza venga eletto dai lavoratori al loro interno, su iniziativa delle organizzazioni sindacali, secondo le procedure previste per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16.

Per il settore del commercio, in assenza di RSA-RSU, le modalità di elezione sono quelle previste nello specifico accordo.

L'unico richiamo relativo a tale ipotesi è riportato nel testo dell'accordo per la pubblica amministrazione.

In relazione ad esso si prevede che «l'individuazione di RLS avviene per tramite di una elezione con liste separate e concorrenti, a suffragio universale ed a scrutinio segreto». Sul punto si precisa che l'elettorato passivo è «riservato ai componenti della RSU e delle RSA».

Elezione del RLS in assenza di Rsu, ma in presenza di Rsa

Elezione del RLS in assenza di rappresentanze sindacali in azienda

Elezione del RLS in presenza di Rsa e di Rsu

I permessi per il RLS nelle aziende ovvero unità produttive con più di 15 dipendenti

(art. 18, comma 4)

-
4. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
-



Accordo interconfederale; azienda; l'unità produttiva.



Art. 18, 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 19, 1° comma, lettere b), c), d), g), i), l) del decreto; art. 22 del decreto 242/96 (DLGS n. 626/94 modificato); accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica Amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.



Vedi fac-simile n. 4.

Commento

L'ammontare dei «permessi retribuiti» per il RLS, così come il numero, le modalità di designazione/elezione e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono demandati dal legislatore alla «contrattazione collettiva».

In base all'accordo Confindustria, nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti, il RLS ha diritto ad utilizzare permessi retribuiti «pari a 40 ore annue». E ciò espressamente «oltre ai permessi già previsti per le RSU».

Si è cioè voluto precisare la netta separazione tra le funzioni delle r.s.u. e quelle del RLS, anche quando, come è previsto dal decreto, entrambe le funzioni vengano a coincidere in un'unica persona (collegando così un'attività di tipo partecipativo come è quella della salute e sicurezza ad una più contrattuale, propria della rappresentanza sindacale aziendale). Pertanto il componente di RSU che sia eletto o designato anche RLS avrà a disposizione un monte-ore aggiuntivo di 40 ore annue, rispetto a quello cui ha diritto come RSU per svolgere le funzioni in materia di salute e sicurezza.

In tale monte-ore non deve essere computato il tempo impiegato dal RLS per l'espletamento di una serie di adempimenti previsti dall'art. 19, lett. b, c), d), g), i), ed l), del decreto.

Questi riguardano: art. 19, lett.:

- b) la consultazione in merito alla valutazione dei rischi;
- c) la consultazione relativa alla designazione degli addetti al Servizio di prevenzione e protezione e alle attività di gestione delle emergenze;
- d) la consultazione in merito all'organizzazione della formazione dei lavoratori;
- g) il diritto a ricevere una formazione adeguata;
- i) la possibilità di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche delle autorità competenti;
- l) il diritto a partecipare alla riunione periodica di cui all'art. 11 (del decreto).

Numero dei permessi

L'accordo Confindustria rinvia poi alla contrattazione nazionale di categoria o aziendale per l'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai rappresentanti per la sicurezza, avuto riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

Anche gli altri accordi si ispirano a quello Confindustria. (Così sono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante nel Pubblico impiego, nell'accordo Confapi, nel settore artigiano). In questi ultimi si precisa peraltro che l'utilizzo dei permessi «deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttive-organizzative dell'azienda», fatti salvi i casi di forza maggiore.

Significative, in relazione alla peculiarità e specificità del settore (e «dei rischi presenti») appaiono le indicazioni previste dall'accordo Commercio in tema di «permessi retribuiti».

Si prevedono infatti 30 ore annue di permesso per il RLS che operi in aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti; e 40 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 30 dipendenti. Si conferma peraltro che gli adempimenti di cui all'art. 19 del decreto, [lettere b), c), d), g), i), l)], sono da escludere dal suddetto monte-ore.

Per le aziende stagionali il monte-ore di cui sopra deve essere «riproporzionato in relazione alla durata del periodo» di apertura e comunque non inferiore a 9 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 30 dipendenti.

Specificazione di settore

Il numero dei RLS

(art. 18, 4° comma - art. 18, 6° comma)

-
4. **Il numero**, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
(*Omissis*)
6. In ogni caso **il numero minimo** dei rappresentanti di cui al comma 1 è il seguente:
- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
 - tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
 - sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.
-



Accordo interconfederale; azienda; unità produttiva.



Art. 18, 2° comma, DLGS n. 626/94; art. 18, 3° comma, del decreto; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996) - accordo sulla costituzione delle RSU, del 20 dicembre 1993.



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.

Commento

Anche la determinazione del «numero» di RLS necessari per svolgere un'adeguata azione di tutela nel campo della salute e sicurezza del lavoro è affidata alla contrattazione collettiva, pur nel rispetto di un numero minimo di rappresentanti fissato direttamente dal legislatore e cioè:

- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

Gran parte degli accordi si rifà al numero minimo di rappresentanti fissato nel decreto, rinviando talvolta alla contrattazione collettiva nazionale di categoria per la definizione di un diverso numero di rappresentanti, in relazione alla peculiarità dei rischi presenti nei differenti comparti (cfr. ad esempio accordo Confapi).

L'accordo Confindustria, ai fini del numero di RLS, distingue tra tre ipotesi a seconda del numero dei dipendenti.

Nelle aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti il RLS è individuato «tra i componenti della RSU» e potrà essere identificato in un numero superiore ad uno laddove «la contrattazione di categoria abbia definito un numero di r.s.u. superiore a quello dell'accordo del 20 dicembre 1993» (accordo interconfederale sulle RSU).

Nelle aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti qualora la RSU risulti composta da tre soggetti, secondo le regole dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sopra citato, i RLS sono individuati nel numero di due tra i componenti della RSU, a cui si aggiunge un altro per via elettiva (per un totale di quattro rappresentanti). E ciò al fine di evitare una completa sovrapposizione tra RLS e componenti di RSU, sempre che la RSU non comprenda un numero maggiore di componenti

Numero minimo**RLs e Rsu****Aziende o unità produttive da 16 a 200 dipendenti****Aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti**

di quelli previsti dall'accordo del 1993. In questo caso si prevede l'individuazione del terzo RLS «tra i componenti della RSU».

Nelle aziende o unità produttive con più di 300 dipendenti l'accordo rimanda per la determinazione del numero dei RLS al 6° comma dell'art. 18, del decreto, precisando che i RLS devono essere necessariamente componenti di RSU.

E' però previsto che la contrattazione nazionale di categoria o apposite commissioni paritetiche di categoria, valutati i rischi nell'impresa e quindi le esigenze di prevenzione e protezione possano definire un numero di RLS maggiore di quello previsto dall'art. 18, che sarà ricompreso entro il numero dei componenti la RSU definita a livello di categoria.

**Aziende
o unità
produttive
con più
di 300
dipendenti**

Art. 19 del DLgs 626/94. Le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il Rappresentante per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
 - c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
 - e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
 - f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
 - g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
 - h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
 - i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
 - l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;
 - m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;
 - n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
 - o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

2. Il Rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il Rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
5. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, commi 2 e 3, nonché al registro degli infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).

L'Inail

L'Istituto Nazionale Assicurazioni contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) persegue una pluralità di obiettivi, tra cui tre principali:

- ridurre il fenomeno infortunistico
- assicurare i lavoratori che svolgono attività a rischio
- garantire il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro.

L'assicurazione obbligatoria tutela il lavoratore contro i danni derivanti da infortuni e malattie professionali causati dalla attività lavorativa.

La tutela nei confronti dei lavoratori ha assunto sempre più le caratteristiche di un sistema integrato di tutela, che va dagli interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro, alle prestazioni sanitarie e economiche, alle cure, riabilitazione e reinserimento nella vita sociale e lavorativa nei confronti di coloro che hanno già subito danni fisici a seguito di infortunio o malattia professionale.

Allo scopo di contribuire a ridurre il fenomeno infortunistico l'INAIL - anche attraverso la Direzione provinciale di Bolzano - realizza inoltre importanti iniziative mirate al monitoraggio continuo dell'andamento dell'occupazione e degli infortuni, alla formazione e consulenza alle piccole e media imprese in materia di prevenzione, al finanziamento alle imprese che investono in sicurezza.

Ulteriori informazioni sul portale web: www.inail.it/altoadige

L'Istituto per la Promozione dei Lavoratori AFI-IPL

Attraverso molteplici iniziative l'IPL contribuisce al miglioramento economico e sociale delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori. A questo scopo l'Istituto svolge ricerche ed analisi, offre consulenza, formazione ed informazione.

L'Istituto per la Promozione dei Lavoratori orienta il proprio impegno verso gli interessi dei lavoratori dipendenti. Il lavoro e la forza lavoro sono molto più di una semplice merce.

L'Istituto è concepito come partner dei sindacati e delle associazioni sociali. Il compito dell'IPL-AFI è di sostenere le organizzazioni sindacali e sociali nell'espletamento delle loro diverse funzioni di rappresentanza, svolgendo attività di ricerca ed analisi, consulenza, formazione ed informazione.

Ulteriori informazioni al portale web: www.afi-ipl.org

L'accesso ai luoghi di lavoro

(art. 19, 1° comma, lett. a)

1. Il rappresentante per la sicurezza:a) **accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;**

Accordo interconfederale; azienda; infortunio; malattia professionale; prevenzione; unità produttiva.



Art. 19, 2°, 3° e 4° comma, DLGS n. 626/94; art. 9, 3° comma; art. 8, 2° comma, lett. b); art. 90, 1° comma, lett. b); Art. 9 legge 300/70 (Statuto dei lavoratori); accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Una garanzia indiretta per il RLS in tema di accesso ai luoghi di lavoro proviene dall'art. 4, 5° comma, lett. m), del decreto. In esso si precisa che il datore di lavoro «permette ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute...». Per la violazione di tale norma è prevista, all'art. 89, 2° comma, lett. b), nei confronti del datore di lavoro e del dirigente, la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da € 516,46 a € 2.582,28; mentre per il preposto, (art. 90, 1° comma, lett. b) la sanzione dell'arresto sino ad un mese o dell'ammenda da € 159,94 a € 516,46.



Vedi fac-simile n. 4.

Commento

Il diritto di accedere ai luoghi di lavoro da parte del RLS non fa parte di disposizioni «nuove» che il decreto 626/94 ha introdotto in materia di salute e sicurezza. Tale diritto, anche se non in forma esplicita, era già contenuto nell'art. 9, dello Statuto dei lavoratori, ove si precisa che «I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali».

La determinazione delle modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai luoghi di lavoro è demandata dalla legge alla contrattazione collettiva nazionale (art. 19, 3° comma).

Il diritto di accesso deve essere esercitato «nel rispetto delle esigenze produttive con le limitazioni previste dalla legge» secondo la maggior parte degli accordi collettivi (nel testo dell'accordo per il commercio vengono peraltro evidenziate anche le «esigenze organizzative»), richiamando anche il segreto industriale al quale il RLS è tenuto.

L'obbligo a carico del RLS del rispetto del segreto industriale è espressamente sancito dall'art. 9, 3° comma, del decreto. In esso si legge che: «I componenti del servizio di prevenzione e protezione e i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto».

Il «rispetto delle esigenze produttive» peraltro può essere fatto valere dal datore di lavoro solo in presenza di «reali» esigenze, delle quali egli possa dimostrare l'esistenza, eliminando così il rischio di un uso mirato ad ostacolare o rendere difficile l'attività del rappresentante.

I tempi e i termini relativi alla segnalazione preventiva delle visite del RLS in azienda sono previsti dalla disciplina collettiva.

Negli accordi Confindustria e pubblica amministrazione il riferimento è generico («il RLS segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro»). Nell'accordo commercio è prevista una diversa regolamentazione per il RLS eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda e per il rappresentante territoriale per la sicurezza. A carico del primo è disposto l'obbligo di segnalare al datore di lavoro le visite che intende effettuare con preavvi-

Modalità di esercizio**Rispetto del segreto industriale****Rispetto delle esigenze produttive****Comunicazione preventiva**

so di «almeno 2 giorni lavorativi»; per il secondo con preavviso di «almeno 7 giorni». Più in generale è da dire che l'utilizzo dei permessi da parte del RLS deve comunque essere comunicato alla direzione aziendale con un periodo di preavviso che, laddove non espressamente indicato dalla contrattazione collettiva, è da ritenersi stabilito in 24 ore, in analogia a quanto previsto dall'art. 23, ultimo comma, dello Statuto dei lavoratori, per i permessi sindacali retribuiti.

In genere gli accordi prevedono che le visite si possano «anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato» (vedi ad esempio l'accordo Confindustria).

Diversa, al riguardo, è l'impostazione dell'accordo per il settore artigiano. In esso si prevede, per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti, che l'accesso ai luoghi di lavoro da parte del rappresentante territoriale per la sicurezza (RLTS) (vedi scheda n. 1) avvenga «alla presenza dell'Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato», previa comunicazione scritta alla componente datoriale dell'Organismo paritetico territoriale. L'eventuale conferma della disponibilità alla visita del r.l.t.s nei luoghi di lavoro dell'impresa dovrà pervenire dall'associazione a cui l'impresa è iscritta o ha dato mandato «entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui sopra». L'accesso all'impresa da parte del RLTS dovrà comunque effettuarsi entro i successivi 7 giorni.

I termini di cui sopra sono ridotti a «3 giorni», per «emergenze che attingano al pregiudizio della sicurezza dei lavoratori».

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro è garantito sul piano penale indirettamente tramite il riferimento dell'art. 4, 5° comma, lett. m), del decreto legislativo 626.

Presenza di altri soggetti

La consultazione

[art. 19, 1° comma, lettere b); c); d)]

1. Il rappresentante per la sicurezza:

(*Omissis*)

- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;



Accordo interconfederale; azienda; prevenzione; rischio; unità produttiva; valutazione del rischio.



Art. 19, 2°, 3° e 4° comma, DLGS n.626/94; art. 3, 1° comma, lett.s); art. 8, 2°, 6° comma; art. 22, 5° comma; art. 89, 2° comma, lett. b); accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



La violazione dell'obbligo di consultazione stabilito all'art. 19, 1° comma, lettere b), c), d), è penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e del dirigente. Precisamente la norma sanzionata dal decreto è l'art. 4, 5° comma, lett. p), che, inserita nell'elenco degli obblighi previsti per il datore di lavoro e il dirigente, prevede un esplicito richiamo alla consultazione del RLS nei casi contemplati dall'art. 19.

In caso di violazione il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da € 516,46 a € 2.582,28, in base all'art. 89, 2° comma, lett. b), del decreto.



Vedi fac-simile n. 6, 9 e 10.

Commento

La consultazione del RLS da parte del datore di lavoro è prevista nel decreto in relazione agli aspetti maggiormente significativi per la sicurezza: la valutazione dei rischi; la designazione degli addetti al servizio di prevenzione e alla gestione delle emergenze; l'organizzazione della formazione. Anche la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione è soggetta alla previa consultazione del RLS per espressa previsione dell'art. 8, 2° e 6° comma.

La consultazione si esprime nella obbligatoria richiesta di un parere che tuttavia non è vincolante per il datore di lavoro.

Aspetto rilevante della consultazione è il procedimento da seguire per compierla. Esso è articolato in due fasi: la prima relativa all'informazione, che deve essere data al RLS su tutti gli aspetti oggetto di consultazione; la seconda caratterizzata dalla disponibilità di un tempo congruo, da parte del RLS, per poter esprimere il proprio parere. La consultazione non può dunque scadere nella semplice informativa bensì implica l'attivazione di una particolare procedura.

Al riguardo l'accordo Confapi precisa, in riferimento alla consultazione preventiva relativa alla valutazione dei rischi, che il RLS fornisce il proprio contributo «anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante».

Secondo la maggior parte delle intese è disposto che il RLS confermi l'avvenuta consultazione apponendo la propria firma sul verbale della stessa. In tale documento, dovranno inoltre essere riportate «le osservazioni e le proposte» che il RLS può formulare sulle tematiche oggetto di consultazione, le quali comunque non hanno carattere vincolante per il datore di lavoro.

La decisione finale, e quindi la conseguente responsabilità, anche sul piano penale, spetta infatti al datore di lavoro.

Il RLS non è dunque «corresponsabile» per il parere espresso. La firma che il RLS è tenuto ad apporre sul verbale di consultazione non ha il significato di condivisione nel merito delle proposte del datore di lavoro, sulle quali anzi il RLS può esprimere proprie osservazioni, ma solo quello più limitato di comprovare l'avvenuta consultazione.

