

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA



Di Luca Bazzani

Web: www.lucabazzani.com
E-mail: info@lucabazzani.com

Liberamente scaricabile dal sito Internet www.lucabazzani.com nella pagina Download.

SOMMARIO

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	1
SOMMARIO	2
LA FIGURA DEL RLS NEL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA.....	3
IL DECRETO LEGISLATIVO 81/08.....	5
LA FIGURA DEL RLS NEGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO	7
LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI CON IL SUPPORTO DEL RLS	8
IL DIRITTO/DOVERE ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI.....	10
IL DUVRI	11
LA VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	13
L'RLS E IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI	14
QUANDO IL DATORE DI LAVORO PUO' SVOLGERE LA FUNZIONE DI RSPP.....	15
LA RIUNIONE PERIODICA	16
I CORSI DI FORMAZIONE PREVISTI PER I LAVORATORI E GLI RLS	18
LA DESIGNAZIONE/ELEZIONE DEL RLS	20
IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI TERRITORIALE, QUANDO NON ESISTE L'RLS INTERNO.....	23
LA FIGURA DEL RLS DI SITO PRODUTTIVO, PER OPERE DI GRANDI DIMENSIONI E ALTRE SITUAZIONI PARTICOLARI	26
DIRITTI/DOVERI DEL RLS	27
GLI ORGANISMI PARITETICI GESTISCONO I FONDI PER GLI RLS TERRITORIALI.....	30
LE ORIGINI DEI FONDI PER GLI RLS TERRITORIALI (ANCORA NON COMPLETAMENTE OPERATIVI)	32
I REQUISITI DI SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO	34
I DIRITTI DEL RLS IN PRESENZA DI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI	35
CHIARIMENTI RELATIVI ALCUNI OBBLIGHI INERENTI I CANTIERI	36
LE SOSTANZE PERICOLOSE.....	38
ESPOSIZIONI NON PREVEDIBILI A SOSTANZE PERICOLOSE.....	39
PROCEDURE PER LO SVOLGIMENTO DI OPERAZIONI PARTICOLARI CON SOSTANZE PERICOLOSE	40
L'OBBLIGO DELLA COMUNICAZIONE DI INFORMAZIONI INERENTI LE SOSTANZE CHE CAUSANO RISCHIO BIOLOGICO	42
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN PRESENZA DI SOSTANZE PERICOLOSE DI NATURA BIOLOGICA	43
IL REGISTRO DEGLI ESPOSTI	44

LA FIGURA DEL RLS NEL TESTO UNICO SULLA SICUREZZA

Nel presente documento si intende commentare la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito definito RLS nelle parti commentate) analizzando le disposizioni di legge inerenti la figura professionale in questione. Tale figura, già presente nel impianto legislativo del D.Lgs. 626/94, viene ulteriormente rafforzata con il D.Lgs. 81/08 che attribuisce una sempre crescente importanza a tale figura professionale. Per tal ragione diventa essenziale una sempre crescente professionalità da parte di questa figura, diretta emanazione dei Lavoratori. Per ottemperare alle imposizioni di Legge è necessaria una scrupolosa formazione e un costante aggiornamento per essere sempre al passo con i tempi e proteggere sé stessi e i propri colleghi nello svolgimento delle rispettive mansioni.

Per raggiungere lo scopo prefissato, si riporteranno i passaggi principali in cui viene nominato l'RLS nel D.Lgs. 81/08, più noto come Testo Unico sulla Sicurezza. In seguito i singoli punti verranno commentati per comprendere maggiormente oneri e onori della figura professionale in questione. A tal fine si utilizzeranno di seguito una serie di convenzioni che vengono ora anticipate:

Il testo scritto in corsivo e rientrato rispetto ai margini della pagina, come il presente passaggio, è tratto dal D.Lgs. 81/08, al netto di ogni eventuale modifica e proroga (delle quali verrà fornita nota integrativa alla fine del documento presente)

Il testo scritto come il paragrafo presente, senza rientri, è una rielaborazione dello scrivente.

Nel testo sono presenti differenti acronimi che vengono di seguito riportati e dati per noti nel corso della lettura:

- RSPP: Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- ASPP: Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione
- RLS: Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
- MC: Medico competente
- DL: Datore di Lavoro
- DVR: Documento di Valutazione dei Rischi
- DUVRI: Documento Unico di Valutazione dei Rischi per Interferenza
- DPI: Dispositivi di protezione individuale
- DPC: Dispositivi di protezione collettiva

Si è scelto di strutturare il presente documento secondo il seguente schema:

- Presentazione del testo dell'articolo

- Commento dell'articolo
- Presentazione delle sanzioni riportate nel Testo Unico riguardanti l'articolo precedentemente commentato
- Commento delle eventuali sanzioni

Una precisazione va fatta fin dal principio. Al RLS sono riconosciute in larga parte tutele assimilabili a quelle sindacali. Inoltre nel D.Lgs. 81/08 NON sono presenti indicazioni che possano portare a sanzioni nei confronti della figura in questione.

Lo scrivente intende chiarire fin da subito che le interpretazioni fornite di seguito sono personali e NON si devono intendere in alcun modo vincolanti dal punto di vista legislativo. Trattasi di interpretazioni derivanti dall'esperienza lavorativa dello scrivente e da altre fonti non normative. Per leggere la versione del Decreto Legislativo, cogente dal punto di vista legale, consultare i seguenti link:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/OD78BF49-8227-45BA-854F-064DE686809A/0/20080409_Dlgs_81.pdf (documento in formato PDF disponibile sul sito del Ministero del Lavoro)

<http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/08081dl.htm> (sito del Parlamento Italiano)

<http://www.gazzettaufficiale.it/guridb/dispatcher?service=1&datagu=2008-04-30&task=dettaglio&numgu=101&redaz=008G0104&tmstp=1210074553860> (così come pubblicato in Gazzetta Ufficiale)

Le ultime modifiche al D.Lgs. 81/08 sono state integrate nel cosiddetto Decreto Mille Proroghe di fine anno 2008. Le prossime scadenze cadono nei mesi di maggio e giugno 2009. Di seguito il link per verificare le proroghe inserite nel soprannominato decreto:

<http://www.gazzettaufficiale.it/guridb/dispatcher?service=1&datagu=2008-12-31&task=dettaglio&numgu=304&redaz=008G0232&tmstp=1231498285386>

IL DECRETO LEGISLATIVO 81/08

Il Decreto Legislativo 81 non è altro che l' Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Alcune delle "innovazioni" del D.Lgs. 81/08 erano già state anticipate da questo decreto che forse era più noto alla maggior parte delle Imprese per l'imposizione del utilizzo del cartellino per tutte le attività svolte in esterno.

Il nuovo Testo Unico (anche se ormai ha quasi raggiunto un anno di vita e ha già goduto di ben due proroghe, inserite nei così detti Decreti Mille Proroghe) pone ordine in quel grande marasma che era la legislazione sulla Sicurezza nei Luoghi di Lavoro per cui principalmente recupera parte di vecchia legislazione e la aggiorna. È diviso in 306 articoli raggruppati secondo 13 titoli con un set di allegati tecnici che dovrebbero fornire informazioni per l'attuazione delle normative. Al solito nel Decreto il Governo si è riservato la possibilità di legiferare su alcuni aspetti normativi entro un lasso di tempo variabile in funzione degli argomenti. Di conseguenza tale intervallo di tempo è sottoposto ad ogni eventuale proroga che venga decisa, secondo miglior tradizione italiana. Analizzando la struttura del D.Lgs. 81/08 si nota subito che è diviso in 13 titoli, come già detto, che sono poi i seguenti:

