

LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO DOPO IL DECRETO LEGISLATIVO 626

Introduzione	pag. 02
Quali sono i lavoratori tutelati dal 626?	pag. 04
Il datore di lavoro	pag. 05
Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)	pag. 06
Il medico competente	pag. 07
I lavoratori	pag. 08
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	pag. 09

INTRODUZIONE

Prima dell'emanazione nel settembre 1994 del decreto legislativo 626 (o d.lgs 626/94 o, come lo chiameremo di qui in poi per brevità, il 626) le attività di prevenzione e protezione nelle aziende si basavano in larga misura sul rispetto delle norme di igiene e sicurezza del lavoro promulgate a partire dalla metà degli anni '50.

Si riteneva cioè che il rispetto di queste norme fosse di per sé sufficiente a garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro mentre vi era di solito poco interesse per l'**organizzazione** necessaria per svolgere in maniera efficace le attività di prevenzione e protezione all'interno delle aziende.

ORGANIZZAZIONE

Creare un'organizzazione significa stabilire **chi fa che cosa, come lo fa**, ed in che modo si mette in **relazione** con gli altri.

PREVENZIONE

Fare **prevenzione** significa mettere in atto tutte le misure che vengono ritenute utili per eliminare o per ridurre quanto più possibile le situazioni di pericolo, quelle cioè che possono creare problemi per la sicurezza dei lavoratori o che possono provocare danni alla loro salute.

PROTEZIONE

La **protezione** dei lavoratori si attua facendo in modo che dalle situazioni di pericolo che non si è riusciti ad eliminare non derivino danni alla salute o all'integrità fisica dei lavoratori o comunque limitando quanto più possibile gli eventuali danni.

PRINCIPALI NORME DI IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO EMANATE PRIMA DEL 626 E TUTTORA IN VIGORE

- DPR 547/55 sulle misure contro gli infortuni
- DPR 303/56 sull'igiene del lavoro
- DPR 164/56 sulla sicurezza in edilizia
- D.Lgs 277/91 sulle misure contro piombo, rumore, amianto

Le novità del 626

Il 626 non è una legge sull'igiene e la sicurezza del lavoro come tante altre ed il grande impatto che ha avuto nelle aziende e presso l'opinione pubblica dipende da alcune importanti novità che definiscono un nuovo modo per eliminare o ridurre i rischi e proteggere i lavoratori. Tali novità riguardano l'organizzazione che deve essere creata in ogni azienda se si vuole davvero affrontare efficacemente i problemi di igiene e sicurezza del lavoro.

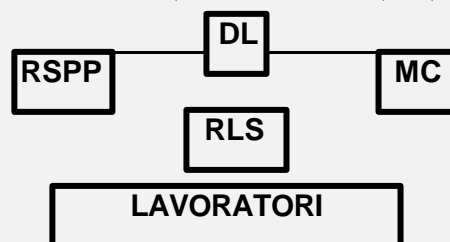
La prima novità riguarda il **datore di lavoro** che non può più limitarsi ad applicare passivamente le norme esistenti ma deve invece:

- a) organizzare un sistema aziendale di prevenzione che permetta ai **diversi protagonisti della prevenzione** di mettersi in rapporto tra loro;

I PROTAGONISTI DELLA PREVENZIONE

- Il datore di lavoro (DL)
- Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)
- Il medico competente (MC)
- I lavoratori
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

IL SISTEMA AZIENDALE DI PREVENZIONE



- b) sforzarsi di prevedere ogni possibile effetto negativo per la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti e che derivi in tutto o in parte dalla loro attività lavorativa (**valutazione dei rischi**)

c) programmare e mettere in atto tutte le misure utili per contrastare i rischi lavorativi e verificarne l'efficacia.

Neppure i **lavoratori** vengono più considerati come i destinatari passivi delle attività di prevenzione. Al contrario, il 626 riconosce loro un ruolo da protagonisti nella tutela della propria salute e sicurezza e, entro certi limiti, di quella dei compagni di lavoro; a tale scopo attribuisce grande importanza alla loro informazione e formazione. Ai lavoratori viene riconosciuto anche il diritto ad avere un proprio **rappresentante per la sicurezza** che entra a pieno titolo nel sistema aziendale di prevenzione.