Gli ambiti della consultazione

La procedura

Consultazione e responsabilità

Come detto in precedenza la violazione dell'obbligo di consultazione è infatti penalmente sanzionata a carico del datore di lavoro e dei dirigenti, ai sensi del richiamo di cui all'art. 4, 5° comma, lett. p), che dunque devono dimostrare di aver adempiuto a tale obbligo.

La mancata elezione o designazione del RLS non solleva il datore di lavoro dall'obbligo di assolvere agli adempimenti che presuppongono la consultazione del RLS. In tali casi la richiesta formale di consultazione e l'informazione ai lavoratori sulle decisioni aziendali (ad esempio circa la designazione del RSPP e degli addetti alla gestione delle emergenze), pare sufficiente ad escludere ulteriori oneri a carico del datore di lavoro. La contrattazione collettiva ha talora previsto che in assenza di RLS, in via transitoria, le procedure di consultazione si svolgano con le rappresentanze sindacali presenti in azienda (vedi accordo Confindustria). Nel caso infine di rappresentanze territoriali si prevede di norma che l'obbligo di consultazione a carico dei datori di lavoro venga assolto nella sede dell'organismo paritetico territoriale per il tramite della Associazione cui l'impresa è iscritta o alla quale conferisce mandato (vedi accordo artigianato e commercio).

Assenza di RLS

Le informazioni e la documentazione aziendale

[art. 19, 1° comma, lettere e); f)]

1. Il rappresentante per la sicurezza:

(*Omissis*)

- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;



Accordo interconfederale; azienda; infortunio; malattie professionali; prevenzione; unità produttiva; valutazione del rischio.



Art. 19, 2° e 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 3, 1° comma, lett. s); art. 9, 3° comma; art. 89, 2° comma, lett. b); art. 90, 1° comma, lett. b); accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Una garanzia sul piano penale per il RLS in tema di informazione è stabilita dall'art. 4, 5° comma, lett. m), del decreto. In esso si precisa tra altro che il datore di lavoro deve consentire al RLS «... di accedere alle informazioni ed alla docu-

mentazione aziendale di cui all'art. 19, 1° comma, lett. e)». Tale disposizione è sanzionata all'art. 89, 2° comma, lett. b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da lire un milione a lire cinque milioni per le violazioni compiute dal datore di lavoro e dal dirigente; all'art. 90, 1° comma, lett. b), con l'arresto sino a un mese o con l'ammenda da lire 300 mila a lire un milione per le violazioni compiute dai preposti.



Vedi
fac-simile n. 8 e 9.

Commento

La maggior parte delle intese collettive ribadisce innanzitutto il diritto del RLS di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente tra l'altro la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle concernenti l'organizzazione del lavoro, precisando inoltre che il datore di lavoro deve fornire, anche su richiesta del RLS, tali dati.

Per informazioni inerenti «l'organizzazione e gli ambienti di lavoro» sono da intendere, per taluni accordi, quelle «riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro» (accordo Confindustria).

Cosa diversa dal diritto in questione sembra essere il diritto di accesso al «documento» finale - e non alla «documentazione» - sulla valutazione dei rischi, stabilito dall'art. 19, 5° comma, del decreto.

Come sopra precisato anche il diritto di informazione è garantito sul piano penale grazie al richiamo di cui all'art. 4, 5° comma, lett. m), del decreto.

Il RLS, è comunque tenuto a fare un uso strettamente connesso alla sua funzione delle notizie e documentazione ricevuta, nel rispetto del segreto industriale; obbligo espressamente richiamato anche dall'art. 9, 3° comma, del decreto.

Nei casi di rappresentanza territoriale, le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione e gli altri dati sono trasmessi presso la sede degli organismi paritetici, anche tramite i servizi di prevenzione, al fine dell'esercizio da parte del rappresentante territoriale alla sicurezza, nella stessa sede, delle sue funzioni (vedi accordo artigiano).

Relativamente alle «informazioni provenienti dai servizi di vigilanza» (art. 19, 1° comma, lett. f) si può ritenere tale disposizione riferibile sia alle informazioni di cui è destinatario il datore di lavoro, avendo, quest'ultimo l'obbligo di comunicarle al RLS, sia quelle provenienti direttamente dagli organi di controllo. La norma va letta anche in connessione con la lett. i), dell'art. 19, 1° comma, che prevede la facoltà del RLS di formulare osservazioni «in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti».

**L'oggetto
dell'informa-
zione**

**Informazione
e segreto
industriale**

**Rappresen-
tanti
territoriali**

**Le informa-
zioni
provenienti
dai servizi di
vigilanza**

La formazione dei RLS

(art. 19, 1° comma, lett. g)

1. Il rappresentante per la sicurezza:*(Omissis)*

g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;



Accordo interconfederale; prevenzione; rischio; valutazione del rischio.



Art. 19, 2° e 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 3, lettere s), t); art. 18, 7° comma; art. 22; art. 89, 2° comma, lett. a); DM 16/1/1997: «Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di protezione e prevenzione»; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Una garanzia sul piano penale per il RLS in tema di formazione è stabilita dall'art. 22, 4° comma. In esso si precisa che «il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.»



Vedi fac-simile n. 10.

Commento

Il RLS ha diritto di ricevere una formazione adeguata non inferiore a quella prevista dal testo dell'art. 22 (art. 19, 1° comma, lett.g). Il diritto ad una formazione «particolare», concernente la normativa in materia di salute e sicurezza e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi, è infatti previsto per il rappresentante dei lavoratori dall'art. 22, 4° comma.

Le modalità ed i contenuti specifici della formazione del RLS sono demandati alla contrattazione collettiva nazionale di categoria nel rispetto dei contenuti minimi definiti tramite decreto ministeriale (art. 18, ultimo comma).

In attuazione di questa disposizione, i Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro, hanno stabilito i contenuti minimi della formazione anche dei rappresentanti per la sicurezza, attraverso l'emanazione di un apposito decreto (DM 16/1/97). In esso, in particolare all'art. 2, si legge: «I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori del rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva».

Si fa notare come le 32 ore di formazione siano rapportate al mandato del RLS e non siano annue.

Un'ampia trattazione relativa alla formazione dei rappresentanti per la sicurezza è prevista dagli accordi interconfederali.

Diritto alla formazione**I contenuti della formazione****Durata corsi e permessi**

Nella maggiore parte di essi si precisa che la formazione del RLS deve svolgersi mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la sua attività e che deve comportare oneri solo a carico del datore di lavoro.

Tale formazione, sempre per la maggior parte delle intese, deve prevedere un programma base di 32 ore, nel quale devono essere ricomprese:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Una precisazione a questo riguardo, riportata dagli accordi Confindustria e pubblica amministrazione, è legata alle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16. In essi si legge che il programma base di formazione, per queste aziende, si dovrà svolgere in due moduli.

Ancora a carattere comune in base alla disciplina collettiva la previsione di una integrazione, sempre a carico del datore di lavoro, della formazione del r.l.s ogni qual volta vengano introdotte innovazioni rilevanti ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La formazione dei RLS deve svolgersi in collaborazione con gli organismi paritetici territoriali ai quali il DLGS 626/94, all'art.20, attribuisce tra l'altro funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative per i lavoratori (art. 22, 6° comma).

Disposizioni particolari sono invece previste nell'ambito dell'accordo per il settore artigiano. Per la formazione dei RLS territoriali in merito alle imprese fino a 15 dipendenti è previsto infatti che la specificazione dei programmi di formazione ad essi riferiti sia compiuta dagli Organismi paritetici regionali in relazione agli art. 18, comma 7 e 22, comma 4 e 7, del DLGS 626/94, prevedendo inoltre la possibilità per il Comitato Paritetico Nazionale di fornire indicazioni in merito. Il finanziamento delle attività di formazione è a carico del Fondo per la formazione istituito presso l'ente bilaterale regionale.

Secondo il decreto ministeriale (precedentemente citato) l'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

Collaborazione con gli organismi paritetici

Proposte ed osservazioni da parte del RLS

[art. 19, 1° comma, lettere h); i); m)]

1. Il rappresentante per la sicurezza:

(Omissis)

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;

(Omissis)

m) fa proposte in merito all'attività di prevenzione;



Accordo interconfederale; azienda; prevenzione; unità produttiva.



Art. 19, 2° e 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 3, 1° comma lett. s); - art. 9, Statuto dei lavoratori; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.



Vedi fac-simile n. 5, 6, 7 e 14.

Commento

Uno degli aspetti più significativi del DLGS 626/94 risiede nel radicale mutamento culturale da una logica di semplice riparazione del danno a quella della prevenzione, rafforzando e privilegiando così quel potere d'iniziativa proveniente anche dal «basso» voluto espressamente dal legislatore.

In questa cornice si collocano le attribuzioni del RLS, previste dall'art. 19, 1° comma, lettere h), i) ed m).

Tali compiti, tra i più delicati fra quelli di cui il RLS è titolare, richiedono un ruolo di forte stimolo e di piena interattività nel luogo di lavoro soprattutto nei confronti di tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro agli stessi lavoratori.

Una corretta azione propositiva presuppone peraltro l'acquisizione di conoscenze sui modi di produzione e sull'intera organizzazione aziendale. Da qui l'importanza di una adeguata preparazione, anche tecnica, del RLS.

Il potere di formulare proposte da parte del RLS non rappresenta una totale novità nel panorama normativo italiano. Già la seconda parte dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori [del quale l'art. 19, 1° comma, lett. h) riproduce quasi letteralmente il contenuto] riconosce ai lavoratori, mediante loro rappresentanze, un potere di iniziativa circa la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure di sicurezza. L'istituzione in tutti i posti di lavoro, pur nelle aziende artigiane e nelle imprese con meno di 15 dipendenti, del RLS, porta a rendere i lavoratori protagonisti del sistema di prevenzione, attraverso loro rappresentanze, anche laddove il sindacato sia assente o la sua presenza fortemente problematica.

**Azione
propositiva e
preparazione
del RLS**

**Il richiamo
all'art. 9,
Statuto dei
lavoratori**

La riunione periodica

(art. 19, 1° comma, lett. l)

1. Il rappresentante per la sicurezza:

(Omissis)

l) **partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;**



Accordo interconfederale; azienda; ordine del giorno; rischio; unità produttiva.



Art. 19, 2° e 3° comma, DLGS n. 626/94; art. 11; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Ai sensi dell'art. 89, 3° comma, il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 516,46 a € 3.098,74 per la violazione delle disposizioni di cui all'art. 11 (sulla riunione periodica).



Vedi fac-simile n. 7 e 15.

Commento

Tra le attribuzioni proprie del RLS vi è quella di partecipare alla riunione periodica indetta dal datore di lavoro in base all'art. 11 del decreto.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 11 del decreto, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, ha l'obbligo di indire almeno una volta all'anno, nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, un'apposita riunione che potrà avere altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che abbiano riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

Alla riunione periodica partecipano tutti i soggetti coinvolti, dal datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, al medico competente ove previsto, al rappresentante per la sicurezza. E' questa la sede in cui si presentano e si esaminano i documenti e le proposte più rilevanti in materia di sicurezza al fine di definirne gli aspetti applicativi (il documento sulla valutazione dei rischi; l'idoneità dei mezzi di protezione individuale (DPI); i programmi di informazione e formazione dei lavoratori).

Secondo la maggior parte delle intese la riunione periodica in materia di prevenzione e protezione dai rischi è convocata dal datore di lavoro con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso, su ordine del giorno scritto (ODG), in genere predisposto dall'azienda.

Per l'accordo Confapi il RLS può richiedere un'integrazione dell'ordine del giorno predisposto dall'azienda per la riunione periodica «purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11».

Anche nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti è previsto che il RLS possa, al verificarsi di determinate condizioni, richiedere la convocazione di una apposita riunione (disposizione questa richiamata anche dalla contrattazione collettiva).

A cura del datore di lavoro viene redatto un apposito verbale della riunione che, espressamente secondo l'accordo Confapi, verrà sottoscritto «dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale».

Il contenuto dell'art. 11**Convocazione della riunione e ODG****Redazione del verbale****Il ricorso alle autorità competenti qualora le misure adottate non si ritengano adeguate**

(art. 19, 1° comma, lett. o)

1. Il rappresentante per la sicurezza:*(Omissis)*

- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;



Accordo interconfederale; prevenzione; rischio.



Art. 19, 2°, 3° e 4° comma, DLGS n. 626/94; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro



Vedi fac-simile n. 11, 12 e 16.

Commento

Al RLS è anche conferita la facoltà di ricorrere «alle autorità competenti», qualora ritenga che le misure adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza.

La formula sembra ricomprendere, oltre al ricorso alle ASL (Azienda sanitaria locale) e all'ispettorato del lavoro, anche quello in sede giudiziaria al fine di una corretta applicazione delle misure di sicurezza.

Nel contesto «partecipativo» del DLGS 626/94 il ricorso agli organi di vigilanza, e ancor più al giudice, dovrebbe tuttavia configurarsi come ultimo rimedio, qualora il confronto tra le parti non abbia dato esiti positivi.

Gli interventi negli ambienti di lavoro dei servizi di prevenzione dell'unità sanitaria locale possono essere attivati in diversi modi.

Prima di tutto l'intervento può avvenire per iniziativa dei servizi stessi, per esempio per costruire o aggiornare le mappe di rischio nell'ambito di piani mirati di prevenzione, o per affrontare problemi specifici emergenti in determinati ambienti di lavoro, o per adempiere ai compiti individuati dalla legislazione speciale.

L'azienda sanitaria locale o altro ufficio preposto alla vigilanza, inoltre, può intervenire su ordine della magistratura, del sindaco o di altre autorità. Ma è soprattutto su sollecitazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali che l'ASL (o altro ufficio preposto alla vigilanza) dovrebbe per lo più intervenire. A tale riguardo non sono richieste particolari modalità.

La richiesta di intervento, da inoltrare al competente servizio o presidio multizonale, può essere orale o scritta (meglio se scritta). È opportuno che sia sempre attivata dal RLS con il coinvolgimento delle strutture sindacali territoriali.

L'intervento delle Asl**Gli strumenti e le tutele del RLS**

(art. 19, 2° e 4° comma)

-
2. Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli.
(Omissis)
 4. Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
-



Accordo interconfederale; azienda.



Art. 19, 2°, 3° e 4° comma, DLGS n. 626/94; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.

Commento

Il decreto 626/94 ha inteso salvaguardare le funzioni del RLS estendendo ad esso le tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali (e cioè quelle contenute nel titolo III dello Statuto dei lavoratori).

Rimanda espressamente alle tutele previste dallo Statuto dei lavoratori l'accordo Confapi.

Una particolare protezione è disposta dall'accordo per il settore artigiano. Nel caso infatti di rappresentanza territoriale, al lavoratore scelto per svolgere tale compito è riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita, con conservazione del posto di lavoro, per l'intera durata del suo mandato (alla retribuzione del RLS dovrebbe invece provvedere l'apposito Fondo Regionale).

Il decreto inoltre prevede che a favore del RLS vengano messi a disposizione i mezzi e gli strumenti necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà legate al suo incarico. Specificazioni al riguardo sono contenute negli accordi per la pubblica amministrazione e per il commercio.

Nel primo si precisa che il RLS può ottenere l'autorizzazione all'utilizzo di strumenti che si trovano all'interno della struttura, come ad esempio locali messi a disposizione della rappresentanza sindacale o la consultazione di pubblicazioni specifiche in materia di salute e sicurezza; nel secondo il riferimento è alla possibilità di utilizzo degli «stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA-RSU». (vedi art. 25 e 27 dello Statuto dei lavoratori).

**Stesse tutele
delle rappre-
sentanze
sindacali**

**I «mezzi
e gli
strumenti
necessari»**

Gli obblighi e le responsabilità del RLS

[art. 19, 1° comma, lett. n)]

1. Il rappresentante per la sicurezza:

(Omissis)

n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;



Accordo interconfederale; azienda; comportamento colposo; comportamento doloso; infortunio; rischio; valutazione del rischio.



Art. 19, 2°, 3° e 4° comma, DLGS n. 626/94; accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.

Commento

Tra le attribuzioni del RLS vi è quella di avvertire il responsabile dell'azienda sui rischi di cui viene a conoscenza nello svolgimento della sua attività. Tale obbligo non è peraltro sanzionato a carico del RLS. Più in generale va precisato che le funzioni del RLS non possono essere confuse, come talora è avvenuto, con quelle del preposto, chiamato a svolgere un ruolo di sorveglianza circa il rispetto delle norme antinfortunistiche da parte dei lavoratori. Il RLS potrà in sostanza avvertire il lavoratore in merito agli obblighi concernenti la sicurezza e alle eventuali sanzioni cui può andare incontro, ma non sarà certo tenuto a richiedere l'osservanza dei comportamenti dovuti né tanto meno potrà essere considerato responsabile riguardo ad essi.