- Titolo I - (art. 1-61)
 - Principi comuni (Disposizioni generali, sistema istituzionale, gestione della previdenza nei luoghi di lavoro, disposizioni penali)
- Titolo II (art. 62-68)
 - Luoghi di lavoro (Disposizioni generali, Sanzioni)
- Titolo III (art. 69-87)
 - Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale (Uso delle attrezzature di lavoro, uso dei dispositivi di protezione individuale, impianti e apparecchiature elettriche)
- Titolo IV (art. 88-160)
 - Cantieri temporanei o mobili (Misure per la salute e sicurezza nei cantieri temporanei e mobili, Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni e nei lavori in quota, sanzioni)
- Titolo V (art. 161-166)
 - Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro (Disposizioni generali, sanzioni)
- Titolo VI (art. 167-171)
 - Movimentazione manuale dei carichi (Disposizioni generali, sanzioni)
- Titolo VII (art. 172-179)
 - Attrezzature munite di videoterminali (Disposizioni generali, obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, sanzioni)
- Titolo VIII (art. 180-220)

- Agenti fisici (Disposizioni generali, protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione al rumore durante il lavoro, protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a vibrazioni, protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a campi elettromagnetici, protezione dei lavoratori dai rischi di esposizione a radiazioni ottiche, sanzioni)
- Titolo IX (art. 221-265)
 - Sostanze pericolose (protezione da agenti chimici, protezione da agenti cancerogeni e mutageni, protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto, sanzioni)
- Titolo X (art. 266-286)
 - Esposizione ad agenti biologici (obblighi del datore di lavoro, sorveglianza sanitaria, sanzioni)
- Titolo XI (art. 287-297)
 - Protezione da atmosfere esplosive (disposizioni generali, obblighi del datore di lavoro, sanzioni)
- Titolo XII (art. 298 - 303)
 - Disposizioni diverse in materia penale e di procedura penale
- Titolo XIII (art. 304 - 306)
 - Disposizioni finali

Interessante è la struttura dei singoli titoli che contengono una parte legislativa e integrano direttamente la definizione delle eventuali sanzioni al termine del titolo in questione. Ciò semplifica notevolmente l'attività di lettura del testo, nonostante la lunghezza del medesimo scoraggi chiunque dal tentarne l'approccio.

Per porre rimedio a tale inconveniente si è deciso di condensare la normativa inerente la figura in questione con brevi commenti in un unico documento più breve. D'altra parte, la figura del RLS esce rafforzata dal decreto legislativo e pertanto compare in larga parte degli articoli di legge. In pratica risulta evidente la necessità da parte del Datore di Lavoro di interfacciarsi con l'incaricato per migliorare le condizioni di Sicurezza sul luogo di Lavoro e la Salute dei propri Collaboratori. L'RLS diventa così un investimento economico per il miglioramento non solo delle condizioni di lavoro ma anche dei conti aziendali. In questa sede non si intendono rammentare differenti studi che hanno dimostrato l'evidenza di tale supposizione.

Ovviamente si raccomanda di applicare le disposizioni di Legge "cum grano salis", basandosi sul principio del buon senso sia da parte del RLS che da parte del Datore di Lavoro. Una reciproca e fattiva collaborazione non potrà che giovare a tutti.

Buona lettura.

LA FIGURA DEL RLS NEGLI ARTICOLI DEL TESTO UNICO

In principio furono le definizioni. Nel I Titolo del Decreto vengono fornite le definizioni che verranno poi utilizzate come base per lo sviluppo dei vari articoli. Di seguito viene fornita la definizione di RLS così come riportata nel Decreto:

Art.2

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

Viene precisato che la figura professionale in questione è un'emanazione della volontà dei lavoratori sia esso eletto o designato. La differenza tra elezione e designazione risiede in caratteristiche che verranno poi presentate in successivi articoli. Principalmente si fonda sulla provenienza della figura in questione. In taluni casi si tratta di un lavoratore di estrazione sindacale, in altri di un lavoratore candidato in occasione delle elezioni. Quando si applica un caso piuttosto che l'altro viene precisato in vari articoli. Semplificando, si potrebbe dire che dipende dal numero di dipendenti dell'Azienda e dalla presenza (o meno) delle RSU.

LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI CON IL SUPPORTO DEL RLS

Art. 18.

Obblighi del datore di lavoro e del dirigente

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r);

p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;

Tra i vari obblighi del Datore di Lavoro ve ne sono differenti in cui si pone la necessità di comunicare con l'RLS. Per tale motivo nella formazione degli RLS sono previste delle ore che abbiano come argomento la Comunicazione. Nel "comma n" l'RLS viene rappresentato come una sorta di "controllore" che verifica e sovrintende all'applicazione delle misure di Sicurezza e di protezione della Salute. Attenzione però a non confondere l'RLS con un Preposto o un Dirigente (anche se potrebbe esserci sovrapposizione tra le cariche, in quanto non espressamente vietato dalla normativa)! Il compito del RLS è eminentemente consultivo e non è sanzionatorio nei confronti dei colleghi. La Legge precisa il concetto con l'utilizzo della forma "Verificare l'applicazione", distinguendo chiaramente da "Applicare".

Nel "comma o" si fa riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi che il Datore di Lavoro è tenuto a compilare. Come già previsto dalla 123/07 l'RLS ha diritto a riceverne copia (mentre nella normativa precedente si limitava il tutto alla consultazione). Il riferimento al "comma r" si intende invece alle statistiche sugli infortuni che il Datore di Lavoro deve comunicare a vari organi competenti. Al "comma p" viene fatto riferimento ad altro documento che il Datore di Lavoro deve rendere disponibile al RLS. Si tratta, in questo caso, del DUVRI (Documento Unico per la Valutazione del Rischio Interferenza), in cui vengono analizzati i rischi normalmente non presenti sui luoghi di lavoro che si generano quando si ha svolgimento di attività lavorative negli ambienti di lavoro da parte di esterni e quando tali attività non rientrino nella cosiddetta gestione dei cantieri. Con notevole semplificazione si parla di DUVRI quando

- C'è un'attività da parte di esterni negli ambienti di lavoro dell'Impresa

- I lavoratori dell'Impresa sono comunque presenti e svolgono le loro normali attività
- Non c'è chiara e netta demarcazione dell'area della lavorazione in questione

Si potrebbero considerare lavorazioni da DUVRI (ma sono sempre da analizzare nel caso specifico) ad esempio:

- Lo svolgimento di pulizie degli ambienti di lavoro da parte di un'Impresa esterna in normale orario di lavoro con presenza di lavoratori
- Eventuali interventi di riparazione svolti da esterni (dal piastrellista al idraulico, elettricista o altri) sempre negli ambienti di lavoro da parte di un'Impresa esterna in normale orario di lavoro con presenza di lavoratori

Il "comma s" verrà ripreso in seguito quando si analizzerà proprio l'articolo 50. In tale articolo vengono analizzate tutte le attribuzioni del RLS.

SANZIONI

*4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
a) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 800 a 3.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettere b), e), g), i), m), n), o), p), 34, comma 3, 36, commi 1, 2 e 3, 43, comma 1, lettere a), b) e c);*

Nel caso il Datore di Lavoro si opponga alla verifica delle condizioni di Sicurezza da parte del RLS la sanzione comincia ad avere ricadute anche nel penale (comma n). Alla stessa maniera nei commi " o " e " p " nel caso in cui non consegna al RLS il DVR e il DUVRI (quest'ultimo solo su richiesta specifica da parte del RLS).

*m) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore, in caso di violazione dell'articolo 26, comma 8;
n) con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 3.000 in caso di violazione dall'articolo 18, comma 1, lettera s);*

Nel caso il Datore di Lavoro ometta di consultare l'RLS per quanto riguarda i suoi attributi (tra gli altri, la formazione dei lavoratori, la nomina degli addetti antincendio e primo soccorso, la formazione del RLS ecc ecc) la sanzione è di natura pecuniaria, ma non penale.

IL DIRITTO/DOVERE ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI

Art. 20.

