

# CARTA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DEI DOVERI DEGLI ENTI PREPOSTI ALLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

---

Oltre alle norme costituzionali, il principale fondamento della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è l'art. 2087 del codice civile ove si stabilisce che "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro".

In tal modo si sanciva, da un lato, il diritto del lavoratore a svolgere la prestazione in un ambiente di lavoro dal quale erano stati eliminati o ridotti al minimo i pericoli per il suo stato psicofisico, e, dall'altro, il dovere del datore di lavoro di applicare non solo le norme antinfortunistiche di carattere pubblicistico, ma anche ogni altra misura di prevenzione (ancorché non imposta da leggi specifiche) resa possibile dalla tecnologia ovvero suggeritagli dalla sua esperienza professionale (c.d. debito di sicurezza).

Sul piano pratico va detto, tuttavia, che la norma ha funzionato soprattutto in sede giudiziale nelle azioni avanzate dal lavoratore vittima d'infortunio sul lavoro contro il datore inadempiente dell'obbligo di sicurezza, piuttosto che dai lavoratori per pretendere l'applicazione delle misure di prevenzione. Anche tutta la legislazione sulla sicurezza del lavoro, a partire dai D.P.R. 547/55, 302/56 e 303/56, pur costituendo un importante momento di effettività dei precetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori, si è mostrata troppo settoriale, spesso obsoleta nei suoi aspetti più tecnici e di non agevole applicazione.

In tale contesto s'inserisce il D.Lgs, 19.9.1994, n. 626 che, attuando direttive comunitaria, ha integrato la legislazione interna, fornendo un approccio globale alla tematica della salute e sicurezza dei lavoratori e valorizzando profili quali la prevenzione, la ripartizione e la delegabilità degli obblighi, la quantificazione dei soggetti ad essi preposti e la programmazione delle procedure per l'attuazione delle prescrizioni normative.

Si analizza, di seguito, quella parte del D.Lgs. 626/94 che più incisivamente riguarda i diritti dei lavoratori.

Preliminarmente si sottolinea che il **campo di applicazione** della predetta normativa comprende tutti i settori di attività privati e pubblici, comprese le aziende con meno di 15 dipendenti.

## DECRETI APPLICATIVI

Il D.Lgs 626/94 impegna il Consiglio dei Ministri alla emanazione di 20 decreti applicativi riguardanti:

- modello registro infortuni
- procedure particolari per piccole e medie imprese
- certificazione dei S.P.P.
- criteri per prevenzione incendi
- caratteristiche minime pronto soccorso
- contenuti minimi formazione lavoratori, RLS e datori di lavoro
- attività lavorative con rischi elevati
- criteri per istituzione organi territoriali di coordinamento
- adeguamento al progresso tecnico
- criteri integrativi per particolari rischi
- criteri per raccolta ed elaborazione informazioni su rischi e danni da malattie professionali
- verifiche su attrezzature di lavoro
- impiego DPI
- guida all'uso del VDT
- adattamenti tecnici allegato VII (VDT) modelli registri e cartelle per esposti ad agenti cancerogeni
- raccolta dati su neoplasie
- aggiornamento allegato IX (agenti biologici) contenimento rischio biologico
- modelli registri e cartelle per esposti ad agenti biologici
- modello registro per decessi da agenti biologici

## OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO:

- **Documento.** Il datore di lavoro, con la collaborazione del medico competente e del responsabile del S.P.P. e previa consultazione del RLS, deve elaborare un documento contenente:
  - una relazione sulla valutazione dei rischi effettuata (risultati delle misurazioni ecc.), specificando i criteri adottati per la valutazione stessa;
  - l'individuazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e delle attrezzature di protezione utilizzate;
  - il programma che indichi i tempi di attuazione delle misure di prevenzione e protezione; Il documento è custodito presso l'azienda, a disposizione del controllo dell'Organo di Vigilanza (USL).
  - Copia del documento è a disposizione dei RLS (ART, 19/626 comma e).

Il documento e la valutazione dei rischi devono essere aggiornati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.