Il 626 non vede l'organizzazione della produzione e l'organizzazione della sicurezza come attività tra loro contrastanti o disgiunte ma prevede invece che esse procedano sempre di pari passo; l'attenzione all'igiene ed alla sicurezza del lavoro viene dunque considerata come un aspetto non secondario dell'attenzione che un'azienda decide di dedicare alla qualità. Accanto alla qualità dei prodotti e dei servizi ed alla qualità dei processi necessari per ottenere quei prodotti e quei servizi il 626 richiama l'attenzione sulla qualità dell'ambiente lavorativo come elemento di salvaguardia per la salute e l'incolumità dei lavoratori.

Infine, ed anche questa non è una novità da poco, il 626 definisce le “regole del gioco” che devono assicurare il funzionamento del sistema aziendale di prevenzione.

Guida alla lettura

Nelle prossime pagine verranno esaminate un po' più da vicino queste significative novità, cercando di vederle non come puri adempimenti formali, ma nel modo più operativo possibile.

In particolare, dopo aver indicato quali sono i lavoratori tutelati dal 626, si illustreranno sinteticamente i compiti, le funzioni, le responsabilità, i diritti che il 626 attribuisce a:

- datore di lavoro
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione
- medico competente
- lavoratori
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

QUALI SONO I LAVORATORI TUTELATI DAL 626?

Il 626 tutela tutti i lavoratori

Il 626 ha un campo di applicazione estremamente vasto: infatti la regola generale (vedremo poi quali sono le parziali eccezioni) è che il 626 tutela i lavoratori di tutti i settori di attività privati o pubblici: in pratica basta che ci sia un lavoratore dipendente perché si applichi il 626.

Che cosa si intende per 'lavoratore'?

Per lavoratore il 626 intende qualunque persona che presta il proprio lavoro alle dipendenze di un datore di lavoro, con rapporto di lavoro subordinato anche speciale. Rientrano quindi nella definizione di lavoratore anche:

- i lavoratori con contratto a tempo determinato;
- gli apprendisti;
- gli assunti con contratto di formazione-lavoro;
- i lavoratori a part time;
- i lavoratori con contratto interinale.

Inoltre, il 626 considera come lavoratori e quindi tutela anche:

- i soci lavoratori di cooperative o di società;
- gli studenti, compresi quelli universitari, che effettuino tirocini pratici presso aziende;
- gli studenti, compresi quelli universitari, e gli allievi di corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchiature ed attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

A chi si applica con alcune limitazioni

Il 626 si applica solo in parte (informazione e formazione del lavoratore) per gli addetti alle attività di portierato.

Inoltre si applica tenendo conto delle particolari esigenze di alcuni settori per gli addetti a:

- Forze armate e di Polizia;
- servizi di protezione civile;
- strutture giudiziarie, penitenziarie, organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica;
- università;
- istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado;
- rappresentanze diplomatiche e consolari;
- mezzi di trasporto aerei e marittimi.

A chi non si applica

I soli lavoratori esplicitamente esclusi dalla tutela del 626 sono gli addetti ai servizi domestici e familiari.

Ovviamente, il 626 non si applica nelle aziende individuali nelle quali cioè non operano, accanto al titolare, lavoratori dipendenti o ad essi assimilabili.

IL DATORE DI LAVORO

Chi è?

Il datore di lavoro è la persona che ha la principale responsabilità nella conduzione dell'azienda ed il potere di prendere le più importanti decisioni nella gestione dell'azienda e quindi è a lui che la legge attribuisce la principale responsabilità in tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Nelle piccole aziende lo si riconosce facilmente nel titolare mentre nelle aziende di maggiori dimensioni e complessità il datore di lavoro può essere l'amministratore delegato, il direttore generale o altro dirigente con effettivi poteri di decisione e di spesa. Esistono però delle situazioni, soprattutto nella Pubblica Amministrazione, in cui non è agevole riconoscere chi riveste effettivamente il ruolo di datore di lavoro: in questi casi è necessario che l'Amministrazione interessata indichi attraverso atti formali (delibere o documenti equivalenti) a chi viene assegnato il ruolo di datore di lavoro, ricordando che in ogni caso:

- è una persona fisica e non può essere un organismo collettivo;
- deve avere i poteri di decisione e di spesa necessari per garantire l'applicazione del 626.