Obblighi dei lavoratori

e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

L'articolo 20 analizza gli obblighi dei lavoratori, con le dovute raccomandazioni sui comportamenti da tenere sui luoghi di lavoro. L'RLS viene nominato al "comma e" in quanto interfaccia a cui i lavoratori si rivolgono per presentare le problematiche inerenti la Sicurezza che l'RLS provvederà a inoltrare al SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione) dell'Impresa. Si rafforza il diritto/dovere dei lavoratori di lavorare in Sicurezza. Anche il dovere (ad esempio con la raccomandazione di utilizzare i DPI correttamente e di NON rimuovere i dispositivi di protezione installati sulle macchine). ATTENZIONE! L'RLS è la figura che raccoglie il punto di vista dei Lavoratori, non il vigile del sistema Sicurezza aziendale.

SANZIONI

Sanzioni per i lavoratori

1. I lavoratori sono puniti:

a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'articolo 20, comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h) e i);

Si conferma che l'RLS non è in alcun modo sanzionabile in quanto tale, ma lo è il Lavoratore nel caso in cui non adempia ai suoi doveri, come riportato all'articolo 20. Sulla base della normativa risulta che, qualora il Lavoratore ometta di comunicare al RLS situazioni che potrebbero essere essenziali al fine del raggiungimento della Sicurezza sui luoghi di lavoro, è sanzionabile con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 €.

IL DUVRI

Art. 26.

Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione

5. Nei singoli contratti di subappalto, di appalto e di somministrazione, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del presente decreto, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di nullità ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile i costi relativi alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto. Con riferimento ai contratti di cui al precedente periodo stipulati prima del 25 agosto 2007 i costi della sicurezza del lavoro devono essere indicati entro il 31 dicembre 2008, qualora gli stessi contratti siano ancora in corso a tale data. A tali dati possono accedere, su richiesta, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli organismi locali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il 26 è uno degli articoli più controversi e impegnativi dell'intero Testo Unico. Da esso trae origine il cosiddetto DUVRI (Documento Unico per la Valutazione dei Rischi da Interferenza). In questa sede non si intende discutere il documento in questione, di cui è già stata fornita qualche anticipazione in occasione dell'articolo 18. L'RLS ha diritto di consultazione della documentazione ad esso inerente. Allo stato attuale si attendono ulteriori precisazioni sul sistema di qualifica contrattuale per il quale il Governo si è riservato un adeguato lasso di tempo per legiferare. Sulla base della normativa vigente il DUVRI in questione deve essere composto da:

- certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato;
- autocertificazione dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi del possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale,
- dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività
- misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze
- i costi inerenti la Sicurezza.

Tutta questa documentazione viene raggruppata in un unico documento, il DUVRI appunto. Tale documento diventa un'aggiunta al contratto di appalto o assegnazione d'opera. Anche la scadenza per l'implementazione del medesimo documento fa parte del gruppo di voci del Testo Unico che è già stato sottoposto

a proroghe. L'RLS ha diritto di accesso a tutta la documentazione in questione. ATTENZIONE! In questo caso si precisa che deve avvenire PREVIA RICHIESTA, il che vuol dire che non è automatico che l'RLS possa conoscerlo. Deve farne espressa richiesta al Datore di Lavoro.

SANZIONI

- 4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:*
b) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 5.000 euro per la violazione degli articoli 18, commi 1, lettere d), h), e v), e 2, 26, comma 1, lettera b), 43, comma 1, lettere d) ed e), 45, comma 1, 46, comma 2;

Il Datore di Lavoro che non ottemperi all'obbligo di comunicazione dei rischi presenti sugli ambienti di lavoro presso il quale devono essere svolte operazioni da parte di aziende viene sanzionato secondo la precedente definizione. L'RLS compare in questo articolo principalmente come persona informata sulla redazione del DUVRI, documento che rappresenta il nucleo centrale della disposizione normativa in analisi.

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 28.

Oggetto della valutazione dei rischi

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, deve avere data certa e contenere:

e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

Passaggio molto semplice. Viene precisato che nel Documento di Valutazione dei Rischi deve essere inserito il nominativo del RLS o del RLS territoriale. Non si ritiene che tale passaggio necessiti ulteriori commenti.

SANZIONI

Art. 55.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

3. E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalita' di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonche' nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o piu' delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

Nel caso in cui nel DVR non compaia ad esempio il nome di una della figure definite dal decreto per il sistema Sicurezza aziendale, il Datore di Lavoro rischia una sanzione da 3000 a 9000 €. Quindi, se ad esempio non viene indicato il nome del RLS la sanzione comminata corrisponde ai valori appena indicati.

L'RLS E IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI

Art. 29.

Modalita' di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attivita' di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nell'articolo immediatamente successivo viene ricordato che la Valutazione dei Rischi va effettuata dopo aver consultato l'RLS, il quale può portare il punto di vista dei Lavoratori ed eventuali migliorie o richieste.

SANZIONI

Art. 55.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

3. E' punito con l'ammenda da 3.000 a 9.000 euro il datore di lavoro che non redige il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), secondo le modalita' di cui all'articolo 29, commi 1, 2 e 3, nonche' nei casi in cui nel documento di valutazione dei rischi manchino una o piu' delle indicazioni di cui all'articolo 28, comma 2, lettere c) ed e).

Anche in questo caso sanzione da 3000 a 9000 per il Datore di Lavoro che effettua una valutazione dei rischi senza la consultazione preventiva del RLS.

QUANDO IL DATORE DI LAVORO PUO' SVOLGERE LA FUNZIONE DI RSPP

Art. 34.

Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

1. Salvo che nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro puo' svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonche' di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'allegato 2 dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni di cui ai commi successivi.

In talune Imprese, soprattutto di piccole dimensioni, è ammessa l'opportunità che il Datore di Lavoro svolga direttamente l'incarico di RSPP, Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione. Tali Aziende vengono listate nell'allegato 2 del D.Lgs. 81/08 con alcune postille ed eccezioni che si possono ritrovare al loro interno:

- Aziende artigianali e industriali fino a 30 addetti
- Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti
- Aziende della pesca fino a 20 addetti
- Altre aziende fino a 200 addetti

Se il Datore di Lavoro opta per svolgere il ruolo di RSPP deve dare comunicazione al RLS della sua scelta. Si tratta di una mera comunicazione a cui l'RLS non può fare opposizione.

SANZIONI

Art. 55.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

d) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 1.500 a 6.000 euro per la violazione degli articoli 26, comma 1, e 2, lettere a) e b), 34, commi 1 e 2;

Posto che l'articolo 34 offre l'opportunità al Datore di Lavoro di svolgere direttamente l'attività di RSPP sotto determinate condizioni, previa comunicazione al RLS, risulta che il Datore di Lavoro che non effettui la comunicazione del caso sia sanzionabile con ammenda da 1500 a 6000 €.

LA RIUNIONE PERIODICA

Art. 35.

Riunione periodica

1. Nelle aziende e nelle unita' produttive che occupano piu' di 15 lavoratori, il datore di lavoro, direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

- a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;*
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;*
- c) il medico competente, ove nominato;*
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;*
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;*
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;*
- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.*

3. Nel corso della riunione possono essere individuati:

- a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;*
- b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.*

4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unita' produttive che occupano fino a 15 lavoratori e' facolta' del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

5. Della riunione deve essere redatto un verbale che e' a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione

La Riunione Periodica, di cadenza almeno annuale, è la sede in cui viene discusso il sistema Sicurezza aziendale. Pertanto tra le figure che vi devono partecipare è giustamente annoverato l'RLS. ATTENZIONE! La Riunione è come minimo annuale. Come viene precisato al paragrafo 4, in caso di modifiche alle condizioni di Sicurezza tale riunione deve essere svolta immediatamente, senza indugiare

nell'attesa della scadenza annuale. Per assurdo, si potrebbe configurare la situazione per cui si ha un miglioramento della Sicurezza sui luoghi di lavoro e una convocazione della riunione. Sulla base delle indicazioni di legge, pare che si debba intendere che in assenza di una delle figure nominate la riunione debba essere aggiornata a data da destinarsi.