E' da rilevare che il decreto opportunamente non pone sanzioni penali a carico del RLS. In primo luogo per non scoraggiare l'assunzione di tale incarico, ma anche sulla base della considerazione che perfino la consultazione, che rappresenta la forma più avanzata di partecipazione prevista dal decreto, implica comunque che la decisione finale, e quindi la relativa responsabilità, spettano al datore di lavoro.

Ciò non toglie che il RLS sia responsabile su un piano più generale, politico, e morale, nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti coinvolti, in merito all'esercizio dei compiti che gli sono attribuiti. Da qui la necessità di una sua adeguata preparazione anche sul piano tecnico (si pensi per tutte al parere che il RLS deve dare in merito alla valutazione dei rischi). Resta comunque, al di fuori della responsabilità prevenzionale, l'eventuale corresponsabilità, come qualsiasi altro soggetto, per colpa o per dolo, in caso di infortunio. Laddove cioè si dimostri un nesso di causalità tra le lesioni subite ed il comportamento colposo o doloso del RLS.

RLS e preposto

Le sanzioni per il RLS

Art. 20 del DLgs 626/94. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli Organismi paritetici

1. A livello territoriale sono costituiti organismi paritetici tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori. Tali organismi sono inoltre prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.
2. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.

Gli organismi paritetici territoriali



Accordo interconfederale; azienda; designazione; elezione; unità produttiva.



Accordo Confindustria (22 giugno 1995); accordo Confapi (27 ottobre 1995); accordo per il settore artigiano (22 novembre 1995); accordo-quadro per la pubblica amministrazione (7 maggio 1996); accordo per il commercio (18 novembre 1996).



Nessuna sanzione od onere a carico del datore di lavoro.-



Vedi fac-simile n. 13.

Commento

A livello territoriale è prevista la costituzione di organismi paritetici composti da rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori (per Confapi nel numero di uno per ciascuna organizzazione sindacale - Cgil, Cisl, Uil). Sono previsti inoltre, affianco dei membri effettivi, membri supplenti.

Gli organismi paritetici previsti dal DLGS 626 hanno struttura intercategoriale, tranne alcune eccezioni, quali ad esempio, il settore del commercio e quello dell'agricoltura.

Le due principali funzioni degli organismi, espressamente previste dal testo normativo, sono: l'una di orientamento e di promozione di iniziative formative; l'altra di prima istanza («obbligatoria» per Confapi e per il commercio) di riferimento in merito a controversie circa l'applicazione dei diritti di rappresentanza, di informazione e di formazione. In base agli accordi l'organismo paritetico ha compiti ulteriori rispetto a quanto stabilito dal decreto 626/94. Tra i più ricorrenti, secondo la maggior parte delle intese, troviamo:

- promuovere iniziative finalizzate all'informazione dei soggetti interessati sui temi della salute e della sicurezza;
- ricevere i verbali con l'indicazione dei rappresentanti per la sicurezza eletti o designati nelle aziende del territorio su cui opera l'organismo, e trasmetterne i dati alla sezione regionale (secondo l'accordo per il settore artigiano deve essere anche comunicato l'elenco dei responsabili del servizio di protezione e prevenzione, della evacuazione, dell'antincendio, del pronto soccorso, nonché le designazioni dei medici competenti effettuate dalle imprese);
- proporre agli enti bilaterali regionali i fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione del DLGS 19 settembre 1994, n. 626.

Si ricorda inoltre che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici (art. 22, comma 6, DLGS 626/94).

Nel caso sorgano controversie sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, la parte (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) che intende richiedere l'intervento dell'organismo paritetico deve inviare ricorso scritto con raccomandata AR,

Organismi paritetici territoriali

Le funzioni

La formazione

Composizione delle controversie

e così anche la controparte che potrà a sua volta inviare, entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso, le proprie ragioni. L'organismo paritetico entro i 30 giorni successivi alla data dell'ultimo termine deve svolgere l'esame del ricorso, salvo proroga, con decisione unanime, dallo stesso organismo.

Tutte le decisioni sono prese all'unanimità, cioè a condizione che le organizzazioni facenti parte dell'organismo siano rappresentate da almeno un membro per ciascuna. Al termine del procedimento si redige un verbale motivato dell'esame e delle decisioni prese.

Il tentativo di conciliazione può avere esito positivo o fallire. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di adire l'ente bilaterale di grado superiore con le medesime modalità sopra descritte. In ogni caso non viene escluso il ricorso alla via giurisdizionale (Magistratura). Le parti interessate applicano le decisioni adottate (accordo Confapi e commercio).

In linea con quanto disposto nel DLGS 626/94, «sono fatti salvi» gli organismi paritetici nazionali e gli organismi paritetici regionali previsti dalla maggior parte delle intese.

Per ciascuno dei due organismi, ogni accordo interconfederale dispone indicazioni chiare e precise in merito alla composizione, al ruolo ed ai compiti di questi, disciplinandone in particolare le competenze ed i rapporti tra organismi di differente grado (nazionale, regionale, provinciale).

A livello nazionale sono costituiti organismi paritetici composti da rappresentanti delle organizzazioni dei datori di lavoro e rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Oltre ai membri effettivi sono previsti anche membri supplenti.

I principali compiti, delineati dalla maggior parte delle intese, sono:

- promuovere la costituzione degli organismi paritetici ai sensi dell'art. 20 del DLGS 626/94 e coordinarne l'attività (e il monitoraggio, secondo l'accordo per l'artigianato);
- promuovere la formazione, tramite seminari e altre attività a questi complementari, per i componenti degli organismi paritetici;
- elaborare linee guida e criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto delle indicazioni pre-

viste da eventuali decreti ministeriali, in applicazione dell'art. 22, comma 7, del DLGS 626/94 per le caratteristiche delle imprese;

- promuovere lo scambio di informazioni e di valutazioni in relazione all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi nel campo dell'igiene della salute e della sicurezza sul lavoro reperendo finanziamenti dalla Unione Europea e di enti pubblici e privati nazionali;
- valutare le proposte di nuove normative a livello comunitario e nazionale, anche al fine di elaborare posizioni comuni da presentare agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni competenti sull'intero territorio nazionale;
- ricevere, da parte degli organismi paritetici regionali, l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle esigenze specifiche della piccola e media industria, e destinati ai soggetti del presente accordo, anche sulla base di fonti pubbliche dell'Unione Europea e nazionali.

Gli organismi paritetici regionali sono composti in modo simile a quelli nazionali. Svolgono principalmente compiti di supporto con gli organismi paritetici di grado superiore ed inferiore.

Gli organismi paritetici regionali

I compiti più significativi sono:

- favorire la conoscenza delle linee guida, predisposte dagli organismi paritetici nazionali, in merito alle metodologie di valutazione del rischio;
- elaborare progetti formativi in materia di salute e sicurezza del lavoro nel rispetto delle linee guida della sezione paritetica nazionale e promuovendone la realizzazione mediante la collaborazione con l'Ente Regione;
- assicurare il coordinamento degli organismi paritetici provinciali;
- svolgere compiti di supporto tecnico nei confronti degli organismi paritetici provinciali tramite esperti in materia giuridica, medicina del lavoro, chimica, biologia ed ingegneria;
- ricevere le segnalazioni relative alle elezioni dei rappresentanti per la sicurezza da parte degli organismi paritetici provinciali.

Alcuni aspetti della situazione altoatesina

Regolazione della sicurezza: prerogativa statale - ruolo promozionale della provincia

Anche dopo la entrata in vigore del nuovo art. 117 della Costituzione – che demanda alle Regioni e alle Provincie Autonome ulteriori poteri – la regolazione della prevenzione e protezione rimane una prerogativa statale. Questo per tre motivi¹⁾:

- La regolazione della sicurezza sul posto di lavoro è diretta espressione dei diritti fondamentali della persona garantiti dalla Costituzione. Ciò richiede una applicazione uniforme sull'intero territorio nazionale.
- Il campo della sicurezza è stato ed è oggetto di produzione normativa comunitaria. La trasposizione delle norme comunitarie in diritto nazionale rimane una responsabilità primaria dello Stato.
- La legislazione antinfortunistica o tecnica di regola è assistita da sanzioni penali per i casi di violazione. In materia penale sussiste la riserva di legge statale.

Il ruolo delle Regioni e delle Provincie autonome si espleta nella promozione della sicurezza sul lavoro. Ad esse spetta il compito di incentivare le iniziative di informazione e formazione e di ampliare la consulenza alle aziende e a lavoratori e lavoratrici. In alcune regioni sono previsti fondi per le politiche della sicurezza sul posto di lavoro.

Regioni e Provincie Autonome hanno organizzato in modo diverso i servizi di sorveglianza. In Alto Adige tale compito viene svolto in parte dagli uffici preposti dell'Agenzia Provinciale per la protezione dell'ambiente e la tutela del lavoro.

La contrattazione collettiva

Come noto, il Dlgs 626/94 demanda alle parti contrattuali alcuni aspetti, che sono stati recepiti dalla contrattazione decentrata, sia a livello aziendale che a livello territoriale. Questi riguardano in primis situazioni migliorative circa il numero ed il contesto operativo per i RLS. Non fa parte dello logica del sistema di prevenzione e protezione la „monetarizzazione“ del rischio attraverso la contrattazione di indennizzi.

Nel settore metalmeccanico artigianale l'accordo del 28.03.1996 contiene l'intento delle parti contrattuali di recepire il Dlgs 626/94 (art. 4). Esiste inoltre un accordo in base al

quale i lavoratori che svolgono lavori particolarmente imbrattanti hanno la possibilità di ottenere in dotazione dall'azienda indumenti protettivi. Nel contratto del settore legno e arredamento vi è l'intento di rispettare il Dlgs 626/94 (art. 2) e di distribuire alcuni DPI a particolari gruppi di lavoratori (art. 9).

Nel settore dell'edilizia la contrattazione in tema di sicurezza sul posto di lavoro si basa su una lunga tradizione. Già l'accordo provinciale del 15 novembre 1989 prevede la distribuzione di indumenti di protezione speciale. L'art. 21 del contratto provinciale del 18 dicembre 1997 regola la durata e le modalità del corso per i RLS. Dal 1996 solo la cassa edile può certificare la frequenza dei corsi.

A livello aziendale²⁾ la sicurezza sul lavoro è oggetto di contrattazioni. Nel metalmeccanico altoatesino solo 3 su 88 contratti rilevati (periodo 1996 – 2001) si occupano della materia. Oltre a dichiarazioni d'intenti di applicare il Dlgs 626/94 sono previste ulteriori ore di formazione per il RLS. Nel commercio 12 accordi su 83 (periodo 1996 – 2001) si occupano della materia. Interessante è il contratto *Omniscom*, che prevede ulteriori ore di formazione per il RLS. Come nel metalmeccanico la maggior parte dei contratti contiene dichiarazioni d'intenti al fine di applicare la normativa prevista. I contratti aziendali stipulati a livello nazionale talora contengono anche la previsione di commissioni paritetiche per la sorveglianza sul rispetto delle norme.

Anche nel settore pubblico la sicurezza sul posto di lavoro è oggetto di contrattazione. Sono interessati in prima linea gli enti locali (Provincia e Comuni), ma anche i comparti sanità e scuola.

Il „contratto intercompartimentale 2001 – 2004 per la parte normativa“ prevede che il numero dei RLS, i modi di assegnazione e i mezzi disponibili siano oggetto di contrattazione. Finora sono stati firmati alcuni contratti a livello decentrato e allegati alcuni protocolli sulla sicurezza nel pubblico impiego locale. Tutt'ora sono stati designati dei RLS da parte delle organizzazioni sindacali, le quali stanno predisponendo le elezioni di tale figure.

Di particolare interesse è l'accordo tra i servizi sociali del Comune di Bolzano e le organizzazioni sindacali del 25.05.2002, che regola le modalità di elezione, stabilendo anche le condizioni dell'attività e l'aumento delle ore di formazione e che ha portato ad un sistema di formazione permanente per i RLS e ad un aumento delle assemblee retribuite per i lavoratori.

1) Vedi: LAI, MARCO 2003, Il nuovo „codice“ sulla sicurezza del lavoro: spunti di riflessione, in: „Diritto delle Relazioni Industriali“, no. 2/XIII, pagg. 208 ss.

2) Informazioni dell'osservatorio per la contrattazione decentrata dell'AFI-IPL; per il metalmeccanico si veda: AFI-IPL 2002, La contrazione aziendale nel settore metalmeccanico, Bolzano.

**Un modello sindacale
per la valutazione
dei rischi in azienda**

Art. 4 del DLgs 626/94. La valutazione dei rischi

(commi 1, 2 e 3)

-
1. Il datore di lavoro, in relazione alla natura dell'attività dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, valuta, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
 2. All'esito della valutazione di cui al comma 1, il datore di lavoro elabora un documento contenente:
 - a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
 - b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);
 - c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
 3. Il documento è custodito presso l'azienda ovvero l'unità produttiva;
-



Accordo interconfederale; azienda; prevenzione; rischio; unità produttiva; valutazione del rischio.



Art. 4, 6°, 7° e 11° comma, del DLGS 626/94; art. 3, 1° comma, lett. a); art. 89, 1° comma Circolare Ministero del lavoro n. 102/1995; DM 5 dicembre 1996.



La violazione dell'obbligo di elaborare il documento relativo alla valutazione dei rischi stabilito all'art. 4, 2° comma, del decreto è penalmente sanzionata a carico esclusivo del datore di lavoro.

Egli è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da € 1549,37 a € 4.131,66, in base all'art. 89, 1° comma. DLGS 626/4



Vedi fac-simile n. 5, 6 e 8.

Commento

L'obbligo della valutazione dei rischi e dell'elaborazione del documento ad essa relativo, deve essere adempiuto dal datore di lavoro -che non può delegarlo ai dirigenti aziendali ed ai preposti- in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente nei casi in cui sia obbligatoria la sorveglianza sanitaria, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (art. 4, 6° comma).

Il documento della valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'azienda ovvero unità produttiva (art. 4, 3° comma; la violazione di tale obbligo risulta, peraltro, priva di sanzione) e può essere consultato dal RLS (art. 19, ultimo comma).

La valutazione del rischio è lo strumento fondamentale che permette al datore di lavoro di individuare le misure di prevenzione e di pianificarne l'attuazione, il miglioramento ed il controllo al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza. Infatti la valutazione del rischio più che essere essa stessa una misura di tutela costituisce il presupposto dell'intero sistema di prevenzione.

Si tratta cioè di un'azione preventiva e allo stesso tempo ricorrente, che deve essere compiuta ogniqualvolta si operi una «scelta» di natura organizzativa o produttiva.

L'obbligo della valutazione dei rischi ha acquistato con il DLGS 626/94 una valenza generale a differenza del passato ove era esplicitamente riconosciuto e sanzionato dal DLGS 15 agosto 1991, n. 277, con riguardo solo al piombo, all'amianto ed al rumore.

Novità ulteriore introdotta dalle modifiche successive al 626, è il previsto esonero dall'obbligo di elaborare il documento sulla valutazione dei rischi e della sua conservazione sul luogo di lavoro, per le aziende familiari e per quelle che occupino fino a dieci addetti, quando non siano soggette a particolari fattori di rischio. Esse però sono tenute comunque ad «autocertificare per iscritto» l'avvenuta effettuazione della valutazione dei rischi e l'adempimento degli obblighi ad essa collegati (art. 4, 11° comma). L'autocertificazione deve essere inviata al rappresentante per la sicurezza.

La circolare ministeriale n.102/95 (relativa alle «Prime direttive per l'ap-

I soggetti coinvolti**La valutazione dei rischi come strumento fondamentale****L'autocertificazione**

plicazione» del DLGS 626/94) ha fornito alcune indicazioni in merito ai contenuti del documento sulla valutazione dei rischi. Più di recente, con decreto ministeriale 5 dicembre 1996 si è provveduto ad elaborare un modello standard di documento per la valutazione dei rischi utilizzabile principalmente dalle piccole e medie imprese.

La letteratura tecnica accoglie diverse metodologie per la valutazione dei rischi. Tutte riconoscono la necessità di procedere per fasi successive.

A titolo esemplificativo possiamo distinguere:

- l'esame sistematico di tutti gli aspetti del lavoro;
- l'identificazione dei rischi;
- l'identificazione degli esposti;
 - la vera e propria valutazione dei rischi;
- l'identificazione delle misure per eliminarli;
- la verifica dell'efficacia delle misure;
- l'elenco delle priorità per l'intervento.