Il 626, in linea con le norme precedenti, attribuisce al datore di lavoro la responsabilità di **garantire ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e che non arrechino danno alla salute.**

Ciò non significa che il datore di lavoro deve essere per forza un esperto di igiene e sicurezza del lavoro; ciò che gli si chiede è preoccuparsi che nella sua azienda venga fatto tutto ciò che la legge considera necessario per tutelare i lavoratori, avvalendosi a questo scopo anche di figure specializzate interne o esterne all'azienda.

In concreto, il datore di lavoro deve:

- istituire un **Servizio di prevenzione e protezione** e nominarne il **responsabile**
- istituire un **Servizio per la gestione delle emergenze** (antincendio, pronto soccorso, etc.)
- se necessario, nominare un **medico competente**
- effettuare la **valutazione dei rischi** da aggiornare periodicamente
- individuare, programmare ed attuare tutte le **misure di prevenzione e di protezione** che, sulla base della valutazione dei rischi, siano ritenute utili per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori
- **informare e formare tutti i lavoratori** sui rischi generali dell'azienda ed in particolare su quelli specifici delle lavorazioni cui sono addetti
- assicurare una **particolare formazione** agli addetti al Servizio per la gestione delle emergenze ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- **consultare** il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei casi previsti (prima della valutazione dei rischi, prima di designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione, etc.)
- convocare la **riunione periodica** sull'igiene e la sicurezza del lavoro.

Autonomia = Responsabilità

Come si vede esaminando il contenuto del riquadro qui a lato, è il datore di lavoro che deve dare l'impulso iniziale per l'applicazione del 626 nella sua azienda e verificare costantemente nel tempo che vengano predisposte ed attuate le misure fondamentali di tutela dei lavoratori.

Innanzitutto si tratta di un compito gravoso ed impegnativo ma -è questa una delle innovazioni più interessanti del 626- gli viene riconosciuta un' **ampia autonomia operativa.**

A differenza di buona parte della legislazione precedente il 626 fissa gli obiettivi da raggiungere (ad esempio in tema di servizio di prevenzione e protezione, misure da adottare, formazione dei lavoratori) ma lascia al datore di lavoro una notevole libertà su come raggiungerli.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Chi è?

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è, assieme al medico competente, uno dei due principali collaboratori del datore di lavoro per tutto ciò che riguarda la tutela della salute e dell'incolumità dei lavoratori.

Il 626 non prevede per il RSPP nessun particolare titolo di studio e si limita a dire che deve possedere "attitudini e capacità adeguate"; viene nominato dal datore di lavoro dopo aver consultato in proposito il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il RSPP coordina il servizio di prevenzione e protezione: il 626 si limita ad indicare quando tale servizio *deve* essere interno all'azienda e quando, invece, *può* essere anche esterno. Inoltre specifica i casi in cui lo stesso datore di lavoro *può* svolgere direttamente le funzioni di RSPP. Tutto ciò viene sintetizzato nel riquadro qui sotto a sinistra. A destra, invece, vengono riportati i compiti che il 626 attribuisce al servizio di prevenzione e protezione.

IL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE: interno, esterno o diretto dallo stesso datore di lavoro?

Devono avere un servizio di prevenzione e protezione interno:

- le aziende a rischio di incidenti rilevanti
- le centrali termoelettriche
- gli impianti ed i laboratori nucleari
- le aziende che fabbricano o hanno depositi di esplosivi, polveri e munizioni
- le aziende industriali con più di 200 dipendenti
- le industrie estrattive con più di 50 dipendenti
- le strutture di ricovero e cura pubbliche o private.

In tutti gli altri casi, il servizio di prevenzione e protezione può essere anche esterno.