Nella Riunione viene analizzato il DVR al fine di provvedere ad eventuali aggiornamenti, proposta l'introduzione o sostituzione dei DPI in base ai rischi contenuti nel DVR, discussa la situazione dell'informazione e formazione dei Lavoratori (per i quali punti altri articoli precisano che è OBBLIGATORIA la consultazione del RL). Infine nella riunione, oltre a discutere della definizione di procedure per la gestione di lavorazioni particolarmente pericolose, si prendono in considerazione informazioni sulle statistiche degli infortuni e delle malattie professionali. Si tratta di informazioni statistiche che, quindi, non devono includere indicazioni che permettano l'identificazione dei lavoratori.

Un'interessante postilla al paragrafo 4 riguarda sensibili modifiche nelle aziende di ridotte dimensioni (nello specifico aziende con meno di 15 addetti, indipendentemente dal settore). In tal caso la Riunione viene convocata SOLAMENTE su richiesta del RLS. Si parte dalla presupposizione che in aziende di ridotte dimensioni la comunicazione dei cambiamenti sia estremamente rapida e diretta. Resta, tuttavia, la facoltà per l'RLS di richiederne la convocazione. Comunque è la Riunione Periodica la sede in cui l'RLS può maggiormente esercitare i suoi attributi e le sue funzioni (non escludendo con questo che egli debba agire anche nella quotidianità lavorativa) ed è bene che essa venga preparata con particolare cura e attenzione, documentandosi e richiedendo preventivamente tutta la documentazione a cui si ha diritto.

SANZIONI

Art. 55.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

4. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti

h) con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.500 a 10.000 euro per la violazione degli articoli 18, comma 1, lettera u), 29, comma 4, e 35, comma 2;

Per violazioni riguardanti lo svolgimento della Riunione Periodica la sanzione applicata al Datore di Lavoro è compresa tra 2500 e 10000 €.

I CORSI DI FORMAZIONE PREVISTI PER I LAVORATORI E GLI RLS

Art. 37.

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalita', la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;*
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;*
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
- e) valutazione dei rischi;*
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;*
- g) aspetti normativi dell'attivita' di rappresentanza dei lavoratori;*
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.*

La durata minima dei corsi e' di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalita' dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non puo' essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano piu' di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non puo' comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Nell'articolo in questione viene presentata la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Ovviamente la formazione del RLS diventa essenziale per un corretto esercizio delle sue prerogative. La formazione deve essere realizzata attraverso un corso di 32 ore con i contenuti definiti dal Decreto Legislativo, con successivi aggiornamenti periodici (almeno 4 ore per RLS di aziende con un numero di lavoratori compreso tra 15 e 50, almeno 8 ore per gli RLS di aziende con più di 50 collaboratori). Confrontando gli argomenti proposti per gli RLS con

quelli proposti per gli RSPP si nota che non vi è grandissima differenza. Si pone particolare attenzione sull'aspetto comunicativo. Soprattutto l'RLS necessita di una corretta formazione su tale aspetto. È una figura chiusa tra incudine e martello. Da una parte ha i suoi colleghi che desiderano lavorare in sicurezza ed effettuano le loro richieste. Dall'altra l'RLS trova il DL che potrebbe non essere molto ben disposto nei suoi confronti. D'altro canto l'RLS NON viene scelto dal DL ma dai Lavoratori secondo indicazioni riportate nell'apposito articolo. In più potrebbe accadere che le proposte avanzate dal RLS richiedano cospicui investimenti per il DL che quindi farà di tutto per opporvisi. È bene non dimenticare mai che molteplici studi hanno dimostrato che investimenti nella Sicurezza del lavoro hanno portato a grandissimi ritorni dal punto di vista economico per le aziende. È sufficiente pensare al caso in cui in una linea di montaggio, con postazione dei lavoratori a bordo linea, da quando sono stati introdotti sedie regolabili a razze con ruote, ha causato un drastico calo dei costi affondati e un aumento sensibile delle redditività dell'azienda, a fronte di un investimento esiguo. Pertanto il decreto riconosce la necessità che l'RLS venga formato specificamente anche sulla Comunicazione.

La formazione DEVE essere svolta in orario di lavoro e non deve comportare costi per l'RLS. Ad esempio, se la formazione svolta comporta che il lavoratore superi il monte ore giornaliero previsto dal suo contratto, le ore in eccesso dovranno essere retribuite come straordinarie. Le eventuali trasferte per recarsi sui luoghi di svolgimento dei corsi di formazione e aggiornamento devono essere quindi conteggiate come trasferte di lavoro.

LA DESIGNAZIONE/ELEZIONE DEL RLS

Art. 47.

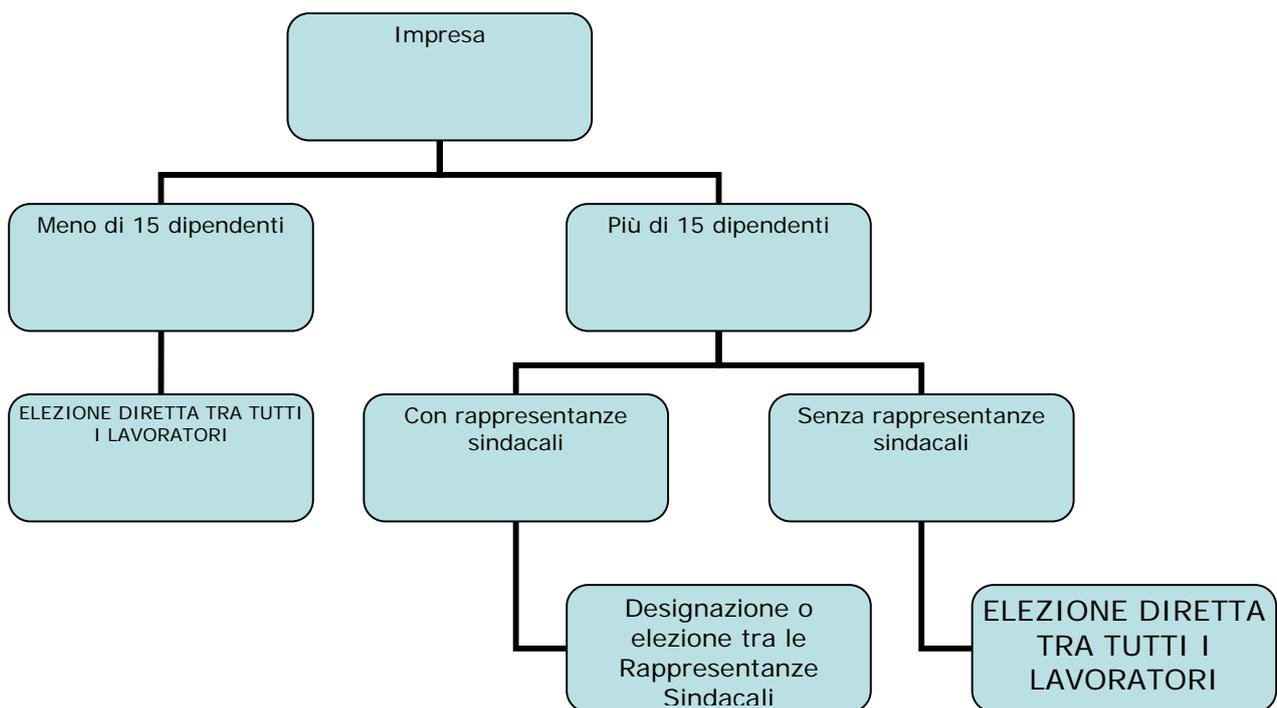
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

- 1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalita' di cui al comma 6.*
- 2. In tutte le aziende, o unita' produttive, e' eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*
- 3. Nelle aziende o unita' produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure e' individuato per piu' aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'articolo 48.*
- 4. Nelle aziende o unita' produttive con piu' di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante e' eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.*
- 5. Il numero, le modalita' di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonche' il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.*
- 6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalita' di attuazione del presente comma.*
- 7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 e' il seguente: a) un rappresentante nelle aziende ovvero unita' produttive sino a 200 lavoratori; b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unita' produttive da 201 a 1.000 lavoratori; c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unita' produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti e' aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.*

8. Qualora non si proceda alle elezioni previste dai commi 3 e 4, le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dai rappresentanti di cui agli articoli 48 e 49, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.