Per una corretta e completa valutazione dei rischi occorre procedere in modo sistematico favorendo, in particolare, la partecipazione dei lavoratori, direttamente o tramite le loro rappresentanze, attraverso forme di consultazione sulle modalità da seguire e sugli obiettivi da raggiungere.

Si tratterà dunque di:

- compiere una suddivisione dell'azienda ovvero dell'unità produttiva in una o più «fasi» o «sottofasi» secondo criteri, produttivi o funzionali (ad esempio una piccola azienda industriale potrebbe essere distinta in una «sottofase» per il settore della produzione, una per il magazzino ed una per gli uffici);
- raccogliere informazioni e dati relativi a ciascuna «sottofase» (notizie dai lavoratori, osservazioni dell'ambiente e dei posti di lavoro, dell'attività lavorativa ivi eseguita, dell'organizzazione del lavoro, di eventuali fattori psicologici nonché di fattori esterni che possono avere effetti sul lavoro o sul posto di lavoro);
- identificare i rischi e le persone o gruppi di persone che ne sono esposti;

Linee generali di analisi**Criteri operativi**

- valutare i rischi (in senso stretto): stabilendo quale è la probabilità che i rischi identificati diano luogo a conseguenze dannose e l'entità di tali conseguenze;
- individuare le misure di prevenzione e protezione per eliminare, o se ciò non è possibile, per ridurre il rischio;
- programmare nel tempo i livelli di sicurezza e, in base alle priorità, le misure già attuate o in via di attuazione.

Non va dimenticato che la valutazione (sopravalutazione e/o sottovalutazione) del rischio di un determinato lavoro, ambiente o sostanza, può condizionare il modo di operare e può rendere più o meno pericoloso un lavoro in base all'adozione di accorgimenti e attuazioni individuali.

L'esercizio dei diritti di informazione e consultazione

L'articolo 19 del DLGS 626/94 attribuisce al RLS alcuni compiti specifici che si possono raggruppare in quattro filoni d'attività:

- accedere ai luoghi di lavoro per verificarne le condizioni e discutere con i lavoratori;
- raccogliere, confrontare ed elaborare le informazioni provenienti dall'azienda, dai lavoratori, dal medico competente e dagli organismi di vigilanza;
- formulare giudizi e valutazioni nelle occasioni previste dalla legge (consultazione in ordine alla Valutazione dei Rischi e alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica dei programmi aziendali di prevenzione – partecipazione alla riunione periodica – visite degli organismi di vigilanza – ecc.);
- presentare proposte in merito all'attività di prevenzione.

La ricostruzione del ciclo di lavoro e il diagramma di flusso

Il RLS, come si è visto nella prima parte del volume, deve essere consultato in merito alla valutazione del rischio e al programma di interventi preventivi che l'azienda intende mettere in atto. Deve essere, quindi, nelle condizioni di presentare una propria valutazione delle condizioni di lavoro e motivare le proposte che intende discutere.

Il modello sindacale di valutazione si basa su:

- una metodologia di analisi basata sulla ricostruzione del ciclo di lavoro e la registrazione delle informazioni considerando le varie fasi, sottofasi e operazioni di cui si compone il ciclo stesso;
- informazioni che il RLS raccoglie dai propri compagni di lavoro.

L'interpretazione di un ciclo lavorativo avviene per approssimazioni e approfondimenti successivi ed è utile avere chiaro il quadro d'insieme per poter scegliere il percorso più adatto alle esigenze che si presentano. La descrizione del ciclo prevede un ordine logico e una forma di rappresentazione grafica che permetta di mettere a confronto realtà di lavoro simili.

Per essere analizzato un lavoro deve essere descritto nella sua sequenza logica considerando tutte le variabili che possono intervenire e le azioni che si devono compiere per riportarlo nella norma prevista dall'azienda; si può affermare che uno dei punti importanti della metodologia sindacale consiste nel descrivere il **lavoro reale** attraverso il **diagramma di flusso** considerando le varie fasi, sottofasi ed operazioni necessarie per la produzione di manufatti o di servizi.

La rappresentazione grafica

Attraverso il diagramma di flusso i RLS sono in condizione di ricostruire il ciclo di lavoro o le fasi che vogliono approfondire.

Con l'utilizzo di alcuni simboli grafici i RLS possono rappresentare il ciclo con una logica semplice, generalizzabile, che ne facilita la comprensione e ne permette la comparabilità.

I simboli sono il linguaggio convenzionale (grafico e non) che le persone accettano di utilizzare per comunicare tra di loro.

Il linguaggio grafico che suggeriamo è costituito essenzialmente da tre **simboli**: la pergamena, il rettangolo e il rombo.

 La **pergamena** serve per rappresentare qualcosa di concreto che entra o esce da una fase di lavoro e corrisponde a ciò che nel linguaggio tecnico chiamiamo input (quello che entra) e output (quello che esce). In un processo produttivo manifatturiero serve a rappresentare le materie prime, i semilavorati e i prodotti finiti; in un lavoro d'ufficio può essere utilizzato per rappresentare disegni, ordini o attività di servizio.

 Il **rettangolo** indica sempre una attività di trasformazione che viene compiuta da una o da più persone e viene utilizzato per rappresentare le fasi, le sottofasi e i compiti semplici che compongono il ciclo di lavoro.

 Il **rombo** si utilizza quando all'interno del ciclo di lavoro si presenta l'esigenza di prendere decisioni di particolare rilievo.

L'analisi del ciclo di lavorazione che il lavoratore compie si pone come obiettivo fondamentale di:

- individuare con precisione le caratteristiche tecniche del processo produttivo;
- analizzare i problemi connessi alla sicurezza;
- estendere, infine, l'analisi all'organizzazione del lavoro.

Nel modello che proponiamo il Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza compilerà le varie colonne approfondendo la descrizione dei cicli lavorativi con i lavoratori interessati.

Il modello prende in considerazione il lavoro attraverso il ciclo di produzione distinto in fasi e sottofasi.

Colonna A: si riporta graficamente il ciclo di lavoro esaminato con le sue fasi/sottofasi.

Colonna B: si precisa il numero dei lavoratori/lavoratrici che operano nelle fasi/sottofasi.

Colonna C: si effettua una descrizione particolareggiata di come si svolge realmente il lavoro (descrizione delle mansioni, posizioni di lavoro, eccetera).

Colonna D: è necessario fare una descrizione il più particolareggiata possibile delle varie tecnologie e delle attrezzature usate. È di fondamentale importanza verificare se si conoscono le sostanze usate, le loro etichettature e le schede di sicurezza.

Colonna E: si descrive l'organizzazione del lavoro (orario, turni, pause, ripetitività eccetera); dei carichi di lavoro, delle relazioni industriali (conflittualità, antagonismo, collaborazione eccetera); si fanno emergere i problemi che creano situazioni stressanti.

Colonna F: vengono descritti gli strumenti, le attrezzature, i locali e tutte le opere che vi sono costruite e attivate allo scopo di svolgervi l'attività in questione.

Colonna G: si mettono in relazione i pericoli e le condizioni di rischio per la salute noti ai lavoratori ed al RLS (anche sulla base di eventuali interventi ispettivi, misurazioni, valutazioni di esperti, eccetera), con le fasi/sottofasi del ciclo di lavorazione considerato.

Colonna H: nell'analisi dei problemi è importante fare emergere e quantificare il giudizio soggettivo dei lavoratori che operano in una certa fase del ciclo e in determinate condizioni esaminate e descritte nelle colonne precedenti.

Colonna I: si analizzano gli interventi preventivi già adottati dall'impresa formulandone un giudizio sull'efficienza e l'efficacia, in relazione all'ambiente di lavoro, ai macchinari, alle attrezzature, alle persone eccetera.

Modello descrittivo di un ciclo lavorativo per l'identificazione dei pericoli e dei rischi

Diagramma di flusso del ciclo A	Numero addetti B			Valutazione sull'efficacia dei provvedimenti di prevenzione adottati dall'azienda I	
	Descrizione del lavoro nelle varie fasi e sottofasi C				Valutazione soggettiva del rischio da parte dei lavoratori H
	Descrizione di sostanze, materie prime, macchine, impianti D				
	Descrizione dell'organizzazione del lavoro E				
	Descrizione dell'ambiente di lavoro F				
	Descrizione dei pericoli e delle cause G				
	Attività lavorativa				

Le informazioni dei lavoratori

Il RLS può raccogliere le informazioni dei lavoratori attraverso interviste collettive o individuali (si possono utilizzare ore di assemblea sindacale in accordo con la RSU oppure si possono organizzare riunioni fuori orario di lavoro con gruppi di lavoratori particolarmente sensibili) e registrarle nella scheda riassuntiva «Modello per l'individuazione e valutazione dei rischi».

Per facilitare il lavoro vengono proposti alcuni modelli che sono già stati utilizzati in molti corsi di formazione e in alcune realtà produttive e hanno dato risultati positivi facilitando la raccolta e la sistemazione delle informazioni e hanno permesso al RLS di puntualizzare i problemi e le eventuali soluzioni da discutere con il datore di lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente.

Modelli sindacali d'indagine partecipativa per il Rappresentante dei lavoratori

Come si usano i modelli

I modelli sono uno strumento di lavoro e, pertanto, possono essere utilizzati:

- per registrare e valutare la situazione delle condizioni di lavoro nell'azienda nella quale si opera,
- per raccogliere e ordinare le informazioni provenienti dai vari soggetti,
- per confrontare le informazioni con i valori di riferimento,
- per valorizzare il giudizio soggettivo dei lavoratori,
- per verificare, nel tempo, i cambiamenti positivi e negativi dovuti ad interventi preventivi e organizzativi.

I modelli:

- possono essere compilati attraverso la consultazione di documentazione aziendale e sindacale, ma è preferibile che vengano coinvolti il più possibile i lavoratori,
- devono essere aggiornati almeno una volta all'anno
- devono essere archiviati e consegnati al RLS nuovo eletto.

Descrizione del lavoro e della sua organizzazione

In questo modello il RLS presenta un quadro sintetico, ma il più preciso possibile, del ciclo di lavoro dell'azienda o dell'unità produttiva, dell'ufficio, del servizio eccetera considerando le varie fasi con cui si articola il lavoro.

Se l'azienda si compone di più unità produttive, reparti, uffici, servizi eccetera, sarebbe meglio che il RLS compilasse tanti modelli quante sono le realtà nelle quali operano i lavoratori.

Per avere un quadro generale della produzione e dei problemi è utile che si faccia una descrizione delle seguenti variabili:

- ambiente fisico in cui si svolge il lavoro considerando gli aspetti generali che sono contenuti nel titolo II del DLGS 626/94;
- il lavoro come viene svolto realmente dai lavoratori considerando anche le posizioni obbligate, la movimentazione manuale di carichi, il loro peso e il numero degli spostamenti nella giornata, lo spazio a disposizione, la sollecitazione continua di parti determinate del braccio eccetera;
- macchinari e attrezzature comunemente impiegate e il loro livello di sicurezza e manutenzione facendo anche attenzione alla corretta applicazione dei dispositivi di protezione collettivi e la eventuale esigenza di usare dispositivi di protezione individuali;
- materie prime e sostanze utilizzate nel ciclo con particolare attenzione alle sostanze e ai composti chimici pericolosi e alle loro modalità di utilizzo considerando anche le cause di contatto e la presenza di dispositivi di protezione collettivi e individuali.

Particolare attenzione deve essere posta all'organizzazione del lavoro (numero e tipologia di lavoratori e di contratto, orario, pause, turnazioni, carichi di lavoro, relazioni con la gerarchia aziendale, presenza di lavoratori di aziende esterne eccetera).

Le informazioni possono essere richieste all'azienda utilizzando i modelli fac-simile che si trovano nel kit e discutendone direttamente con i lavoratori.

Il Modello 1 dovrebbe essere aggiornato in occasione di consistenti cambiamenti del lavoro a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie, materiali e nuovi sistemi organizzativi.

Descrizione del lavoro svolto e della sua organizzazione

alla data del _____

Descrizione dell'ambiente di lavoro

Descrizione del lavoro

Macchine e attrezzature impiegate

Sostanze e materie prime utilizzate

Organizzazione del lavoro

Numero dei lavoratori _____ uomini _____ donne _____ minori _____

Tipo di contratto: tempo pieno ____ part-time ____ atipici ____ apprendisti ____ altro ____

Presenza di lavoratori di aziende esterne

Orario di lavoro

Turni di lavoro

Pause

Carichi di lavoro

Relazioni con la gerarchia aziendale

Datore di lavoro

Dirigenti

Preposti

Aspetti di rischio valutati e interventi preventivi programmati nell'azienda o nell'unità produttiva

Questo modello viene utilizzato per registrare le informazioni che si possono dedurre dalla lettura attenta della valutazione del rischio e del documento di programmazione che l'azienda è tenuta a redigere ai sensi dell'art. 4 del DLGS 626/94 e a mettere a disposizione del RLS e degli organismi di vigilanza.

Per compilarlo il RLS deve, prima, richiedere all'azienda di prendere visione del Documento (vedi fac-simile 8) e riportare le informazioni nelle apposite caselle.

Nella **prima colonna** viene presentato un elenco non esaustivo dei pericoli e dei rischi che devono essere stati valutati dall'azienda; nella **seconda colonna** il RLS annota se il problema è stato analizzato correttamente e quali decisioni ha preso l'azienda per migliorare le condizioni di sicurezza; nella **terza colonna** il RLS riporta proprie annotazioni di merito.

È necessario compilare tanti modelli quante sono le realtà di lavoro nelle quali si articola l'azienda (unità produttive, lavorazioni/postazioni di lavoro, reparti, uffici, punti vendita eccetera).

Dai modelli compilati si evince una situazione chiara sulla rispondenza della valutazione alla realtà di lavoro e se vi è coerenza fra i rischi valutati e gli interventi programmati.

Questi modelli permettono al RLS di focalizzare i punti critici della valutazione e del documento sui quali far vertere la discussione con l'azienda.

È bene che il RLS aggiorni le registrazioni in relazione ad una nuova valutazione dovuta ai cambiamenti sostanziali della situazione lavorativa (introduzione di nuove tecnologie, di nuove sostanze o procedure di lavoro) o a condizioni non considerate in un primo momento.

Il RLS registra ogni volta la data del nuovo documento aziendale.

Aspetti di rischio valutati e interventi preventivi programmati nell'azienda o nell'unità produttiva

alla data del _____

	Valutazione e programmazione di interventi aziendali	Annotazioni del RLS
1. Stato dei luoghi di lavoro (spazio a disposizione, aree di transito, ordine, pulizia, scale, passaggi, ecc.)		
2. Impianti di distribuzione: energia elettrica, gas, vapore, acqua aria, ecc.		
3. Impianti, macchine, attrezzature		
4. Sollevamento e trasporto materiali		
5. Immagazzinamento		
6. Incendio ed esplosione		
7. Utensili portatili (elettrici, ad aria compressa) e manuali		
8. Microclima (ventilazione, temperatura, umidità)		
9. Illuminazione		
10. Rumore e vibrazioni		

(segue)

	Valutazione e programmazione di interventi aziendali	Annotazioni del RLS
11. Esposizione a sostanze chimiche		
12. Esposizione a sostanze cancerogene		
13. Radiazioni ionizzanti		
14. Radiazioni non ionizzanti		
15. Movimentazione manuale dei carichi		
16. Lavoro ai videoterminali		
17. Aspetti ergonomici		
18. Aspetti organizzativi e gestionali (informazione/formazione, procedure di sicurezza, manutenzione, segnaletica, ecc.)		
19. Esposizione a materiali che causano rischio di natura biologica		
20. Eventuali altri rischi particolari <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____		

Note per la compilazione

Questi dati possono essere desunti dalla relazione sulla **Valutazione dei rischi** e dal **Documento** di individuazione delle misure da adottare e la loro programmazione (DLGS 626/94 art. 4 c. 2). Il documento è a disposizione del RLS per l'espletamento delle sue funzioni (DLGS 626/94 art. 19 c. 5) e può essere richiesto con il fac-simile n° 8.

Giudizio dei lavoratori sulle condizioni di lavoro e di sicurezza

Il RLS deve essere in grado di valorizzare il giudizio che danno i lavoratori sulle loro condizioni di lavoro e sulla sicurezza; questo giudizio è tantopiù importante se discusso in gruppo e se è arricchito dall'esperienza quotidiana di ognuno.

I lavoratori sviluppano una serie di conoscenze e competenze basate sulla loro percezione ed esperienza lavorativa ed accumulano saperi di tipo individuale e collettivo. Con ciò non si vuole affermare che essi siano sempre in grado di individuare tutti i tipi di pericoli e di rischi e di sostituirsi, quindi, ai responsabili o agli addetti alla sicurezza, ma si vuole dare forza alla opportunità per il RLS e per l'azienda stessa di utilizzare quel valore insostituibile nel lavoro che è l'esperienza. Il RLS deve ascoltare e interpretare le informazioni dei lavoratori per formulare un giudizio che, per ogni realtà produttiva considerata, può essere riportata nel Modulo 6.