Infine, il datore di lavoro può svolgere direttamente le funzioni di RSPP nelle aziende:

- artigiane e industriali con non più di 30 addetti, purché non appartenenti all'elenco precedente
- agricole e zootecniche con non più di 10 addetti
- della pesca con non più di 20 addetti
- altre con non più di 200 addetti.

Se il datore di lavoro intende svolgere direttamente le funzioni di RSPP deve frequentare un corso di formazione e comunicare all'ASL una serie di notizie dettagliatamente indicate all'art. 10 del 626.

COMPITI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

I compiti di maggior rilevanza che il servizio di prevenzione e protezione deve svolgere per conto del datore di lavoro sono:

- coordinare la realizzazione della valutazione dei rischi
- individuare le misure di prevenzione e di protezione
- elaborare le procedure di sicurezza per le diverse attività aziendali
- elaborare modalità e programmi per la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione
- proporre programmi di informazione e di formazione dei lavoratori
- partecipare agli incontri che hanno per tema la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

I compiti attribuiti al servizio di prevenzione e protezione sono assai impegnativi, soprattutto in quelle realtà aziendali in cui sono presenti rischi significativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Come si vede esaminando il riquadro di sinistra, il 626 definisce alcune regole molto generali sulle caratteristiche del servizio di prevenzione e protezione mentre lascia al datore di lavoro ampi spazi di autonomia per quanto riguarda il modo in cui organizzarlo e le dotazioni di personale e di attrezzature di cui deve disporre. Ancora una volta all'ampia autonomia che viene riconosciuta al datore di lavoro corrisponde la sua responsabilità nell'organizzare un servizio di prevenzione e protezione effettivamente in grado di svolgere i compiti che il 626 gli assegna.

IL MEDICO COMPETENTE

Chi è?

Il medico competente, accanto al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, è l'altra figura specializzata di cui si avvale il datore di lavoro per tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Oltre ad essere laureato in medicina, il 626 richiede che sia specializzato in *medicina del lavoro* o in altre materie simili che vengono elencate nel decreto; di recente è stata estesa la possibilità di fare il medico competente anche agli specializzati in Igiene e Medicina Preventiva e in Medicina Legale.

Il medico competente viene scelto dal datore di lavoro; può essere un dipendente aziendale o un libero professionista o appartenere ad una istituzione pubblica (a condizione che non faccia parte di un organo di vigilanza per evidenti ragioni di incompatibilità) o ad un centro privato con cui l'azienda stipula un contratto.

Quando è necessario avere un medico competente?

A differenza del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che deve operare in ogni azienda che ricade nel campo di applicazione del 626, il medico competente è richiesto obbligatoriamente solo in quelle aziende in cui si svolgono quelle attività a rischio per le quali o il 626 stesso o un'altra legge prevedono che i lavoratori siano sottoposti a visite mediche preventive e periodiche (**sorveglianza sanitaria**).

Che cosa deve fare?

Prima del 626 il compito pressoché esclusivo del medico competente era quello di visitare i lavoratori. Alla sorveglianza sanitaria il 626 affianca diverse altre attività di notevole rilievo che vengono illustrate sinteticamente nel riquadro qui sotto.

COMPITI DEL MEDICO COMPETENTE
<p>Il 626 stabilisce che il medico competente:</p> <ul style="list-style-type: none">• partecipa alla valutazione dei rischi (1)• individua e mette in atto, assieme al datore di lavoro ed al RSPP, le misure che tutelano la salute e l'integrità fisica dei lavoratori (1)• effettua le visite mediche preventive e periodiche previste dal 626 o da altre leggi e, a conclusione di ogni visita, esprime il giudizio di idoneità alla mansione specifica (2)• informa i lavoratori su tutto ciò che riguarda le visite e gli esami cui sono sottoposti (significato, risultati, etc.)• registra i risultati dell'attività sanitaria e custodisce i documenti sanitari nel pieno rispetto della riservatezza (3)• partecipa alle attività di informazione e formazione dei lavoratori sui rischi che corrono e sulle misure da attuare per tenerli sotto controllo• partecipa alla riunione periodica annuale ed in questa occasione fornisce informazioni statistiche ed anonime sull'esito delle visite preventive e periodiche• visita i lavoratori a loro richiesta, se vi sono dei motivi legati al lavoro• organizza per conto del datore di lavoro le attività di pronto soccorso (4)