Le disposizioni per l'elezione del RLS vengono fornite nell'articolo 47. Viene qui analizzata la differenza tra elezione e nomina attraverso uno specchio riassuntivo. Dal punto di vista procedurale (modalità di elezione o designazione, ratifica da parte dei lavoratori delle nomine in presenza di sindacati, eventuale divisione della provenienza degli RLS in aziende con più di 200 dipendenti, ecc ecc) tutto viene rinviato ai contratti nazionali di riferimento. In un contratto di categoria, per le aziende con più di 200 dipendenti gli RLS venivano eletti/designati secondo il seguente schema:

- 2 RLS di provenienza sindacale (comunque soggetti a ratifica da parte degli elettori)
- 1 RLS di elezione diretta dai lavoratori.



Stanti le indicazioni normative, l'elezione del/degli RLS avviene in occasione della Giornata della Sicurezza del lavoro (che fa parte della Settimana della Sicurezza sul lavoro indetta a livello europeo). Tali indicazioni però parrebbero in contrasto con altre indicanti il periodo di carica e di vacanza della carica presenti nella normativa precedente. Pertanto, riguardo alla data di svolgimento delle elezioni

del RLS la situazione rimane molto vaga. Si consiglia comunque di procedere all'elezione quanto prima in caso di vacanza. Tanto più che la norma chiarisce che il tutto viene rinviato alle contrattazioni collettive. Di conseguenza è ad essa che ogni azienda fa riferimento.

Il Decreto definisce anche il numero minimo di RLS da eleggere/designare in funzione delle dimensioni dell'azienda. Si precisa che i numeri definiti dal decreto sono MINIMI, mentre eventuali limitazioni al numero degli RLS possono essere state poste dai singoli contratti nazionali di riferimento.

Può verificarsi che le elezioni diano come risultato che non venga scelto alcun RLS. In tal caso i lavoratori, dopo aver verbalizzato secondo normativa l'avvenuta elezione con esito negativo, comunicano al Datore di Lavoro di non aver raggiunto alcun risultato. Pertanto si fa riferimento alla figura del RLS Territoriale. Per alcuni contratti di categoria viene definito come tale figura venga designata. Per ulteriori chiarimenti sulla figura in questione si rimanda agli articoli successivi.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI TERRITORIALE, QUANDO NON ESISTE L'RLS INTERNO

Art. 48.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale di cui all'articolo 47, comma 3, esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'articolo 50 e i termini e con le modalita' ivi previste con riferimento a tutte le aziende o unita' produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Le modalita' di elezione o designazione del rappresentante di cui al comma 1 sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalita' di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le associazioni di cui al presente comma.

3. Tutte le aziende o unita' produttive nel cui ambito non e' stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52.

4. Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale accede ai luoghi di lavoro nel rispetto delle modalita' e del termine di preavviso individuati dagli accordi di cui al comma 2. Il termine di preavviso non opera in caso di infortunio grave. In tale ultima ipotesi l'accesso avviene previa segnalazione all'organismo paritetico.

5. Ove l'azienda impedisca l'accesso, nel rispetto delle modalita' di cui al presente articolo, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

6. L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del rappresentante della sicurezza territoriale.

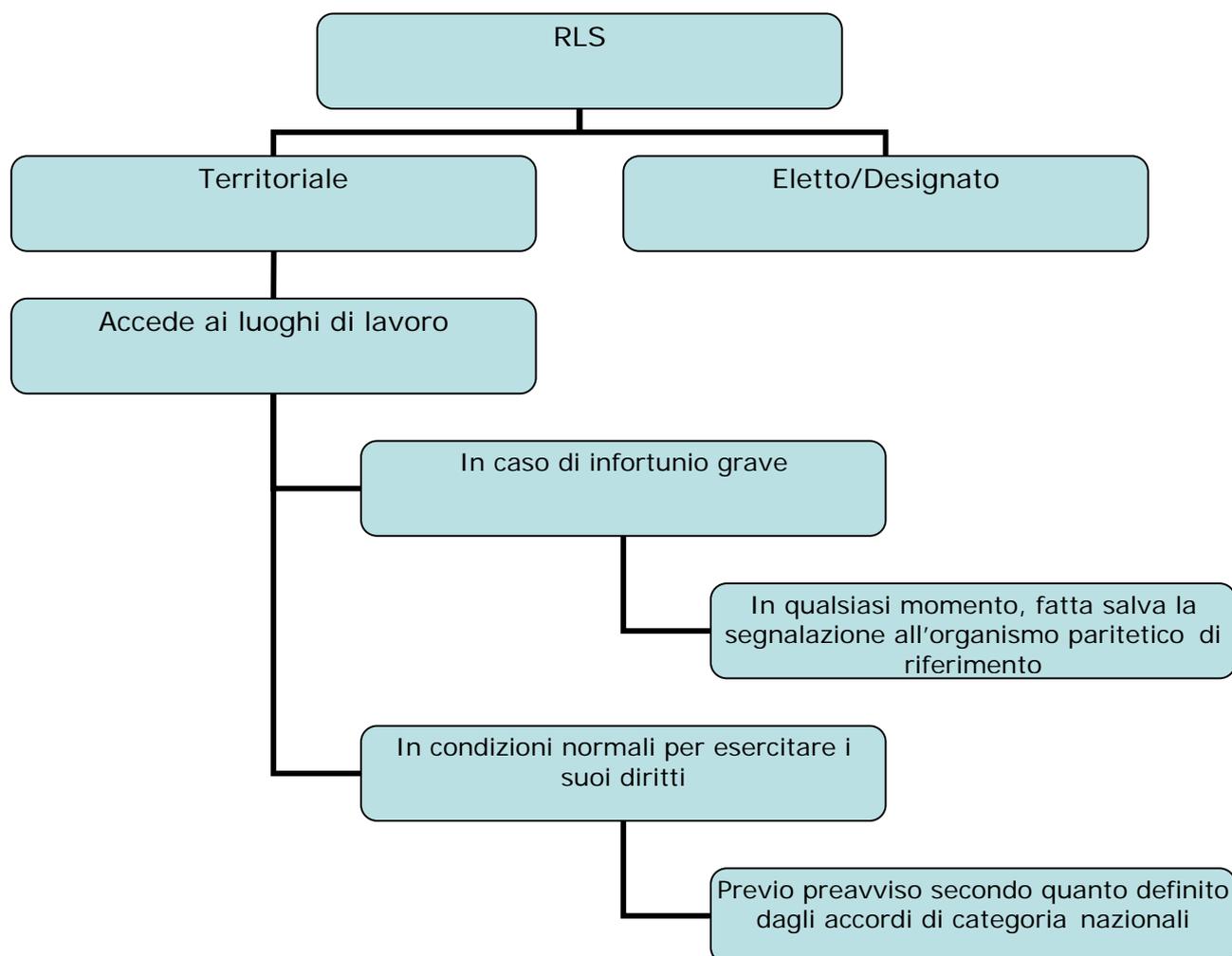
7. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalita', la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di

almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

8. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e' incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

L'RLS Territoriale è una figura che è stata creata per ovviare a situazioni di vacanza di eletti/designati. Nel caso i Lavoratori non riescano a eleggere un proprio rappresentante, l'Azienda versa una quota pari a *due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unita'* a un fondo definito con maggiore precisione all'art. 52, che provvede a retribuire la figura in questione.

L'accesso di tale persona ai luoghi di lavoro è leggermente differente rispetto a quanto definito per l'RLS più classico:



Data l'eterogeneità delle situazioni che tale figura si trova a dover fronteggiare, è stato previsto un percorso formativo differente composto da

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA di LUCA BAZZANI

- Corso di formazione di 64 ore all'atto della nomina
- Aggiornamenti annuali di 8 ore

ATTENZIONE!!! La carica di RLST è INCOMPATIBILE con altre cariche sindacali.