Compilazione individuale

Il Modulo può essere distribuito ai singoli lavoratori, con l'invito a restituirlo compilato, o, ancor meglio, utilizzato in una discussione di gruppo usufruendo del diritto di assemblea. Al termine della discussione o dopo aver ritirato i vari modelli distribuiti, il RLS compila il modello riassuntivo.

Compilazione collettiva

Il modello viene compilato dal gruppo di lavoratori interessati e, dopo la discussione, si registra il giudizio emerso. Nel modello sono riportati i fattori di rischio da considerare nella discussione/valutazione e una scala di valori numerici che vanno dallo 0 al 4.

I valori numerici attribuibili a ciascun livello di rischio sono:

0. (zero)

Va indicato esclusivamente nei casi in cui il fattore di rischio (es. gas, polveri, ecc.) è assente del tutto nell'ambiente di lavoro considerato e nelle materie prime, sostanze, prodotti utilizzati. Non va assolutamente usato per indicare l'assenza di rilevazione o il giudizio contrastante circa l'entità del rischio presente.

1. (uno) Situazione soddisfacente.

Il fattore di rischio è presente nella realtà di lavoro, ma a livelli trascurabili, tali da non presentare un problema, o le misure di prevenzione e protezione già adottate si sono mostrate efficaci.

2. (due) Situazione accettabile

La probabilità che il rischio si verifichi è rara e di lieve entità, in ogni caso le misure adottate di protezione e prevenzione sono sufficienti.

3. (tre) Situazione insoddisfacente

Il rischio esaminato pone problemi di una certa entità non ancora risolti, per cui si verificano frequentemente infortuni o l'esposizione al rischio è permanente.

4. (quattro) Situazione molto insoddisfacente

Si è in presenza di un rischio elevato di tipo continuativo che pone molti e gravi problemi alla salute e/o alla sicurezza delle persone.

Per alcune situazioni di esposizione non viene richiesto un giudizio quantitativo perché la sola presenza della sostanza o della fonte di pericolo fisico o chimico è dispersa molto insoddisfacente e di alto rischio di malattia. In questi casi i lavoratori e il RLS devono solo barrare il sì o il no.

Il RLS dovrà riproporre la discussione fra i propri compagni di lavoro e, quindi, ricompilare il modello 5 prima della riunione periodica annuale oppure quando l'introduzione di nuove tecnologie, sostanze, procedure organizzative, interventi preventivi hanno cambiato sostanzialmente le condizioni di lavoro.

Scheda individuale per la valutazione del rischio

alla data del _____

Modulo I	Scheda		Data		
Azienda					
Unità produttiva o di servizio					
Reparto, ufficio, esercizio commerciale, ecc.:					
Fattori di rischio				Valutazione	
Chimici					
Fumi	0	1	2	3	4
Gas	0	1	2	3	4
Liquidi	0	1	2	3	4
Polveri e fibre	0	1	2	3	4
Vapori	0	1	2	3	4
Fisici					
Illuminazione	0	1	2	3	4
Microclima	0	1	2	3	4
Radiazioni	0	1	2	3	4
Rumore	0	1	2	3	4
Vibrazioni	0	1	2	3	4
Di natura organizzativa ed ergonomica					
Ritmo, monotonia, ripetitività	0	1	2	3	4
Orari, turni, carichi di lavoro	0	1	2	3	4
Presenza di imprese esterne	0	1	2	3	4
Fatica fisica (es. mov. Manuale dei carichi)	0	1	2	3	4
Fatica mentale (stress, ansia, responsabilità, ecc.)	0	1	2	3	4
Posizione e modalità di svolgimento del lavoro	0	1	2	3	4
Spazio per lavorare	0	1	2	3	4

(segue)

Note per la compilazione

Il lavoratore singolo o i lavoratori in gruppo (di una determinata situazione omogenea) prendono in considerazione ogni situazione di rischio e barrano con una x il valore numerico che corrisponde al giudizio che desiderano esprimere.

Nel caso di situazioni particolari barrare con la x solo il sì.

Opinione del RLS sul livello di partecipazione dei lavoratori

alla data del _____

	Opinione*			Annotazioni del RLS
	1	2	3	
Livello di informazione generale sui temi della sicurezza				
Conoscenza dei rischi del proprio lavoro				
Atteggiamento nei confronti del rischio				
Uso dei dispositivi di protezione collettiva				
Uso delle protezioni delle macchine				
Uso dei dispositivi di protezione individuale				
Fiducia nel RLS				
Fiducia nell'azione del sindacato				
Fiducia nell'azione dell'azienda				
Rapporto con il Servizio di protezione e prevenzione				
Rapporto con il medico competente				
Fiducia nell'azione dei servizi di vigilanza				
Disponibilità a partecipare ad attività formative				
Interesse a conoscere meglio i rischi				
Disponibilità a partecipare alla identificazione dei rischi				
Disponibilità a suggerire interventi migliorativi				

*** Valore dell'opinione**

- 1 **buono**;
 2 **sufficiente**;
 3 **scarso**.

Note per la compilazione

Il RLS formula una propria opinione barrando la casella relativa al tema considerato e mettendo una x sotto il valore numerico.

Il RLS può compilare più modelli nel tempo a seguito di variazioni della situazione.

Opinioni del RLS sul sistema di prevenzione aziendale

Il RLS formula una sua opinione sul sistema di prevenzione adottato dall'azienda e rileva la coerenza fra l'organizzazione dell'impresa e la sicurezza.

Questo modello può essere utilizzato più volte nel tempo e permette al RLS di registrare il proprio giudizio su:

- applicazione delle norme di sicurezza;
- coerenza dei comportamenti;
- miglioramento dei sistemi di controllo e verifica;
- cambiamenti organizzativi e di procedure di sicurezza;
- cambiamenti delle relazioni e della circolazione delle informazioni.

Il RLS deve mettere in relazione i problemi emersi dalla discussione dei lavoratori con alcuni dati oggettivi di riferimento quali i **valori limite di disposizione**, le **norme tecniche dell'UNI**, i limiti di esposizione previsti dalla **normativa**, le **norme antinfortunistiche** e di **igiene del lavoro** ecc. Questi dati possono essere richiesti all'azienda o al Servizio di prevenzione e protezione o al medico competente in occasione delle riunioni di consultazione o della riunione periodica; possono essere richiesti anche al Servizio di prevenzione dell'ASL competente per territorio.

Il giudizio viene espresso con un valore numerico:

- 1: **buono** (la situazione non crea problemi);
- 2: **sufficiente** (ci sono problemi che si possono risolvere con interventi di aggiustamento e manutenzione; situazione da tenere sotto controllo);
- 3: **scarso** (i problemi sono gravi e necessitano di interventi immediati).

Su vari aspetti dell'organizzazione e applicazione della sicurezza in azienda sono proposti nello stesso ordine, ma con alcuni elementi di approfondimento, gli stessi aspetti del mo-

dello 3. Il RLS riporta nell'ultima colonna le annotazioni che ritiene necessarie per chiarire il proprio giudizio.

Il modello può essere compilato in un'unica copia per tutta l'azienda o, a discrezione del RLS, può essere compilato in tante copie quante sono le realtà lavorative prese in considerazione.

È importante che sui modelli venga riportata la data di rilevazione per memorizzare il giudizio nel tempo.

Il modello deve essere verificato almeno una volta all'anno e modificato, nel giudizio, riportando la data della nuova compilazione.

Opinione del RLS sul sistema di prevenzione aziendale

alla data del _____

	Opinione*			Note	Riferimenti legislativi o altro
	1	2	3		
Organizzazione della prevenzione					
integrazione della prevenzione nel sistema di gestione aziendale					
presenza di norme aziendali di sicurezza					
attività del responsabile del servizio di prevenzione					
limitazione del numero di lavoratori esposti obbligatoriamente a rischio					
priorità delle misure di protezione collettiva					
attività del medico competente					
accertamenti sanitari periodici					
cassetta di medicazione					
pronto soccorso					
piano antincendio					
piano di emergenza ed evacuazione					
informazione dei lavoratori					
informazione sui rischi specifici					
formazione dei lavoratori					
cartellonistica					
relazioni con il RLS					
Situazione dei luoghi di lavoro					
organizzazione del lavoro					
manutenzione dell'ambiente					
pulizia					
stato dei pavimenti					
aree di transito					
scale					
passaggi					
segnaletica orizzontale					
ritmi di lavoro troppo elevati					

	Opinione*			Note	Riferimenti legislativi o altro
	1	2	3		
lavoro monotono ripetitivo con scarsi incentivi nei compiti					
cattiva collaborazione tra colleghi					
cattivi rapporti con i capi					
rischi di contaminazione dell'ambiente esterno					
Microclima					
temperatura					
umidità					
ventilazione					
Rumore e vibrazioni					
Impianti e macchine					
funzionamento					
sicurezze					
dispositivi di protezione collettivi					
manutenzione ordinaria					
manutenzione straordinaria					
sostituzione parti pericolose					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Attrezzature					
funzionamento					
sicurezze					
manutenzione					
sostituzione attrezzi pericolosi					
distribuzione dei DPI					
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Materie prime e sostanze					
informazione sulla pericolosità delle sostanze					
informazione sulla corretta manipolazione					
sostituzione delle sostanze pericolose					
sistemi di aspirazione					
sistemi di protezione collettivi					
distribuzione dei DPI					

	Opinione*			Note	Riferimenti legislativi o altro
	1	2	3		
controllo dell'utilizzo dei DPI					
uso dei DPI					
Impianti generali					
impianto elettrico					
impianto di riscaldamento					
impianto di climatizzazione					
impianto di compressione aria					
depurazione acque					
Rischio biologico					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
Radiazioni					
protezioni collettive					
protezioni individuali					
Lavoro d'ufficio					
videoterminali					
postazioni di lavoro (tavolo, sedia ecc.)					
abbagliamento					
riflessi					
tempi di lavoro					
pause					
Aziende appaltatrici esterne:					
applicazione norme di sicurezza					
informazione sui rischi causati dal lavoro					
coordinamento con l'appaltante					

* Valore del giudizio:

- 1 buono
- 2 sufficiente
- 3 scarso

Note per la compilazione

Il RLS formula la propria opinione barrando la casella relativa all'argomento considerato e segnando una x sotto il valore numerico.

Problemi prioritari da discutere con l'azienda

Il RLS, dopo avere esaminato i problemi emersi dalla discussione con i lavoratori, elenca quali sono i **problemi prioritari** da discutere con l'azienda.

Le priorità possono essere i problemi più gravi presenti nell'ambiente di lavoro, ma possono anche essere azioni di maggiore semplicità che danno un segnale di volontà a intraprendere un percorso di modifica graduale che porta al coinvolgimento e alla preparazione dei lavoratori.

Per facilitare il compito del RLS suggeriamo alcuni parametri per decidere le priorità:

- la gravità del problema;
- la presenza di più fattori di rischio concomitanti;
- il numero di lavoratori interessati;
- gli effetti sullo stato di salute (infortuni, malattie professionali, assenze per malattia troppo elevate);
- il livello di interesse dei lavoratori;
- la fattibilità a tempo breve;
- la difficoltà a trovare soluzioni;
- la possibilità di adottare soluzioni intermedie efficaci.

Problemi prioritari da discutere con l'azienda

Ordine	Problema prioritario
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Note per la compilazione

Scrivere per ordine di importanza decrescente i problemi prioritari da discutere con l'azienda.

Proposte da discutere in occasione della consultazione e della riunione periodica

Il RLS deve avere ben chiari quali obiettivi vuole raggiungere e quali proposte deve presentare perché siano migliorate le condizioni di lavoro e di sicurezza.

Il Modello 8 deve servire come guida alla discussione con l'impresa e deve essere compilato per ogni priorità decisa considerando che le soluzioni da proporre sono diversificate in relazione all'obiettivo e ai tempi di realizzazione che il RLS si pone (modifica sostanziale delle condizioni di lavoro, miglioramento parziale, conoscenza maggiore del rischio, protezioni, coinvolgimento dei lavoratori, ecc.)

Per facilitare il compito del RLS riportiamo le varie soluzioni possibili:

Controllo e misurazione del rischio

Il RLS richiede che vengano effettuate delle misurazioni o ricerche sulla presenza di un elemento fisico o di una determinata sostanza inquinante nell'ambiente.

Eliminazione del rischio alla fonte

Si richiede il cambiamento di una tecnologia vecchia o di una attrezzatura pericolosa.

Riduzione del rischio alla fonte

Si richiedono interventi che riducano il rischio direttamente sulle macchine, sulle attrezzature e nell'ambiente.

Diminuzione della esposizione

Vengono proposte modifiche dell'organizzazione del lavoro come pause e rotazioni di mansione oppure la predisposizione di ripari per diminuire la possibilità di contatto fra la persona e la fonte del rischio.

Dispositivi di protezione collettivi

Riguarda gli interventi strutturali nell'ambiente (es.: ventilazione e aspirazione) o sui macchinari e le attrezzature (es.: ripari, silenziatori, illuminazioni localizzate, ecc.).

Formazione

La proposta è finalizzata ad aumentare la capacità dei lavoratori ad operare in sicurezza e a diventare parte attiva e propositiva.

Informazione

La richiesta mira ad aumentare le informazioni che i lavoratori devono avere sui rischi legati all'utilizzo delle macchine, delle attrezzature, delle sostanze e composti, alle condizioni igienico ambientali e organizzative.

Dispositivi di protezione individuali

Sono interventi di protezione della persona per difenderla dal rischio residuo dopo che siano stati attuati tutti gli interventi alla fonte. I DPI non devono essere sostitutivi di tali interventi se non nella fase di attuazione.

Controlli medici

Sono interventi di controllo dello stato di salute che si possono richiedere e discutere con il medico competente.

Questi interventi e soluzioni possono essere proposti in base alle valutazioni che il RLS si è costruito compilando i modelli precedenti e discutendone con i lavoratori.

Sarebbe opportuno che il RLS facesse proposte, articolate nel tempo, su ogni obiettivo prioritario con la finalità di ottenere risultati positivi sin dall'immediato sul miglioramento delle condizioni e la diminuzione dell'esposizione al rischio.

Per ogni obiettivo prioritario il RLS può, quindi, proporre più soluzioni dando anche dei termini precisi entro i quali esse dovrebbero essere attuate.

I termini temporali possono essere a

Breve termine	entro 3 mesi
Medio termine	fra 3 e 12 mesi
Lungo termine	oltre i 12 mesi

Il modello compilato oltre ad essere, come si è precedentemente detto, una guida alla discussione può anche essere usata come un «diario delle cose da fare e delle cose fatte» per

programmare le attività e per valutare l'andamento e l'efficacia di quanto l'azienda sta attuando.

In pratica il RLS, per ogni problema scelto come prioritario, fa una breve presentazione degli obiettivi che pensa di raggiungere e, nel riquadro di descrizione riporta le proposte e le azioni da intraprendere nei periodi temporali prefissati.

Proposte da discutere in occasione della consultazione o della riunione periodica

alla data del _____

Obiettivo prioritario n° _____

Descrizione dell'obiettivo

Soluzione proposta	Descrizione delle proposte e delle azioni da intraprendere			Giudizio di attuazione/efficacia		
	A breve termine < 3 mesi	Attuato Sì - No	A medio termine fra 3 e 12 mesi	Attuato Sì - No	A lungo termine > 12 mesi	Attuato Sì - No
Controllo e misurazione del rischio						
Eliminazione del rischio alla fonte						
Riduzione del rischio alla fonte						
Diminuzione dell'esposizione						
Dispositivi di protezione collettivi						
Formazione						
Informazione						
Dispositivi di protezione individuali						
Controlli medici						

Note per la compilazione

In relazione alla soluzione proposta il RLS fa una brevissima descrizione delle cose che deve fare l'azienda e, nell'ultima colonna formula il proprio giudizio sull'andamento e sull'efficacia dell'intervento mettendo una x sotto il valore numerico di riferimento e riportando propri commenti.

Fac-simili

Glossario

Elenco di indirizzi utili

**Verbale di elezione dei rappresentanti
dei lavoratori per la sicurezza**

Data elezioni _____

Data affissioni risultato _____

N. lavoratori	N. votanti	Elenco candidati	Componenti Comitato elettorale e scrutatori

Presidente / Segretario Seggio _____

Voti validi n. _____

N. di preferenze riportate dai candidati:

Cognome e nome	N. voti	Cognome e nome	N. voti

Risulta/risultano eletto/i

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Eventuali note del comitato elettorale _____

Data _____ La Commissione elettorale _____

* Riguarda sia le aziende sotto i 15 dipendenti sia quelle sopra i 15 con o senza rappresentanza sindacale.