Note
<p>(1) A questi fini il medico competente deve anche visitare gli ambienti di lavoro e ricevere ogni informazione utile dal datore di lavoro e dal RSPP.</p> <p>(2) Stabilire che un lavoratore è idoneo alla mansione specifica significa affermare che quel lavoratore non ha problemi di salute che ne limitino l'impiego nella mansione cui è assegnato. Se questo giudizio non è completamente positivo il medico competente deve informare in forma scritta il lavoratore interessato ed il datore di lavoro. Contro questo parere il lavoratore interessato può presentare ricorso all'ASL.</p> <p>(3) Il medico competente è tenuto, come ogni medico, al segreto professionale</p> <p>(4) Il pronto soccorso va organizzato in relazione alle concrete condizioni di ogni azienda: tipo di lavoro e pericoli connessi, distanza dal più vicino ospedale, etc.</p>

L'esame dei compiti che il 626 attribuisce al medico competente mette bene in evidenza come questo professionista sia uno degli indispensabili protagonisti delle attività di prevenzione e protezione; è altrettanto evidente che il suo ruolo in azienda non può più svolgersi tutto e solo all'interno dell'ambulatorio.

I LAVORATORI

Il 626 riconosce un importante ruolo ai lavoratori nel sistema aziendale di prevenzione facendone dei protagonisti nella difesa della salute e dell'incolumità proprie e dei loro compagni di lavoro, è bene indicare con il massimo di chiarezza quali sono i **diritti** e quali i **doveri** che il 626 attribuisce loro.

I LAVORATORI HANNO DIRITTO

- Ad essere informati sui contenuti del 626
- Ad essere informati sul sistema aziendale di prevenzione (chi è il responsabile del servizio di prevenzione e protezione? chi è il medico competente? etc.)
- A ricevere un'informazione, una formazione ed un addestramento sufficienti per un'adeguata tutela della propria salute e sicurezza e, in particolare, ad essere informati:
 - sui rischi presenti in azienda ed in modo specifico su quelli legati alla propria mansione ed al proprio posto di lavoro
 - sulle misure di prevenzione adottate dall'azienda, ed in modo specifico su quelle legate al proprio posto di lavoro, sulle procedure lavorative sicure da adottare, sui dispositivi personali di protezione da utilizzare e sulle loro corrette modalità d'impiego
- Ad essere informati dal medico competente:
 - sul tipo di esami cui vengono sottoposti, sul loro significato, sui loro risultati
 - sul giudizio di idoneità specifica alla mansione
- A ricorrere presso l'ASL contro il giudizio di idoneità specifica alla mansione espresso dal medico competente
- Ad essere visitati dal medico competente se pensano di avere malattie o disturbi dipendenti dal lavoro
- A disporre della documentazione sanitaria che li riguarda ed alla tutela della riservatezza dei loro dati sanitari
- A segnalare ogni situazione di rischio

I LAVORATORI HANNO IL DOVERE

- Di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quelle degli altri lavoratori per quanto dipende dalle loro azioni o omissioni
- Di osservare le disposizioni ricevute dai dirigenti e dai preposti ai fini della prevenzione e della protezione individuale e collettiva
- Ad utilizzare in modo appropriato gli impianti, le macchine, le attrezzature ed i relativi dispositivi di sicurezza
- Ad utilizzare tutte le volte che è necessario ed in modo appropriato i dispositivi individuali di protezione
- A segnalare tempestivamente ai propri preposti e dirigenti ogni situazione di pericolo ed ogni deficienza delle misure di sicurezza e dei dispositivi individuali di protezione
- A partecipare ad ogni iniziativa di formazione e di addestramento finalizzata alla difesa della salute ed alla sicurezza
- A rendersi disponibile, se non vi sono specifici motivi che lo impediscono, a far parte del servizio per la gestione delle emergenze
- A sottoporsi alla sorveglianza sanitaria nei modi e con la periodicità indicati dalla legge o proposti dal medico competente
- Di non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e di controllo
- Di evitare di prendere iniziative che possano risultare pericolose per sé o per i compagni di lavoro