LA FIGURA DEL RLS DI SITO PRODUTTIVO, PER OPERE DI GRANDI DIMENSIONI E ALTRE SITUAZIONI PARTICOLARI

Art. 49.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di piu' aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorita' portuale nonche' quelli sede di autorita' marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entita' presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo e' individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalita' di individuazione di cui al comma 2, nonche' le modalita' secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Esiste una ulteriore figura di RLS, l'RLS DI SITO PRODUTTIVO. Per taluni siti produttivi di notevoli dimensioni in cui si ha presenza di un elevato numero di lavoratori di differenti aziende tale figura va anche a supplire alla mancanza di eventuali RLS nelle aziende facenti parte il sito produttivo. Si occupa del coordinamento tra tutti gli RLS del sito. Si tratta in generale di cantieri di grandi opere o aree portuali.

DIRITTI/DOVERI DEL RLS

Art. 50.

Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;*
- b) e' consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unita' produttiva;*
- c) e' consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attivita' di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;*
- d) e' consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;*
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonche' quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;*
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;*
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;*
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrita' fisica dei lavoratori;*
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorita' competenti, dalle quali e', di norma, sentito;*
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;*
- m) fa proposte in merito alla attivita' di prevenzione;*
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attivita';*
- o) puo' fare ricorso alle autorita' competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.*

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonche' dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facolta' riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non puo' 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.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

In questo articolo un aspetto interessante ma meno noto è il 7° comma:

LA CARICA DI RLS È INCOMPATIBILE CON QUELLA DI RSPP.

Nel resto dell'articolo vengono presentati gli attributi del RLS. Quindi, riassumendo, l'RLS

- Accede liberamente ai luoghi di lavoro
- È tenuto al segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel DVR e ai processi produttivi
- Deve essere consultato PREVENTIVAMENTE per quanto riguarda
 - la Valutazione dei Rischi,
 - la nomina degli addetti al Servizio Antincendio e Primo Soccorso,
 - la nomina del Medico Competente,
 - la formazione dei Lavoratori ,
- viene informato di eventuali segnalazioni da parte degli organi di vigilanza (ad esempio sanzioni) e, tra le altre, viene sentito in occasione di visite di controllo,
- partecipa alla Riunione Periodica,
- riferisce al Datore di Lavoro tutte le informazioni in suo possesso che possono risultare utili al fine di raggiungere la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro,

- IN CASI ESTREMI, può rivolgersi direttamente alle Autorità Competenti nel caso le misure di prevenzione e protezione messe in atto dal Datore di Lavoro siano inadeguate (con buon senso, prima cerca di raggiungere la soluzione ottimale collaborando con il suddetto e si rivolge alle Autorità Competenti solo in casi estremi, come già detto),
- IMPORTANTE! AL RLS SI APPLICANO TUTTE LE TUTELE TIPICHE DELLE ATTIVITA' SINDACALI
- RICEVE COPIA DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (fino all'entrata in vigore della 123/07 lo poteva consultare solamente; un recente chiarimento ha specificato che è considerata valida anche la consegna sul solo supporto informatico, purchè usufruibile da parte del RLS).

GLI ORGANISMI PARITETICI GESTISCONO I FONDI PER GLI RLS TERRITORIALI

Art. 51.

Organismi paritetici

- 1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee).*
- 2. Fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, gli organismi di cui al comma 1 sono prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti.*
- 3. Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;*
- 4. Sono fatti salvi, ai fini del comma 1, gli organismi bilaterali o partecipativi previsti da accordi interconfederali, di categoria, nazionali, territoriali o aziendali.*
- 5. Agli effetti dell'articolo 9 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli organismi di cui al comma 1 sono parificati ai soggetti titolari degli istituti della partecipazione di cui al medesimo articolo.*
- 6. Gli organismi paritetici di cui al comma 1, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, possono effettuare, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, sopralluoghi per le finalità di cui al comma 3.*
- 7. Gli organismi di cui al presente articolo trasmettono al Comitato di cui all'articolo 7 una relazione annuale sull'attività svolta.*
- 8. Gli organismi paritetici comunicano alle aziende di cui all'articolo 48, comma 2, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Analoga comunicazione effettuano nei riguardi degli organi di vigilanza territorialmente competenti.*

Viene dedicato un intero articolo agli organismi paritetici in quanto essi sono responsabili di diversi aspetti applicati del decreto. Nella definizione data nell'articolo 2 essi sono

organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata

loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

In pratica si tratta di enti che dovrebbero favorire lo sviluppo delle relazioni tra le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Forniscono un elenco dei cosiddetti RLS Territoriali alle imprese nelle quali i lavoratori non riescono a eleggere/designare un RLS.

LE ORIGINI DEI FONDI PER GLI RLS TERRITORIALI (ANCORA NON COMPLETAMENTE OPERATIVI)

Art. 52.

Sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticita'

1. Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e' costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticita'. Il fondo opera a favore delle realta' in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda o costituisca sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticita' migliorativi o, almeno, di pari livello ed ha quali obiettivi il:

a) sostegno ed il finanziamento, in misura non inferiore al cinquanta per cento delle disponibilita' del Fondo, delle attivita' delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza territoriali, anche con riferimento alla formazione;

b) finanziamento della formazione dei datori di lavoro delle piccole e medie imprese, dei piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 del codice civile, dei lavoratori stagionali del settore agricolo e dei lavoratori autonomi;

c) sostegno delle attivita' degli organismi paritetici.

2. Il fondo di cui al comma 1 e' finanziato:

a) da un contributo delle aziende di cui all'articolo 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unita' produttiva;

b) dalle entrate derivanti dall'irrogazione delle sanzioni previste dal presente decreto per la parte eccedente quanto riscosso a seguito dell'irrogazione delle sanzioni previste dalla previgente normativa abrogata dal presente decreto nel corso dell'anno 2007, incrementato del 10 per cento;

c) con una quota parte delle risorse di cui all'articolo 9, comma 3;

d) relativamente all'attivita' formative per le piccole e medie imprese di cui al comma 1, lettera b), anche dalle risorse di cui all'articolo 11, comma 2.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e del Ministro della salute, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato, previa intesa con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti le modalita' di funzionamento del fondo di cui al comma 1, i criteri di

riparto delle risorse tra le finalita' di cui al medesimo comma nonche' il relativo procedimento amministrativo e contabile di alimentazione.

4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale redige una relazione annuale sulla attivita' svolta, da inviare al Fondo.

Con l'articolo 52 viene definita l'origine dei fondi necessari per l'implementazione della figura del RLS Territoriale e la sua formazione. Come già visto in precedenza, tale figura necessita di una formazione di 64 ore, più aggiornamenti di 8 ore annuali. In pratica, se non viene eletto l'RLS l'Impresa versa al fondo in questione l'ammontare del valore economico di 2 ore lavorative per ogni lavoratore presente nell'Impresa per cui sarà necessaria la figura del RLS Territoriale.

ATTENZIONE! Mancano ancora le linee guida per chiarire meglio quali saranno le caratteristiche del fondo. Nel D.Lgs. 81/08 è stato definito un intervallo di tempo pari a 12 mesi dall'entrata in vigore del decreto per l'emanazione di esse. Quindi allo stato attuale ci si trova in una situazione di vacanza della legge e quindi di inapplicabilità della medesima.

I REQUISITI DI SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 63.

Requisiti di salute e di sicurezza

5. Ove vincoli urbanistici o architettonici ostino agli adempimenti di cui al comma 1 il datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e previa autorizzazione dell'organo di vigilanza territorialmente competente, adotta le misure alternative che garantiscono un livello di sicurezza equivalente.

Si entra ora nel Titolo II. Terminate le definizioni generali di legge, si passa all'analisi dei luoghi di lavoro. Nell'articolo 63 vengono definiti i requisiti di salute e sicurezza. In considerazione dell'estrema eterogeneità della situazione italiana sono state introdotte alcune eccezioni, in una delle quali (la presente) è richiesta la consultazione del RLS.