Verbale elezioni RLS

Azienda/unità produttive _____

Indirizzo _____ CAP _____ Città _____

Totale numero addetti _____

Uomini _____ Donne _____

Operai _____ Impiegate _____ Quadri _____

Composizione RSU eletta il _____

ASGB n. _____

CGIL-AGB n. _____

SGBCISL n. _____

UIL-SGK n. _____

Totale n. _____

RLS da eleggere: n.

Lista	Elenco candidati	Comitato elettorale e scrutatori

Data elezioni _____ Presidente _____ Votanti n. _____

Voti ricevute dalle liste	
Lista	Voti validi n.
Tot. Validi	_____
Bianche	_____
Nulle	_____
Tot. votanti	_____

La Commissione elettorale _____

* Riguarda aziende in cui vengono elette contemporaneamente le RSU e i RLS

Verbale di designazione

Azienda/unità produttiva _____

Indirizzo _____ CAP _____ Città _____

Totale numero addetti _____

Uomini _____ Donne _____

Operai _____ Impiegate _____ Quadri _____

Composizioni RSU eletta il _____

CGIL/AGB n. _____

ASGB n. _____

SGB/CISL n. _____

UIL/SGK n. _____

Totale n. _____

La RSU nella riunione del _____ ha designato Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (DLGS 626/94) il/i seguente/i RSU (a lato del nome e cognome aggiungere l'Organizzazione sindacale di appartenenza):

1) _____ 2) _____

3) _____ 4) _____

5) _____ 6) _____

L'assemblea dei lavoratori per la ratifica dei designati è prevista per il _____

Firma Segretario RSU**Verbale di assemblea**

Il giorno _____ è stata convocata l'Assemblea dei lavoratori con all'ordine del giorno: designazione del/i RLS.

Presenti _____ Votanti _____ Favorevoli _____

Contrari _____ Astenuti _____

Data _____

* Riguarda la designazione all'interno della RSU (valida per tutti i settori)

Richiesta di permessi

Spett.le

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,

comunica

di volere usufruire di un permesso retribuito, nell'ambito del monte ore annuo previsto per il/i RLS, di ore _____ per il giorno _____ dalle ore _____ alle ore _____

per:

 adempiere a compiti di cui all'art.19, comma 1, lettere e) f) h) m) n) o) del Decreto Legislativo 626/94

 poter accedere allo stabilimento/reparto _____

Distinti saluti

Data_____
Firma del RLS

Nota: La comunicazione deve essere intestata al datore di lavoro e presentata alla persona preposta secondo le procedure messe in atto dall'azienda, nel rispetto delle esigenze produttive previste dal Contratto Collettivo nazionale di categoria relativamente ai permessi sindacali.

Esercizio dei diritti di informazione

Al datore di lavoro

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,

chiede

nell'ambito delle proprie attribuzioni (art.19 DLGS 626/94, comma 1, lettere b), h), m) e n) di essere informato se e quando è stata da voi effettuata la Valutazione dei rischi, non essendo venuto a conoscenza dell'assolvimento di tale obbligo.

Distinti saluti

Data

Firma del RLS

Esercizio dei diritti di consultazione

Data _____

Al datore di lavoro

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,

chiede

- nell'ambito delle proprie attribuzioni (art.19 DLGS 626/94, comma 1, lettere b), h), m) e n) di essere informato in ordine alla Valutazione dei rischi già effettuata e al Documento di programmazione delle misure di prevenzione.
- di essere consultato in ordine all'aggiornamento della Valutazione dei rischi relativa alle seguenti modifiche del processo produttivo:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

A tal fine segnala di aver individuato i seguenti rischi:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Distinti saluti

Firma del RLS

Richiesta di convocazione della riunione periodica

Data _____

Al datore di lavoro

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,
chiede

- che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art.11, non ancora programmata dall'azienda per l'anno in corso.
- che venga convocata la riunione periodica ai sensi dell'art.11 comma 3 del DLGS 626/94, per esaminare significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.
- che venga convocata una riunione specifica sui problemi della sicurezza, ai sensi dell'art.11 comma 4 (azienda fino ai 15 dipendenti)

Distinti saluti

Firma del RLS

Richiesta di accesso alla documentazione

Data _____

Spett.le Direzione

Ditta

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,
chiede

nell'ambito delle proprie attribuzioni (art.19 DLGS. 626/94)
di avere accesso al:

1. documento sulla valutazione dei rischi;
2. registro infortuni

di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale, di cui al comma 1 lettera e specificare le richieste:

Distinti saluti

Firma del RLS

Esercizio dei diritti di consultazione e informazione

Data _____

Al datore di lavoro

Ditta

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,

chiede nell'ambito delle proprie attribuzioni

1. di essere consultato sulla designazione degli addetti e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
2. di essere consultato sulla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi;
3. di essere consultato sulla designazione degli addetti al pronto soccorso;
4. di essere consultato sulla designazione degli addetti all'evacuazione dei lavoratori;
5. di essere informato sui dati relativi al medico competente.

Distinti saluti

Firma del RLS

**Esercizio dei diritti di consultazione e informazione
(antincendio e emergenza)**

Data _____

Al datore di lavoro

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza,

chiede

1. di essere consultato in merito all'organizzazione della formazione degli addetti ai servizi antincendi e di emergenza (art.19 comma d);
2. di partecipare al corso di formazione (art.19 DLGS 626/94, comma 1 g), così come previsto dal DM del 16 gennaio 1997.

Distinti saluti

Firma del RLS

**Lettera all'AsL/ufficio preposto vigilanza
per notizie su sopralluogo in azienda**

Data _____

Spett.le Azienda Sanitaria Locale
Servizio di Prevenzione sul lavoro
p.c. Azienda

Spett.le Ufficio tecnica della sicu-
rezza

Indirizzo

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la
Sicurezza dell'azienda _____ (indirizzo), essendo venuto
a conoscenza che il Servizio in indirizzo ha effettuato una visita presso l'Azienda stessa,

chiede

di essere messo a conoscenza dei risultati di tale verifica ai sensi dell'art.19, comma 1 lette-
ra f del DLGS 626/94.

Ringrazia e distintamente saluta

Firma del RLS

**Osservazioni per l'AsL/Ufficio tecnica della sicurezza
durante il sopralluogo in azienda**

Data _____

Spett.le Azienda Sanitaria Locale
Servizio di Prevenzione sul lavoro
Spett.le Ufficio tecnica della Sicu-
rezza

p.c. Azienda

Indirizzo

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Si-
curezza, formula le seguenti osservazioni in occasione della visita in corso del Servizio di
Prevenzione sul lavoro dell'Azienda Sanitaria Locale/del Ufficio competente:

Distinti saluti

Firma del RLS

**N.B. L'organo di vigilanza è tenuto, in base alle ultime disposizioni del ministero
del Lavoro a consultare la rappresentanza dei lavoratori in occasione di un'ispezione.**

Lettera all'Organismo paritetico provinciale

Raccomandata

Data _____

Organismo Paritetico Provinciale
p.c. datore di lavoro datoriale

p.c. ASGB, indirizzo
CGIL-AGB, indirizzo
SGBCISL, indirizzo
UIL-SGK, indirizzo

p.c. Spett. Direzione
Azienda _____

Il sottoscritto _____, in qualità di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'Azienda _____, indirizzo _____

chiede all'Organismo Paritetico territoriale

di pronunciarsi in merito alla seguente controversia in materia di applicazione dei diritti di rappresentanza, consultazione e formazione:

Descrizione della controversia o del caso

Distinti saluti

Firma del RLS

Lettera al datore di lavoro per sicurezza ditta appaltata

Data _____

Al datore di lavoro

Ditta

Il sottoscritto _____ in qualità di Rappresentante per la Sicurezza, in considerazione che, all'interno dell'azienda sono stati affidati dei lavori ad imprese appaltatrici e/o a lavoratori autonomi

chiede se, in conformità all'art. 7 del DGLS 626/94:

- è stata verificata l'idoneità tecnico professionale dell'impresa appaltatrice e/o del lavoratore autonomo;
- sono state fornite agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente e sulle misure di prevenzione da adottare.
- Se il lavoro dell'impresa appaltatrice può causare rischi aggiuntivi ai lavoratori della nostra azienda.

Distinti saluti

Firma del RLS

Lettera alla Rappresentanza sindacale

Data _____

Alla Rappresentanza sindacale

Il sottoscritto _____, Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza segnala i seguenti problemi inerenti l'ambiente, la salute e la sicurezza del lavoro:

e chiede pertanto una riunione per esaminare le problematiche su esposte

Fraterni saluti

Firma del RLS

Lettera all'Asl/Ufficio tecnica della sicurezza per richiesta di verifica

Data _____

Spett.le
Azienda Sanitaria locale
Ufficio tecnica della sicurezza
Servizio di prevenzione

Il sottoscritto _____, in qualità di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'Azienda _____, indirizzo _____

chiede a codesto Organismo di Vigilanza

di effettuare una verifica presso gli ambienti di lavoro della suddetta azienda

in quanto ritiene che le misure di prevenzione e protezione adottate dalla stessa e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In particolare:

in quanto non sono stati assolti gli adempimenti previsti a carico del datore di lavoro

In tale attesa invia distinti saluti

Firma del RLS

Lettera al medico competente

Raccomandata A.R:

Data _____

Spett.le
Medico competente

Il sottoscritto _____, in qualità di Rappresentante dei
lavoratori per la sicurezza dell'Azienda _____,
indirizzo _____

chiede

le seguenti informazioni:

- sul significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori;
- sui risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinico sanitari effettuati e sul significato degli stessi.

In tale attesa invia distinti saluti

Firma del RLS

Glossario

Agente

Sostanza chimica, biologica, fisica che può avere degli effetti sulla salute del lavoratore.

Agente biologico

Virus, batterio o altro microorganismo che può essere causa di infezioni nell'uomo.

Agente cancerogeno

Sostanza chimica o agente fisico che è in grado di provocare il cancro nell'uomo. Secondo il decreto legislativo 626/94 si deve fare riferimento ad un elenco di agenti cancerogeni che riportano nella scheda tecnica le frasi di rischio R45 («Può provocare il cancro») o R49 («Può provocare il cancro per inalazione»).

Agente fisico

Un agente quale il rumore, le vibrazioni, il microclima, le radiazioni, il calore ecc.

Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro

Organismo tecnico della CE (Commissione europea, Direzione generale V, Occupazione, relazioni industriali e affari sociali). È incaricato di avviare campagne informative sullo stato di attuazione delle direttive tra gli Stati membri, di stimolare la crescita della cultura della sicurezza in Europa, di essere punto di riferimento in materia di salute e sicurezza tra gli Stati membri. Ha sede a Bilbao (Spagna).

Portale in lingua italiana: <http://it.osha.eu.int/>

Portale in lingua tedesca: <http://at.osha.eu.int/> (Austria)

<http://de.osha.eu.int/> (Germania)

Allergene

Una sostanza che è in grado di provocare allergie in persone predisposte. Alcuni allergeni possono dare dermatiti, congiuntiviti, riniti, asma, bronchiale ecc.

Allergia o sensibilizzazione

Malattia che in persone predisposte si manifesta al contatto con alcune sostanze: può essere una malattia della pelle (dermatite da contatto o eczema), una malattia respiratoria (asma, rinite) ecc.

Amianto

Col nome di amianto o asbesto viene indicato un minerale (amminato crisolito o amianto

di anfibolo, silicato di calcio e di magnesio, contenente anche ferro, alluminio e sodio) che veniva largamente usato per la preparazione di prodotti (tessuti, manufatti, cartoni ecc), incombustibili e di bassa conducibilità termica.

La comunità scientifica da tempo ha ormai accertato che l'amianto è altamente cancerogeno (le inalazioni delle polveri di amianto possono provocare il mesotelioma della pleura e del peritoneo), per cui ora è vietata la fabbricazione e l' utilizzo (cfr. DLGS 277/92).

Antinfortunistica

Riguarda tutto quanto viene fatto per ridurre la probabilità di incidente o infortunio sul lavoro.

Asbestosi

Malattia del polmoni provocata dalla respirazione di polveri contenenti amianto. Può colpire chi lavora con materiali che contengono amianto.

L'uso di amianto è stato vietato da recenti leggi. Possono essere ancora esposti i lavoratori che devono fare manutenzioni su impianti o che devono togliere materiali che contengono amianto.

Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali

Assicurazione che il datore di lavoro è obbligato a stipulare per legge nei riguardi dei propri dipendenti che sono a rischio di infortunio o malattia professionale. L'assicurazione viene pagata dal datore di lavoro all'INAIL.

Sito web: www.inail.it - www.inail.it/altoadige

Audiometria

Esame con cui si misura l'udito di una persona. Permette di accertare se un lavoratore ha o sta sviluppando una ipoacusia. L'esame è obbligatorio per i lavoratori che sono esposti a rumore al di sopra di un determinato livello.

Azienda sanitaria locale

È il complesso dei presidi, degli uffici e dei servizi dei comuni, singoli o associati, e delle comunità comprensoriali, i quali in un ambito territoriale determinato assolvono ai compiti del servizio sanitario nazionale (legge 23 dicembre 1978, n. 833). Nelle ASL sono costituiti i servizi di prevenzione, salute e sicurezza nei posti di lavoro.

Cartella sanitaria e di rischio

Documento del medico competente in cui sono riportati, oltre ai rischi a cui è esposto, il lavoratore, i risultati delle visite, degli esami e dei giudizi di idoneità.

CEI

Comitato elettrotecnico italiano. Fondato nel 1909 per studiare e pubblicare norme nel settore elettrotecnico ed elettronico. L'attività del CEI si sviluppa attraverso comitati tecnici e sottocomitati. Le sue modalità operative sono analoghe a quelle dell'UNI.

Sito web: <http://www.ceiuni.it/>

CEN

Ente normatore europeo.

CENELEC

Ente normatore europeo.

CIS

Centro internazionale di informazione sulla salute e sicurezza del lavoro. Creato nel 1959 come centro di informazione ancillare all'organismo di più ampio respiro quale l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro) di Ginevra, il CIS si propone, a tutt'oggi, di raccogliere e disseminare su scala mondiale tutta l'informazione rilevante ai fini della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, valicando le barriere rappresentate dalla varietà di formati e di supporti e dalla babele delle lingue del mondo.

Colpa (comportamento colposo)

Condotta non voluta dal soggetto agente che si verifica a causa di negligenza (atteggiamento passivo nei confronti di obblighi o doveri, dovuto a pigrizia o insensibilità); imprudenza (atto o comportamento palesemente contrastante con le norme di sicurezza dettate dall'esperienza o dalla ragione); imperizia (mancanza di abilità e di preparazione specifica, inesperienza).

Comitato di Lussemburgo

Organo tecnico della Commissione europea, formato dalle parti sociali e dalle istituzioni degli Stati membri, incaricato di elaborare o proporre modifiche alle direttive in materia di salute e sicurezza nei posti di lavoro.

Danno biologico

In attesa di una definizione di caratte generale del danno biologico e dei criteri per la determinazione del relativo risarcimento (DLGS 38/2000), esso viene definito, in via sperimentale, come la lesione all'integrità psicofisica, suscettibile di valutazione medico-legale, della per-

sona. Le prestazioni conseguenti al danno biologico sono determinate in misura indipendente dalla capacità di produzione del reddito del danneggiato.

Decibel

E' l'unità con cui si misura il rumore. Si abbrevia in dB (anche in dBA). La normativa italiana sul rumore negli ambienti di lavoro pone, ad esempio, un limite massimo di 90 decibel per l'esposizione personale e impone il controllo medico per esposizioni superiori a 85 decibel.

Denuncia di infortunio

Comunicazione che il datore di lavoro deve inviare all'INAIL, unitamente al certificato medico. Una copia della denuncia deve essere inviata all'autorità di pubblica sicurezza.

Denuncia di malattia professionale

Comunicazione che il datore di lavoro deve inviare all'INAIL quando un lavoratore presenta un certificato di malattia professionale o di infortunio sul lavoro. Una denuncia simile deve essere inviata anche all'organo di vigilanza per gli eventuali adempimenti di polizia giudiziaria.

Dermatite

Malattia della pelle. A causa del lavoro possono manifestarsi alcune dermatiti per l'azione di sostanze irritanti, corrosive, tossiche o per allergie (eczema).

Dispositivo di protezione individuale

Mezzo destinato a essere indossato o tenuto dal lavoratore per proteggerlo contro uno o più rischi durante il lavoro. Sono dispositivi di protezione individuali (DPI) ad esempio: i caschi, i tappi o le cuffie per le orecchie, i guanti, i grembiuli, le scarpe antinfortunistiche, gli stivali, le maschere ecc.