Diritti e doveri dei lavoratori non devono essere visti solo come le clausole di un contratto da rispettare per il timore delle sanzioni previste in caso di violazione (anche se, almeno in parte, è così perchè tanto il datore di lavoro ed il medico competente da un lato, quanto il lavoratore dall'altro sono passibili di sanzioni in caso di violazione di alcuni dei diritti e doveri riportati nei riquadri).

Al contrario, è bene vederli soprattutto come indicazioni operative su cui costruire le relazioni fra i diversi protagonisti della prevenzione in azienda.

IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

Chi è?

E' un lavoratore, eletto dai colleghi o nominato dalle organizzazioni sindacali, che entra a far parte del sistema aziendale di prevenzione assieme al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione e protezione, al medico competente.

A questo scopo il 626 gli attribuisce importanti funzioni, indica i momenti in cui le può svolgere, gli riconosce diritti e garanzie per il loro effettivo esercizio.

... e chi non è!

Non è necessariamente né un sindacalista né un tecnico della sicurezza. Infatti, come meglio si vedrà tra poco, non gli si chiede di aprire vertenze, di contrattare e stipulare accordi e neppure di analizzare a fondo e risolvere da solo i problemi di igiene e sicurezza del lavoro.

Ma allora quali sono i suoi compiti?

Per evidenziare come i diversi compiti che il 626 attribuisce al RLS (e che nel testo di legge sono elencati in modo un po' casuale) siano in realtà ispirati ad un disegno organico li si espone qui di seguito raggruppati in alcuni riquadri.

1. I'RLS come portavoce dei suoi compagni di lavoro

Il RLS svolge buona parte dei suoi compiti facendo da intermediario o, se si preferisce, da portavoce dei suoi compagni di lavoro nei confronti del datore di lavoro e dei dirigenti aziendali.

Infatti è a lui che il datore di lavoro si deve rivolgere prima di affrontare diverse e rilevanti questioni che riguardano l'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione. In particolare, deve sentire il suo parere prima di:

- designare gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- designare gli addetti alla gestione delle situazioni d'emergenza (prevenzione incendi, pronto soccorso, evacuazione dei lavoratori);
- attuare i programmi di formazione per gli addetti alla gestione delle situazioni d'emergenza;
- procedere alla valutazione dei rischi e all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica delle misure di prevenzione.

In tutti questi casi il 626 dice "... il datore di lavoro **consulta** il RLS..." il che significa almeno due cose: 1) che il datore di lavoro **espone** chiaramente che cosa intende fare per ognuno dei punti precedenti; 2) che il datore di lavoro **ascolta** le osservazioni che in proposito il RLS ritiene di avanzare. Il 626 non dice che il datore di lavoro deve tener conto per forza delle osservazioni del RLS, né che si deve aprire una trattativa tra datore di lavoro ed RLS per trovare un punto d'incontro quando esistono diversità di opinioni; però non lo vieta neppure ed il buon senso suggerisce che la consultazione è tanto più utile quanto più rappresenta lo strumento per la ricerca del consenso tra le parti, anziché una semplice questione di rispetto della procedura o delle buone maniere.

Le opinioni che il RLS presenta al datore di lavoro non devono essere necessariamente le sue opinioni personali: il RLS ha la più ampia libertà di decidere e come coinvolgere i suoi compagni di lavoro nella discussione dei temi su cui è consultato.

2. Alcuni compiti un po' più tecnici

Ma non è solo su questioni di metodo ed organizzative che il RLS fa da tramite tra i suoi compagni di lavoro e l'azienda. Infatti, il 626 stabilisce che il RLS debba ricevere:

- le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione; ed essere informato su:
- sostanze e preparati pericolosi, macchine e impianti, organizzazione ed ambienti di lavoro;
- significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti i lavoratori e risultati anonimi e collettivi degli accertamenti sanitari eseguiti dal medico competente;
- infortuni e malattie professionali.