I requisiti dei luoghi di lavoro sono definiti in un allegato (il numero I) al decreto legislativo. Dopo aver consultato l'RLS e ottenuto l'autorizzazione dall'autorità di vigilanza competente per la zona di localizzazione della sede di lavoro, il Datore di Lavoro può ottenere una deroga in cui si impegna però a garantire un livello di sicurezza adeguato.

I DIRITTI DEL RLS IN PRESENZA DI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Art. 102.

Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza

1. Prima dell'accettazione del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 100 e delle modifiche significative apportate allo stesso, il datore di lavoro di ciascuna impresa esecutrice consulta il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e gli fornisce eventuali chiarimenti sul contenuto del piano. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha facoltà di formulare proposte al riguardo.

Nel titolo IV si tratta di cantieri temporanei o mobili. Il piano definito dall'articolo 100 non è altro che il PSC, Piano di Sicurezza e Coordinamento. Il Datore di Lavoro dell'azienda che si aggiudica i lavori è tenuto a consultare l'RLS e a informarlo sul contenuto del piano. L'RLS può proporre ulteriori migliorie rispetto a quelle già messe in preventivo. Se si tratta di un cantiere dalla durata inferiore ai 200 giorni lavorativi, la consultazione del RLS esonera dallo svolgimento della Riunione Periodica di cui si è già parlato nell'articolo 35. Maggiori informazioni vengono offerte dall'articolo successivo. L'RLS può, però, opporsi e richiedere con motivata richiesta che la Riunione venga svolta ugualmente.

CHIARIMENTI RELATIVI ALCUNI OBBLIGHI INERENTI I CANTIERI

Art. 104.

Modalita' attuative di particolari obblighi

1. Nei cantieri la cui durata presunta dei lavori e' inferiore ai duecento giorni lavorativi, l'adempimento di quanto previsto dall'articolo 102 costituisce assolvimento dell'obbligo di riunione di cui all'articolo 35, salvo motivata richiesta del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

2. Nei cantieri la cui durata presunta dei lavori e' inferiore ai 200 giorni lavorativi, e ove sia prevista la sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, la visita del medico competente agli ambienti di lavoro in cantieri aventi caratteristiche analoghe a quelli gia' visitati dallo stesso medico competente e gestiti dalle stesse imprese, e' sostituita o integrata, a giudizio del medico competente, con l'esame di piani di sicurezza relativi ai cantieri in cui svolgono la loro attivita' i lavoratori soggetti alla sua sorveglianza. Il medico competente visita almeno una volta all'anno l'ambiente di lavoro in cui svolgono la loro attivita' i lavoratori soggetti alla sua sorveglianza.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 37, i criteri e i contenuti per la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti possono essere definiti dalle parti sociali in sede di contrattazione nazionale di categoria.

4. I datori di lavoro, quando e' previsto nei contratti di affidamento dei lavori che il committente o il responsabile dei lavori organizzi apposito servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, sono esonerati da quanto previsto dall'articolo 18, comma 1, lettera b).

A parte il caso dei cantieri di durata inferiore ai 200 giorni, nell'articolo 104 viene chiarito che per quanto riguarda la formazione dei lavoratori e degli RLS si può rimandare a contratti di categoria.

Art. 164.

Informazione e formazione

1. Il datore di lavoro provvede affinché:

a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano informati di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;

Con l'articolo 164 si è ormai nel Titolo V del Decreto. In esso si tratta della segnaletica di salute e sicurezza. Nell'articolo in questione viene chiarito che l'RLS deve essere informato riguardo all'applicazione della segnaletica di sicurezza.

SANZIONI

Art. 165.

Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti:

b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.500 euro per la violazione dell'articolo 164, comma 1, lettera a).

Qualora non vengano informati i lavoratori e l'RLS sulla segnaletica di Sicurezza (ivi inclusi anche eventuali segni o convenzioni verbali o gestuali) la sanzione erogata nei confronti del Datore di Lavoro comportano la possibilità di arresto o ammenda pecuniaria, come sopra riportato.

LE SOSTANZE PERICOLOSE

Art. 236.

Valutazione del rischio

6. Il rappresentante per la sicurezza puo' richiedere i dati di cui al comma 4, fermo restando l'obbligo di cui all'articolo 50, comma 6.

Nel Titolo IX, di cui il presente articolo costituisce parte, si tratta delle sostanze pericolose. È data facoltà al RLS di accedere ai dati inerenti:

- a) le attività lavorative che comportano la presenza di sostanze o preparati cancerogeni o mutageni o di processi industriali di cui all'allegato XLII, con l'indicazione dei motivi per i quali sono impiegati agenti cancerogeni;*
- b) i quantitativi di sostanze ovvero preparati cancerogeni o mutageni prodotti ovvero utilizzati, ovvero presenti come impurità o sottoprodotti;*
- c) il numero dei lavoratori esposti ovvero potenzialmente esposti ad agenti cancerogeni o mutageni;*
- d) l'esposizione dei suddetti lavoratori, ove nota e il grado della stessa;*
- e) le misure preventive e protettive applicate ed il tipo dei dispositivi di protezione individuale utilizzati;*
- f) le indagini svolte per la possibile sostituzione degli agenti cancerogeni e le sostanze e i preparati eventualmente utilizzati come sostituti.*

Questi dati DEVONO costituire parte integrante del DVR e devono essere periodicamente aggiornati. La periodicità minima (se non ci sono cambiamenti sostanziali nelle attività e negli ambienti di lavoro) è di 3 anni.

ESPOSIZIONI NON PREVEDIBILI A SOSTANZE PERICOLOSE

Art. 240.

Esposizione non prevedibile

1. Qualora si verificano eventi non prevedibili o incidenti che possono comportare un'esposizione anomala dei lavoratori ad agenti cancerogeni o mutageni, il datore di lavoro adotta quanto prima misure appropriate per identificare e rimuovere la causa dell'evento e ne informa i lavoratori e il rappresentante per la sicurezza.

Data l'estrema pericolosità delle sostanze che costituiscono le valutazioni riportate nel Titolo IX, è introdotta una serie di obblighi in occasione della valutazione di tali rischi. Tuttavia, è possibile che si verificano esposizioni accidentali. In tali occasioni il Datore di Lavoro in primis provvede a porre rimedio alle cause di tali eventi e successivamente informa l'RLS.

SANZIONI

Art. 262.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:

a) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 4.000 a 12.000 euro per la violazione degli articoli 223, commi da 1 a 3, 225, 226, 228, commi 1, 3, 4 e 5, 229, comma 7, 235, 236, comma 3, 237, 238, comma 1, 239, comma 2, 240, commi 1 e 2, 241 e 242, commi 1, 2 e 5, lettera b), 250, commi 1, 2 e 4, 251, 253, comma 1, 254, 255, 256, commi da 1 a 4, 257, 258, 259, commi 1, 2 e 3, e 260, comma 1;

Anche in questo caso l'omessa comunicazione al RLS delle informazioni inerenti le cause dell'esposizione non prevedibile è pesantemente sanzionata (*da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 4.000 a 12.000 euro*).

Sanzioni per il preposto

1. Il preposto è punito nei limiti dell'attività alla quale è

tenuto in osservanza degli obblighi generali di cui all'articolo 19:

a) con l'arresto sino a due mesi o con l'ammenda da 400 a 1.200 euro per la violazione degli articoli 225, 226, 228, commi 1, 3, 4 e 5, 235, 236, comma 3, 237, 238, comma 1, 240, commi 1 e 2, 241, e 242, commi 1 e 2;

Analogamente a quanto previsto per il Datore di Lavoro, sono previste sanzioni anche per il Preposto che non ottemperi ai suoi doveri riguardo a esposizioni non prevedibili.

PROCEDURE PER LO SVOLGIMENTO DI OPERAZIONI PARTICOLARI CON SOSTANZE PERICOLOSE

Art. 241.