Documento di valutazione

Documentazione che il datore di lavoro deve conservare in azienda dopo aver fatto la valutazione dei rischi e in cui sono presenti: la relazione di valutazione dei rischi, le misure che sono state prese in considerazione dei rischi, le misure di protezione dei lavoratori e i programmi per l'ulteriore miglioramento delle condizioni degli ambienti di lavoro.

Nelle piccole aziende il documento può essere sostituito da una semplice autocertificazione in cui il datore di lavoro dichiara di aver valutato i rischi e di aver fatto quanto è prescritto dalla legge.

Documento di valutazione e autocertificazione devono essere forniti anche al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Dolo (comportamento doloso)

Condotta dannosa o pericolosa; volontà deliberata e precisa di attuare un fatto lesivo dell'ordine giuridico e del diritto altrui.

Effetti nocivi

Sono gli effetti provocati da una condizione, da un agente chimico o fisico sulla salute del lavoratore.

EMAS

Il regolamento CEE/1836/93 ha istituito un «sistema comunitario di ecogestione e audit», detto EMAS (Environmental Management and Audit Scheme), al quale possono aderire volontariamente imprese che svolgono attività industriali.

Sito web: <http://www.geocities.com/CapitolHill/Senate/7880/emas.htm>

Emissioni nocive

Inquinamento che viene prodotto da una fonte (per esempio: i fumi che si liberano da una saldatura, i vapori di solventi da una vernicatura, il rumore che viene prodotto da una macchina ecc.)

Ergonomia

La scienza che studia come adattare il lavoro all'uomo. In particolare, studia come rendere più adatti i posti di lavoro, gli utensili, l'organizzazione del lavoro.

Esami ematochimici

Esami del sangue. In alcuni casi possono essere utili al medico competente per il giudizio di idoneità.

Esposizione

Si dice esposizione un contatto tra un agente chimico o fisico e il lavoratore. Per esempio, quando lavora in un ambiente rumoroso, si dice che il lavoratore è esposto a rumore, quando manipola sostanze chimiche si dice che è esposto a queste. Si parla di esposizione acuta quando avviene in un tempo breve o con alte dosi: gli effetti nocivi che possono esserci si dicono effetti acuti. Si parla di esposizione cronica, invece, quando il contatto avviene durante un tempo lungo e gli effetti sulla salute sono effetti cronici.

ETSI

Ente normatore europeo.

Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro

Dedicato alle relazioni tra l'ambiente esterno e le condizioni di lavoro. Ha sede a Dublino (Irlanda).
Sito web: <http://www.eurofound.eu.int/>

Fonometro

Strumento che serve per misurare il rumore.

Gas tossici

Categoria di gas utilizzati sul lavoro che hanno proprietà nocive per la salute. Per l'uso di alcuni di questi è obbligatorio possedere un patentino.

Giudizio di idoneità

Giudizio conclusivo che il medico competente deve formulare dopo che ha effettuato la visita medica e gli accertamenti specialistici sul lavoratore. In esso si dichiara se il lavoratore è idoneo a svolgere una determinata mansione. L'idoneità può essere totale, parziale (può svolgere una parte della mansione ma deve essere escluso da particolari compiti per motivi di salute) o di non idoneità temporanea (per un periodo di tempo fissato) o definitiva. Contro il giudizio di idoneità il lavoratore può presentare ricorso all'organo di vigilanza.

Igiene del lavoro

Branca della medicina che si occupa della salubrità degli ambienti di lavoro.

INAIL

Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro. Agisce come un ente assicuratore dei datori di lavoro, i quali pagano una quota proporzionale al livello di pericolosità delle lavorazioni svolte. E' l'ente che paga al lavoratore i giorni di assenza per infortunio o per malattia di origine lavorativa e che eroga la rendita per inabilità permanente nei casi in cui gli infortuni o la malattia professionale abbiano provocato al lavoratore una invalidità.

Sito web: www.inail.it - www.inail.it/altoadige

Infotunio in itinere

L'assicurazione INAIL comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il norma-

le percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti (DLGS 38/2000).

Infortunio sul lavoro

Danno alla salute che avviene per incidente durante e per causa del lavoro. Tutti gli infortuni, anche quelli che comportano assenze di un solo giorno, devono essere riportati in un registro tenuto presso l'azienda. Infortunio: evento dannoso avvenuto per causa violenta in occasione di lavoro (cfr. art. 2, DPR 30 giugno 1965, n. 1124). Per ogni infortunio va presentata da parte del datore di lavoro una «denuncia» all'INAIL.

Invalidità

Ridotta capacità di vita o di lavoro. Se è dovuta ad infortunio o malattia da lavoro viene riconosciuta dall'INAIL.

Ipoacusia da rumore

Particolare forma di sordità che può colpire i lavoratori che hanno operato per lungo tempo in ambienti rumorosi senza protezioni.

ISO

International organization for standardization. Ha lo scopo di preparare norme di unificazionale (macchine, apparecchi, manufatti ecc.)

Sito web: www.iso.ch

ISO 9000

Sistema di certificazione di qualità aziendale.

ISO 14000

Sistema di certificazione di qualità ambientale.

ISPESL

Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro. Organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale dipendente dal ministero della Sanità. L'istituto è centro nazionale di informazione, documentazione, ricerca e sperimentazione per il Servizio sanitario nazionale ed opera, su richiesta, per organismi pubblici e privati e per le imprese in materia di

tutela della salute e della sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro. La sede centrale è a Roma; l'Istituto si articola in sedi periferiche. L'ISPESL è il *Focal Point* italiano nel network informativo dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Sito web: www.ispesl.it.

Ispettorato del lavoro

E' un ente del ministero del lavoro che si occupa della vigilanza su alcuni aspetti della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro. Un tempo gestiva tutta la vigilanza ma da anni la gran parte delle sue funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono passate ai servizi di medicina del lavoro e di prevenzione infortuni dell'ASL.

Sito web: http://www.provincia.bz.it/lavoro/1902/kontakte_i.asp

Ispettore sanitario

Un tecnico dell'organo di vigilanza che ha il compito di controllare che le condizioni di igiene e di sicurezza negli ambienti di lavoro siano rispondenti alle leggi e alle norme. Si chiamano ispettori sia i tecnici dei servizi delle Aziende sanitarie che quelli dell'Ispettorato del lavoro.

Lavori usuranti

Sono considerati lavori particolarmente usuranti quelli per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo, condizionato da fattori che possono essere preventivi con misure idonee.

Lesione dorso-lombare

Si intendono con «lesioni dorso-lombari» malattie e disturbi dei muscoli, delle ossa o delle articolazioni della schiena. La legge si occupa di quelle che possono essere provocate spostando o sollevando carichi (movimentazione manuale di carichi) durante il lavoro.

Livello personale di esposizione a rumore

Livello di esposizione a rumore «medio» a cui un lavoratore è esposto nella giornata lavorativa o nella settimana. Il livello si calcola tenendo conto del tempo di esposizione e del rumore misurato con il fonometro.

Malattia professionale/malattia da lavoro

Malattia provocata dalle condizioni dell'ambiente di lavoro. Le più comuni malattie professionali oggi sono: le sordità da rumore, le malattie della pelle (dermatiti, eczemi eccete-

ra), alcune malattie dei polmoni (silicosi, broncopneumopatie, asma allergica, ecc.), alcuni disturbi delle ossa e delle articolazioni ecc.

Medicina del lavoro

Branca della medicina che si occupa della prevenzione, della diagnosi e della cura delle malattie da lavoro.

Medico competente

Medico specialista in medicina del lavoro che viene nominato dal datore di lavoro per fare visite ed altri esami medici ai lavoratori esposti a determinati rischi. Deve conoscere l'ambiente di lavoro ed occuparsi anche di altri aspetti della salute in azienda.

Microclima

Con il termine di microclima si intendono i valori di temperatura, umidità e ventilazione che caratterizzano un ambiente di lavoro. E' importante per determinare lo stato di benessere del lavoratore durante il lavoro.

Monitoraggio ambientale

Si effettua con la misurazione di inquinanti (polveri, fumi, vapori, rumore, vibrazioni, calore eccetera) presenti nell'ambiente di lavoro. Le misure servono per avere una valutazione quantitativa dell'esposizione dei lavoratori. Viene fatto con l'uso di attrezzature quali pompe per il prelievo di aria (che dopo sarà analizzata in laboratorio), fonometri per la misura del rumore, rilevatori di gas, ecc.

Monitoraggio biologico

Consiste nella ricerca di alcune sostanze nel sangue o nelle urine dei lavoratori. Serve per capire la quantità di inquinanti che i lavoratori possono aver assorbito durante il lavoro. Per esempio: si esamina la quantità di piombo nel sangue per capire quanto un lavoratore sia esposto a piombo, si misura la quantità di alcune sostanze nelle urine a fine lavoro per capire quanto sia esposto a solventi ecc.

Movimentazione manuale dei carichi

Sono le operazioni di trasporto, sollevamento, spinta, trascinarsi, spostamento di pesi durante il lavoro, che possono provocare infortuni. La legge pone dei limiti e delle norme per quelle operazioni che, per il peso stesso o per le modalità con cui vengono svolte, possono portare un rischio di lesioni dorso-lombari o di altri danni dai lavoratori (i cosiddetti disturbi muscolo-scheletrici).

Organo di vigilanza

E' la struttura all'interno della Azienda USL che controlla l'applicazione delle leggi in materia di igiene e sicurezza negli ambienti di lavoro. Ha nomi diversi in diverse regioni: Servizio di prevenzione e infortuni negli ambienti di lavoro (SPISAL), unità prevenzione infortuni e salute luoghi di lavoro (PISLL), unità operativa infortuni e salute luoghi di lavoro (UOTS-LL), servizio di medicina del lavoro ecc.

Prevenzione

Complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'intergrità dell'ambiente esterno.

Radiazioni ionizzanti

Le radiazioni ionizzanti hanno una lunghezza d'onda molto piccola, rapportabile alle dimensioni di un atomo, e possiedono energia sufficiente per rompere e separare gli elettroni dagli atomi, producendo gli ioni. Spesso, quando si parla genericamente di «radiazioni» o di «raggi» ci si riferisce a loro. Le radiazioni ionizzanti possono produrre effetti biologici molto intensi: a dosi elevate, quali conseguono ad una esplosione nucleare o all'esposizione accidentale a materiale radioattivo, provocano effetti acuti, strettamente dipendenti dalla dose assorbita. Per dosi relativamente poco elevate si ha una riduzione dei globuli rossi; dosi più alte danneggiano l'epitelio intestinale, causando una sindrome enterotossica che può essere mortale, mentre dosi elevatissime determinano un danno del sistema nervoso, quasi sempre mortale.

Radiazioni non ionizzanti e campi elettromagnetici

Sono le radiazioni prodotte dai campi elettromagnetici generati da elettrodi, cavi, forni a microonde, lavastoviglie, frullatori, asciugacapelli, televisori, computer, apparecchi terapeutici. Il risultato è che oggi i livelli di radiazioni elettromagnetiche sono mille miliardi di volte superiori rispetto alle radiazioni naturali generate dalla terra e dai corpi celesti. Non sono ancora accertati gli effetti sulla salute dei campi elettromagnetici a partire dalle frequenze più basse (fino a 300 Hertz), a quelle più alte (da 300 Hertz a 300 Ghertz). Alcuni studiosi sostengono che i campi elettromagnetici sono innocui, altri, invece, affermano che aumentano le probabilità di sviluppare un cancro. Sono in corso ricerche da parte dell'Organizzazione mondiale della sanità e da parte dell'Istituto superiore di sanità italiano. Significativa a riguardo è una sentenza del 1996 del TAR del Lazio che ha accolto la richiesta di sospendere le autorizzazioni ad installare i varchi magnetici presso la Cassa de-

positi e prestati e sospeso con ordinanza i provvedimenti con i quali i ministeri del Tesoro, Lavori pubblici e Trasporti avevano disposto la collocazione dei varchi all'ingresso degli uffici.

Registro infortuni

Documento in cui il datore di lavoro deve registrare tutti gli infortuni che avvengono in azienda.

Rischio

Probabilità che sia raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di impiego, ovvero di esposizione, di un determinato fattore.

Sanzione

Pena prevista per chi viola una legge. Nel caso di violazione di leggi sull'igiene e sicurezza sul lavoro è prevista una sanzione penale, che può portare a condanna giudiziaria. Se il contravventore si mette in regola secondo le indicazioni dell'ispettore del lavoro e paga la «multa» in denaro, non si hanno ulteriori azioni giudiziarie.

Scheda tecnica o scheda di sicurezza

La scheda tecnica di un prodotto è il documento in cui è riportato: contenuto, caratteristiche delle sostanze presenti, possibili effetti tossici, precauzioni da prendere. È importante per conoscere i rischi che possono derivare dall'uso dei prodotti.

Sigle indicanti rischi

Vengono apportate sui contenitori o sulle schede tecniche di sostanze. Le sigle formate da «S» e un numero danno indicazioni su come manipolare le sostanze con sicurezza: Ad esempio, S22 significa «Non respirare le polveri», S25 «Evitare il contatto con gli occhi» e così via.

Le sigle formate da R e un numero informano invece sui rischi che le sostanze possono comportare a chi le adopera. Per esempio R11 «Altamente infiammabile», R26= «Molto tossico per inalazione», R38= «Causa irritazione sulla pelle» ecc.

Silicosi

Malattia respiratoria dovuta al deposito e all'azione di polveri contenenti silice nei polmoni. Può colpire lavoratori che operano nel traforo di gallerie, nelle cave, nella frantumazione di pietre o che utilizzano la silice.

SINAL

Sistema nazionale per l'accreditamento dei laboratori. Associazione creata dall'UNI e dal CEI con il patrocinio del ministero dell'Industria. Sono suoi soci i ministeri, associazioni industriali ed altri organismi pubblici come il CNR e l'ENEA.

SINCERT

Sistema nazionale per l'accreditamento degli organismi di certificazione. Creato nel 1991 dall'UNI e dal CEI con la partecipazione del ministero dell'Industria, del CNR e dell'ENEA.

Sorveglianza sanitaria

Comprende le visite e gli esami medici fatti dal medico competente per valutare le condizioni di salute e l'idoneità dei lavoratori esposti a rischi lavorativi.

SNT

Sistema nazionale di taratura. Istituito nel 1991, in applicazione della legge 273, con il compito di diffondere le unità di misura nei diversi settori industriali ed assicurare la riferibilità ai campioni nazionali dei risultati delle misurazioni.

Spirometria

Esame che permette di misurare la capacità respiratoria di una persona. Con la spirometria si possono diagnosticare alcuni disturbi del respiro, anche in fase molto iniziale.

Stress

La definizione di stress è centrata attorno all'idea della percezione di uno squilibrio tra l'individuo, l'ambiente e altri individui; l'adattamento di un individuo a situazioni nuove che richiedono via via risposte diverse attivano nella persona meccanismi di reazione al fine di trovare differenti equilibri alle mutate esigenze. Lo stress non è quindi un fenomeno necessariamente negativo; un certo livello di stress è normale e addirittura necessario, ma se lo stress è intenso, continuo e ripetuto, se la persona non è in grado di proteggerlo o se manca del necessario supporto sociale, allora diventa una forma patologica, che porta malattie fisiche e disturbi psicologici.

Teratogeno

Si dice teratogeno un agente che può causare malformazioni al feto durante la gravidanza.

Tlv, Twa, Mac, Vlp

Sigle che indicano il livello di inquinanti ritenuti accettabili nell'ambiente di lavoro. Se gli in-

quinanti (ad esempio rumore, sostanze chimiche nell'aria, radiazioni ecc) non superano questi livelli si ritiene che i lavoratori non abbiano delle conseguenze sulla propria salute (T_{lv}, *threshold limit value*, valori limiti di soglia).

Tossicità

Capacità di un agente di provocare danni alla salute. Sostanze a tossicità elevata possono dare disturbi o danni anche con quantitativi molto bassi, mentre, viceversa, occorrono livelli elevati per dare effetti nocivi con sostanze a bassa tossicità.

Si dice tossicità acuta quella che si produce entro breve tempo e tossicità cronica quella che si manifesta a distanza di tempo.

Ufficio tecnico sindacale europeo per la salute e la sicurezza

Organo della Comunità europea dei sindacati (CES). Ha sede a Bruxelles.

Sito web: http://www.etuc.org/tutb/index_en.html

UNI

Ente nazionale italiano di unificazione. Rappresenta l'Italia nell'ISO e nel CEN. L'attività dell'UNI si sviluppa attraverso Commissioni tecniche interne e Enti federati.