Inoltre, il 626 gli riconosce la possibilità di:

- avvertire il datore di lavoro dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

3. I momenti in cui l'RLS svolge le sue funzioni

Il RLS può svolgere le sue funzioni quando lo ritiene più opportuno, ma ci sono dei momenti di particolare significato per la sua attività. In particolare si ricorda la **riunione periodica annuale**, obbligatoria nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti o che può essere richiesta dal RLS in quelle che hanno fino a 15 occupati.

La riunione periodica annuale, cui partecipano oltre al datore di lavoro ed al RLS anche il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente, è l'occasione forse più importante per la periodica verifica di come l'azienda sta affrontando i problemi di igiene e sicurezza del lavoro. In particolare nel corso della riunione si esaminano:

- il documento preparato a seguito della valutazione dei rischi;
- l'idoneità dei mezzi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Il datore di lavoro redige il verbale della riunione e lo tiene a disposizione dei partecipanti.

4. E se l'RLS non trova ascolto in azienda?

In caso di controversie con l'azienda il RLS può rivolgersi all'organismo paritetico territoriale che è la sede di prima istanza in cui cercare un accordo.

Se lo ritiene opportuno può rivolgersi agli organi di vigilanza (ASL e Vigili del Fuoco).

Nel corso delle visite e delle verifiche effettuate da questi organi il RLS può formulare osservazioni e proposte.

Da questi stessi organi il RLS ha diritto di ricevere copia delle comunicazioni che riguardano l'azienda.

Il 626 quindi, nel definire le funzioni del RLS, ne prevede diverse incentrate sulla comunicazione col datore di lavoro su aspetti organizzativi (riquadro 1) e di contenuto (riquadro 2) ed individua in particolare nella riunione periodica (riquadro 3) il più importante momento di confronto sulla programmazione delle attività di prevenzione e di verifica della loro attuazione.

Ma quando il confronto in azienda non si riesce a realizzare, o non produce risultati apprezzabili, o comunque in ogni momento in cui lo ritenga opportuno, il RLS ha diritto a rivolgersi agli organi di vigilanza, ad essere presente alle loro attività di verifica, ad essere informato dei provvedimenti che adottano (riquadro 4).

Quali conoscenze ed abilità deve possedere?

Un bravo RLS deve prima di tutto essere capace di stare a sentire gli altri e, quando è il momento, di farsi ascoltare. Buona parte dei suoi compiti hanno infatti a che fare con la comunicazione, ed è questa probabilmente la principale abilità che deve possedere.

Per svolgere bene il suo compito non è necessario che l'RLS sia un esperto di igiene e sicurezza del lavoro. Ciò che conta è che conosca abbastanza bene il 626 e che abbia le conoscenze di base sulle altre principali norme d'igiene e sicurezza del lavoro; ma che, soprattutto, sappia a chi porre le domande che gli vengono in mente, o che gli sono proposte dai suoi compagni di lavoro.

In ogni caso, il RLS ha diritto ad una particolare formazione che viene fornita con appositi corsi la cui durata e le cui modalità sono definiti da accordi contrattuali.

Che diritti e quali garanzie ha?

Il 626 stabilisce con chiarezza i diritti e le garanzie di cui godono i RLS per poter svolgere in maniera efficace le loro funzioni. Il RLS ha diritto:

- ad una particolare formazione;
- ad accedere a tutta la documentazione aziendale riguardante l'igiene e la sicurezza del lavoro (documento di valutazione dei rischi, registri infortuni, schede di sicurezza dei prodotti, etc.);
- all'accesso a tutti i luoghi di lavoro della sua azienda;
- a ricorrere agli organi di vigilanza;
- a ricevere informazioni dagli organi di vigilanza.

Infine il 626 afferma il principio che il RLS non può subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della sua attività e gli riconosce le stesse garanzie che la legge prevede per i rappresentanti sindacali.