Operazioni lavorative particolari

1. Per le operazioni lavorative, quale quella di manutenzione, per le quali e' prevedibile, nonostante l'adozione di tutte le misure di prevenzione tecnicamente applicabili, un'esposizione rilevante dei lavoratori addetti ad agenti cancerogeni o mutageni, il datore di lavoro previa consultazione del rappresentante per la sicurezza:

a) dispone che soltanto tali lavoratori hanno accesso alle suddette aree anche provvedendo, ove tecnicamente possibile, all'isolamento delle stesse ed alla loro identificazione mediante appositi contrassegni;
b) fornisce ai lavoratori speciali indumenti e dispositivi di protezione individuale che devono essere indossati dai lavoratori adibiti alle suddette operazioni.

2. La presenza nelle aree di cui al comma 1 dei lavoratori addetti e' in ogni caso ridotta al tempo strettamente necessario con riferimento alle lavorazioni da espletare.

Viene definita con l'articolo presente una lista di disposizioni da rispettare qualora non sia possibile impedire l'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni (viene portato lo specifico esempio delle manutenzioni). Tra le altre,

- SOLAMENTE i Lavoratori addetti alle operazioni specifiche hanno accesso alle aree che devono essere isolate
- DEVONO essere forniti indumenti specifici per ridurre al minimo l'esposizione dei Lavoratori
- Le operazioni devono essere ridotte alla durata minima.

Riguardo a tutto ciò viene consultato preventivamente l'RLS. L'esempio tipico riguarda le operazioni di manutenzione di aree/macchine/attrezzature che comportino l'esposizione a sostanze cancerogene e/o mutagene. Un tipico esempio sono le operazioni di manutenzione che vengono svolte ad esempio in silos e cisterne in cui vengono stoccate sostanze pericolose. Nella cronaca recente si è avuto notizia di tragedie frequentemente legate al mancato rispetto della normativa in questione (vedesi episodi in Puglia e Sicilia). Esiste per prevenire lo sviluppo di tali eventi una normativa specifica riportata nel presente decreto atta a prevenirne l'accadimento.

SANZIONI

Art. 262.

Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente

*1. Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti:
a) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 4.000 a 12.000 euro per la violazione degli articoli 223, commi da 1 a 3, 225, 226, 228, commi 1, 3, 4 e 5, 229, comma 7, 235, 236, comma 3, 237, 238, comma 1, 239, comma 2, 240, commi 1 e 2, 241 e 242, commi 1, 2 e 5, lettera b), 250, commi 1, 2 e 4, 251, 253, comma 1, 254, 255, 256, commi da 1 a 4, 257, 258, 259, commi 1, 2 e 3, e 260, comma 1;*

Dato che l'articolo intende rafforzare la necessità di coordinamento e comunicazione dei rischi all'interno degli ambienti di lavoro, sono previste sanzioni specifiche qualora il Datore di Lavoro non consulti l'RLS per quanto riguarda le procedure definite nell'articolo.

L'OBBLIGO DELLA COMUNICAZIONE DI INFORMAZIONI INERENTI LE SOSTANZE CHE CAUSANO RISCHIO BIOLOGICO

Art. 269.

Comunicazione

1. Il datore di lavoro che intende esercitare attività che comportano uso di agenti biologici dei gruppi 2 o 3, comunica all'organo di vigilanza territorialmente competente le seguenti informazioni, almeno trenta giorni prima dell'inizio dei lavori:

4. Il rappresentante per la sicurezza ha accesso alle informazioni di cui al comma 1.

In allegato al Decreto (il numero XLVI) è riportato un elenco di agenti biologici considerati pericolosi per la Salute dei Lavoratori. È una prassi istituita con la vecchia 626. Tuttavia, è bene ricordare che la Medicina ha già chiarito che è impossibile definire una lista chiusa degli agenti cancerogeni/mutageni/biologici pericolosi a una data certa. L'esempio tipico è dato dall'amianto. Il periodo di latenza del mesotelioma pleurico (malattia tumorale legata all'esposizione ad amianto) è particolarmente lungo (anche 25/30 anni) e, fino a quando la durata media della vita era tale per cui non si aveva lo sviluppo di tale malattia prima del sopraggiungere della morte per altri motivi, era utilizzato senza particolari problemi nell'industria delle costruzioni.

Nel caso il Datore di Lavoro decida di utilizzare nei processi lavorativi sostanze che fanno parte dell'elenco in allegato, è tenuto alla comunicazione all'organo di vigilanza territorialmente competente. L'RLS ha diritto di consultare le medesime informazioni.

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO IN PRESENZA DI SOSTANZE PERICOLOSE DI NATURA BIOLOGICA

Art. 271.

Valutazione del rischio

1. Il datore di lavoro, nella valutazione del rischio di cui all'articolo 17, comma 1, tiene conto di tutte le informazioni disponibili relative alle caratteristiche dell'agente biologico e delle modalita' lavorative, (...).

5. Il documento di cui all'articolo 17 e' integrato dai seguenti dati:

a) le fasi del procedimento lavorativo che comportano il rischio di esposizione ad agenti biologici;

b) il numero dei lavoratori addetti alle fasi di cui alla lettera a);

c) le generalita' del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

d) i metodi e le procedure lavorative adottate, nonche' le misure preventive e protettive applicate;

e) il programma di emergenza per la protezione dei lavoratori contro i rischi di esposizione ad un agente biologico del gruppo 3 o del gruppo 4, nel caso di un difetto nel contenimento fisico.

6. Il rappresentante per la sicurezza e' consultato prima dell'effettuazione della valutazione di cui al comma 1 ed ha accesso anche ai dati di cui al comma 5.

Anche per quanto riguarda la valutazione del rischio biologico e tutti gli aspetti di gestione delle sostanze impiegate, l'RLS deve essere consultato preventivamente e ha diritto di consultazione su tutte le informazioni inerenti tale valutazione.

IL REGISTRO DEGLI ESPOSTI

Art. 280.

Registri degli esposti e degli eventi accidentali

1. I lavoratori addetti ad attività comportanti uso di agenti del gruppo 3 ovvero 4 sono iscritti in un registro in cui sono riportati, per ciascuno di essi, l'attività svolta, l'agente utilizzato e gli eventuali casi di esposizione individuale.

2. Il datore di lavoro istituisce ed aggiorna il registro di cui al comma 1 e ne cura la tenuta tramite il medico competente. Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante per la sicurezza hanno accesso a detto registro.

e) tramite il medico competente comunica ai lavoratori interessati le relative annotazioni individuali contenute nel registro di cui al comma 1 e nella cartella sanitaria e di rischio, ed al rappresentante per la sicurezza i dati collettivi anonimi contenuti nel registro di cui al comma 1.

Nel caso di esposizione ad agenti biologici viene confermato l'obbligo di Legge della creazione del registro degli esposti e degli eventi accidentali e delle cartelle sanitarie e di rischio dei singoli lavoratori. L'RLS ha accesso al registro, mentre il Datore di Lavoro mediante il Medico Competente deve garantire che l'RLS riceva le informazioni statistiche da esso derivanti.

SANZIONI

Art. 282.

Sanzioni a carico dei datori di lavoro e dei dirigenti

1. Il datore di lavoro e i dirigenti sono puniti:

a) con l'arresto da quattro a otto mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro per la violazione degli articoli 269, commi 1, 2 e 3; 270, commi 1 e 4; 271, comma 2; 272; 273, comma 1; 274, commi 2 e 3; 275; 276; 277, comma 2; 278, comma 1, 2 e 4; 279, commi 1, 2, 280, commi 1 e 2;

Fatto salvo che in questa sede non si intendono trattare problemi inerenti la Privacy per i quali vige relativa normativa, vengono erogate nei confronti dei Datori di Lavoro sanzioni particolarmente pesanti quando vi sono omissioni o mancanze nei confronti del Registro degli Esposti. Idem per quanto concerne la comunicazione dei dati statistici da esso derivanti al RLS.