Valutazione dei rischi

Procedimento di valutazione della possibile entità del danno, quale conseguenza del rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'espletamento delle loro mansioni, derivante dal verificarsi di un pericolo sul luogo di lavoro.

Ventilazione

Indica il ricambio dell'aria nei locali chiusi. La ventilazione naturale avviene attraverso porte e finestre; si parla di ventilazione artificiale quando vengono usati mezzi meccanici (aspiratori, estrattori ecc.) La ventilazione è importante per mantenere sana l'aria degli ambienti di lavoro. Quando l'aria viene fatta circolare all'interno di sistemi di depurazione (con raffreddamento o meno) si parla di condizionamento dell'aria.

Verbale di prescrizione

Verbale con cui l'ispettore del lavoro, dopo aver verificato una contravvenzione a leggi per l'igiene o la sicurezza sul posto di lavoro, impone al contravventore di mettersi in regola entro un tempo prefissato. Trascorso il periodo concesso, l'ispettore del lavoro controlla che la situazione sia stata messa a norma (verifica dell'adempimento).

Videoterminale

La rapida espansione dei personal computer (PC) nei posti di lavoro impone una crescente attenzione ai rischi derivanti dall'uso dei videoterminali (VDT). Numerosi studi hanno evidenziato che i principali problemi legati all'uso dei VDT possono essere la fatica visiva, i disturbi muscolo-scheletrici, lo stress.

La materia è regolata dal titolo VI del DLGS 626/94 «Uso di apparecchiature munite di videoterminali»; in particolare il datore di lavoro deve garantire al lavoratore al VDT condizioni di lavoro idonee, con particolare riguardo ai rischi per gli occhi, ai problemi legati all'affaticamento fisico e mentale, alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.

Per quanto riguarda l'illuminazione, recenti studi medici prescrivono che gli schermi luminosi devono essere posti a 90° rispetto alla finestra, che le finestre devono essere schermate, che le postazioni VDT devono distare almeno un metro dalle finestre.

La normativa del DLGS 626/94 indica come lavoratore al VDT colui che utilizza «un'attrezzatura munita di VDT, in modo sistematico e abituale, per per almeno 4 ore consecutive giornaliere dedotte di 15 minuti ogni 2 ore». Una sentenza del 12 dicembre 1996 della Corte di giustizia europea ha rilevato un possibile contrasto tra la definizione di lavoratore al VDT di cui al titolo VI del DLGS 626/94 e l'art. 2 della direttiva europea 90/270/CEE sui videoterminali, che definisce lavoratore al VDT colui che utilizza regolarmente, durante un periodo significativo del suo lavoro, un'attrezzatura munita di VDT, senza specificarne la durata. La Corte, nella stessa sentenza, ha anche chiarito che tutti i lavoratori che utilizzano i PC debbono, senza eccezioni, beneficiare di un controllo periodico agli occhi nonché di un esame oculistico se, da una prima visita, periodica o eventuale, ciò si renda necessario. La corte di giustizia europea, infine, ha chiarito che tutti i posti di lavoro muniti di videoterminale debbono essere adeguati, a prescindere dal loro effettivo utilizzo da parte dei lavoratori.

Enti pubblici

Enti, uffici e commissioni competenti in materia di sicurezza, salute ed igiene nei luoghi di lavoro nonché tutela sociale del lavoro e lavoro sommerso nella Provincia di Bolzano (fonte: piano provinciale sicurezza, salute ed igiene nei luoghi di lavoro, tutela sociale del lavoro ed emersione del lavoro sommerso).

a) Competenze in materia di vigilanza sulla salute e l'igiene nei luoghi di lavoro:

- **Assessorato provinciale per la natura e l'ambiente, urbanistica, informatica, acque pubbliche ed energia - Agenzia provinciale per la Protezione dell'ambiente e la tutela del lavoro - Ufficio Tecnica della Sicurezza**

Direttore d'ufficio: *dott. ing. Roberto Ghizzi*

Via Cesare Battisti, 21

39100 Bolzano

Tel.: 0471-414100

Fax: 0471-414119

E-Mail: Vigilanza@provinz.bz.it

http://www.provinz.bz.it/umweltagentur/index_i.asp

- **Azienda Sanitaria di Bolzano – Servizio interaziendale di Medicina del Lavoro – Sezione medica**

Medicina del lavoro

39100 Bolzano

Via del Ronco, 3

Tel. 0471-907900

Fax: 0471-907907

Responsabile: *Dott. Guido Maccacaro*

Sezione ispettiva

Corso Italia, 13

39100 Bolzano

Tel. 0471-286406

Fax: 0471-284291

E-Mail: medlav.ispettorato@asbz.it

b) Competenze in materia di informazione e consulenza sulla salute e l'igiene nei luoghi di lavoro:

- **Assessorato provinciale al Personale, alla Sanità ed al Servizio Sociale – Ripartizione Sanità - Ufficio Igiene Pubblica**

Direttrice d'ufficio: *dott.ssa Giulia Morosetti Triantafillidis*

Corso Libertà, 23

39100 Bolzano

Tel.: 0471-411740/41

Fax: 0471-411759

E-Mail: Igiene@provincia.bz.it

- **Assessorato provinciale per la natura e l'ambiente, urbanistica, informatica, acque pubbliche ed energia - Agenzia provinciale per la Protezione dell'ambiente e la tutela del lavoro - Ufficio aria e rumore (29.2)**

Direttore d'ufficio: *Norbert Lantschner*

Palazzo 9

Via Amba Alagi, 35

39100 Bolzano

Tel.: 0471-411820

Fax: 0471-411839

E-Mail: All@provincia.bz.it

- **Ufficio Sicurezza del Lavoro (29.10)**

Direttore d'ufficio reggente: *Geom. Gilberto Ugolini*

Via Cesare Battisti, 21

39100 Bolzano

Tel.: 0471-414180/81

Fax: 0471-414189

E-Mail: sicurezza-lavoro@provincia.bz.it

c) Competenza in materia di vigilanza sulla sicurezza tecnica nei luoghi di lavoro:

- Assessorato provinciale per la natura e l'ambiente, urbanistica, informatica, acque pubbliche ed energia - Agenzia provinciale per la Protezione dell'ambiente e la tutela del lavoro - Ufficio Tecnica della Sicurezza (29.11) ed Ufficio Sicurezza del Lavoro (29.10 - limitatamente alle inchieste infortuni)

Direttore d'ufficio: *dott. ing. Roberto Ghizzi*

Via Cesare Battisti, 21

39100 Bolzano

Tel.: 0471-414100

Fax: 0471-414119

E-Mail: Vigilanza@provinz.bz.it

- Comando Provinciale Carabinieri
- Polizia di Stato
- Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro (ISPESL) - Sede di Bolzano

Responsabile: *dott. ing. Gilberto Barone Adesi*

Via Orazio, 49

39100 Bolzano

d) Competenza in materia di informazione e consulenza sulla sicurezza tecnica nei luoghi di lavoro:

- Assessorato provinciale per la natura e l'ambiente, urbanistica, informatica, acque pubbliche ed energia - Agenzia provinciale per la Protezione dell'ambiente e la tutela del lavoro - Ufficio Sicurezza del Lavoro (29.10)

- Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza del Lavoro - Sede di Bolzano

Responsabile: *dott. ing. Gilberto Barone Adesi*

Via Orazio, 49

39100 Bolzano

e) Competenza in materia di formazione e addestramento sulla sicurezza tecnica nei luoghi di lavoro:

- Assessorato provinciale al lavoro, scuola e formazione professionale italiana - Sovrintendenza scolastica (17)

Direttore di ripartizione: Dr. Claudio Vidoni

Edificio Plaza

Via del Ronco, 2

39100 Bolzano

Tel.: 0471-411330

Fax: 0471-411349/09

E-Mail: Is.Dir-Rip@scuola.alto-adige.it

- Ripartizione Formazione professionale italiana (21.0), Scuole pubbliche e scuole professionali di lingua italiana

Direttrice di ripartizione: *dott.ssa Barbara Repetto Vicentini*

Via Santa Geltrude, 3

39100 Bolzano

Tel.: 0471-414400

Fax: 0471-414499

E-Mail: formazioneprofessionale@provincia.bz.it

- Ripartizione Formazione professionale tedesca e ladina (20.0), Scuole pubbliche di lingua tedesca e scuole professionali di lingua tedesca e ladina

Direttore di ripartizione: *dott. Peter Duregger*

Via Dante, 3

39100 Bolzano

Tel.: 0471-416900

Fax: 0417-416929

E-Mail: Deutsche-Ladinische.Berufsbildung@provinz.bz.it

- Istituto per la Promozione dei Lavoratori

Direttore: *dott. Karl Gudauner*

Via del Ronco, 5/b

39100 Bolzano

Tel.: 0471-413540/41

Fax: 0471-413549
 E-Mail: info@afi-ipl.org
www.afi-ipl.org

f) Competenza in materia di vigilanza, prevenzione e informazione in materia di incendi nei luoghi di lavoro:

- **Ripartizione Protezione antincendio e civile - Ufficio Prevenzione incendi (26.1)**

Direttore d'ufficio: *dott. ing. Marco Becarelli*

Via del Ronco, 13/c
 39100 Bolzano
 Tel.: 0471-413560/61
 Fax: 0471-413569

E-Mail: Prevenzione.Incendi@provincia.bz.it

- **Servizio antiincendi (26.2) e corpo permanente dei vigili del Fuoco**

Direttore d'uffici: *dott. ing. Ernst Preyer*

Viale Druso, 116
 39100 Bolzano
 Tel.: 0471-415700
 Fax: 0471-413569

E-Mail: Cpvvf-Bz@provincia.bz.it

g) Competenza in materia di vigilanza e informazione in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali:

- **Assessorato provinciale al lavoro, scuola e formazione professionale in lingua italiana - Ripartizione Lavoro - Ispettorato del Lavoro (19.2)**

Direttore d'ufficio: *dott. Sieghart Flader*

Via Leonardo da Vinci, 7
 39100 Bolzano

Tel.: 0471-412750/51
 Fax: 0471-412745
 E-Mail: Ai@provincia.bz.it

- **Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) – Sede provinciale di Bolzano**

Responsabile: *dott. Robert Pfeifer*

Viale Europa, 31
 39100 Bolzano
 Tel.: 0471-560211

Fax: 0471-560301

E-Mail: altoadige@inail.it

www.inail.it/altoadige

h) Competenza in materia di vigilanza e informazione sulla tutela sociale del lavoro:

- **Assessorato al lavoro, scuola e formazione professionale in lingua italiana - Ripartizione Lavoro - Ispettorato del Lavoro (19.2)**
- **Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS/NISF) - Sede provinciale di Bolzano**

Direttore: *dott. Gaetano Guerriero*

Piazza Domenicani, 30
 39100 Bolzano

Tel.: 0471-996611

- **Guardia di Finanza**
- **Comando Provinciale Carabinieri**
- **Polizia di Stato**

Enti ed organizzazioni privati

i) Competenze in materia di informazione e prevenzione in materia di salute ed igiene nei luoghi di lavoro:

- Comitati Paritetici settoriali delle Parti sociali
 - Responsabili aziendali del servizio di prevenzione e protezione
 - Medici competenti
 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- j) Competenza in materia di informazione e prevenzione in materia di sicurezza tecnica nei luoghi di lavoro:
- Comitati Paritetici settoriali delle Parti sociali
 - Responsabili aziendali del servizio di prevenzione e protezione
 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
 - Cassa edile della Provincia di Bolzano
- k) Competenza in materia di formazione e addestramento in materia sicurezza tecnica nei luoghi di lavoro:
- Enti privati di formazione
 - Associazioni degli esperti della sicurezza
- l) Competenza in materia di vigilanza, prevenzione e informazione in materia di incendi nei luoghi di lavoro:
- Comitati Paritetici settoriali delle Parti sociali
 - Responsabili aziendale del servizio di prevenzione e protezione
 - Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
 - Vigili del Fuoco volontari
- m) Competenza in materia di informazione e consulenza nel settore della tutela sociale del lavoro:
- Organizzazioni Sindacali dei lavoratori
 - Rappresentanti sindacali (RSA, RSU)
 - Associazioni dei datori di lavoro
 - Patronati
 - Enti privati di formazione

Interlocutori sindacali

Oltre ai segretari di categoria competenti sono a disposizione le seguenti strutture ed interlocutori sindacali:

■ ASGB

ASGB Bolzano

Via dei Bottai, 30
39100 Bolzano
Tel.: 0471-308200
Fax: 0471-308201
info@asgb.org
www.asgb.org

Interlocutore specializzato:

- Markus Dibiasi,
Tel.: 0471-308224
mdibiasi@asgb.org

ASGB Brunico

Via S. Lorenzo, 8
39031 Bruneck
Tel.: 0474-554048
Fax: 0474-537226
bruneck@asgb.org

ASGB Bressanone

Via V.-Veneto, 33
39042 Bressanone
Tel.: 0472-834515
Fax: 0472-834220
brixen@asgb.org

ASGB Merano

Via Portici, 250
39012 Merano
Tel.: 0473-237189
Fax: 0473-237189
Meran@asgb.org

ASGB Silandro

Via Ponte legno, 19
39028 Silandro
Tel.: 0473-730464
Fax: 0473-730464
schlanders@asgb.org

ASGB Vipiteno

Piazza fuori Porta, 2
39049 Vipiteno
Tel.: 0472-765040
Fax: 0472-765040

ASGB Egna

Via A.- Hofer, 24
39040 Egna
Tel. 0471-812857
Fax: 0471-812857

■ CGIL-AGB

CGIL-AGB Bolzano

Viale Roma, 79
39100 Bolzano
Tel. 0471-926411
Fax: 0471-9264449
altoadige@cgil-agb.it
www.cgil.it/altoadige

Interlocutori specializzati:

- per la confederazione:
Renato Zanieri
Tel.: 0471-926572
renatoz@cgil-agb.it
- per la funzione pubblica:
Stefano Parrichini
Tel.: 0471-908884
cgilasbz@hotmail.com
- per il settore industria:
Paolo Zeni
Tel.: 0471-926417
- per il commercio/turismo:
Giorgio Zaninelli
Tel. 0471-926419
giorgioz@cgil-agb.it

CGIL-AGB Merano

Via Otto Huber, 54
39012 Merano
Tel.: 0473-203411
Fax: 0473-221864

CGIL-AGB Brunico

Via Europa, 20
39031 Brunico
Tel.: 0474-555080
Fax: 0474-555173

CGIL-AGB Bressanone

Via Fallmerayer, 9
39042 Bressanone
Tel.: 0472-831498
Fax: 0472-831529

CGIL-AGB Silandro

Via Principale, 33
39028 Silandro
Tel.: 0473-621222
Fax: 0473-621222

CGIL-AGB San Candido

Via P. P. Rainer, 4
39038 San Candido
Tel.: 0474-913050
Fax: 0474-916752

CGIL-AGB Vipiteno

Via Geizkofler, 12
39049 Vipiteno
Tel.: 0472-764236
Fax: 0472-765957

■ SGB C I S L

SGB C I S L Bolzano

Via Siemens, 23
39100 Bolzano
Tel. 0471/568400
Fax. 0471/568435
www.sgbcisil.it
sgbcisl@cisl.it

Interlocutori specializzati:

- per la confederazione:
Primo Schönsberg
Tel.: 0471-568405
punto626treff@cislsgb.it
- per il settore costruzioni:
Michele Buonerba
Tel.: 0471-568484
filcabz@dnet.it
- per il settore legno:
Georg Plaickner
Tel.: 0474-553355
georg.plaickner@sgb-cisl-brixen.it
- per il settore industria:
Maurizio Albrigo
Tel. 0471-568439
femca@cislsgb.it
- per il settore sanità:
Patrizio Zurma
Tel. 0473-230242
Patrizio.zurma@dnet.it

SGB C I S L Bolzano

Via Palermo, 79/b
39100 Bolzano
Tel.: 0471-204602
Fax: 0471-505791

SGB C I S L Merano

Via Cassa di Risparmio, 24
39012 Merano
Tel.: 0473-230242
Fax: 0473-230161
Meran-o@sgb-cisl.it

SGB C I S L Bressanone

Via Bastioni Maggiori, 11
39042 Bressanone
Tel.: 0472-836151
Fax: 0472-832531
brixen@sgb-cisl-brixen.it

SGB C I S L Brunico

Via Stegona, 6
39031 Brunico
Tel.: 0474-553355
Fax: 0474-550785
bruneck@sgb-cisl-brixen.it

SGB C I S L Egna

Piazza Franz Bonatti, 4
39040 Egna
Tel.: 0471-812139
Fax: 0471-823938