- **Piano di Emergenza.** In ogni unità produttiva deve essere definito un Piano di Emergenza relativo agli interventi di pronto soccorso, prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori di fronte ad un pericolo grave ed immediato (artt. 12,13,15/626).  
Il Piano di Emergenza deve:

- **prevedere i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti in materia di lotta antincendio e gestione delle emergenze**
- **prevedere la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di pronto soccorso, salvataggio, prevenzione incendi, lotta antincendi e gestione delle emergenze**
- **contenere il programma degli interventi da attuare in caso di emergenza, le modalità di cessazione dell'attività di evacuazione dei lavoratori**
- **contenere istruzioni e misure idonee a formare i lavoratori a comportamenti corretti ed autonomi in caso di emergenza**
- **Il Piano di emergenza deve essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori in modo adeguato.**
- **Formazione dei lavoratori**
  - La formazione dei lavoratori deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico degli stessi.
  - La formazione deve essere fornita a ciascun lavoratore in modo sufficiente ed adeguato, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni.
  - La formazione deve essere effettuata almeno al momento della assunzione, del trasferimento o cambio di mansione e dell'introduzione di nuove tecnologie e sostanze. Deve essere ripetuta con l'evacuazione dei rischi per la salute e sicurezza (art. 22/626).
  - L'attuazione degli interventi di formazione per i lavoratori va raccordata con le corrispondenti attività dei Servizi PISLL delle USL, fonte di fondamentali conoscenze ed esperienze.
  - La contrattazione nazionale di categoria stabilisce le modalità e i contenuti specifici della formazione.
  - Gli Organismi Paritetici Territoriali hanno il compito di orientare e promuovere le iniziative di formazione (art. 20/626).
- **Incendi (Prevenzione).** Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti adottano le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi dell'evacuazione dei lavoratori:
  - a. organizzando i necessari rapporti con i servizi pubblici competenti;
  - b. designando i lavoratori incaricati di attuare le misure di prevenzione e lotta antincendi;

I lavoratori designati non possono (se non per giustificato motivo) rifiutarsi. Essi devono:

- a. essere formati;
  - b. essere in numero sufficiente;
  - c. disporre di attrezzature adeguate (art. 13/626)
- **Informazioni al RLS.** Il RLS ha il diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale relative a:
    - **valutazione dei rischi**
    - **misure di prevenzione**
    - **sostanze e preparati pericolosi**
    - **macchine, impianti, ambienti e organizzazione del lavoro**
    - **infortuni e malattie professionali**
    - **comunicazioni dei Servizi PISLL delle USL**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di fornire le informazioni e la documentazione richiesta dal RLS. (Art. 19/626)

- **Informazioni ai lavoratori.** Il datore di lavoro deve assicurare una adeguata informazione ai propri dipendenti su:

- **rischi connessi all'attività generale dell'impresa**
- **misure di protezione e prevenzione adottate**
- **rischi specifici a cui è esposto il singolo lavoratore in relazione all'attività svolta**
- **le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali**
- **i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi**
- **le procedure del pronto soccorso, lotta antincendio, evacuazione e i nominativi dei lavoratori responsabili delle suddette procedure**
- **il responsabile del S.P.P. e il medico competenze**

Il programma di informazione per i lavoratori deve essere discusso nella riunione periodica

Le fonti di informazione devono essere:

- **il documento aziendale sulla valutazione dei rischi (art. 4, comma 2)**
  - **le relazioni statistiche del medico competente (art. 17 comma 1, lettera e)**
  - **la documentazione dell'organismo di vigilanza (relazioni del servizio PISLL della USL (art. 19, comma 1 lettera f)**
- **Luoghi di lavoro.** Tutti i luoghi di lavoro devono essere adeguati alle prescrizioni di sicurezza e salute del D.Lgs. 626/94 entro il 1° gennaio 1996. L'adeguamento delle norme riguarda:
    - **vie e uscite di emergenza**
    - **porte e portoni**
    - **vie e circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi**
    - **aerazione dei luoghi di lavoro chiusi**
    - **temperatura dei locali**
    - **illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro**
    - **pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale e marciapiedi mobili, banchina e rampe di carico**
    - **locali di riposo**
    - **spogliatoi e armadi per il vestiario**
    - **docce, gabinetti e lavabi**
    - **posti di lavoro e di passaggio e luoghi di lavoro esterni**
  - **Misure generali di tutela.** Il datore di lavoro è tenuto alla osservanza delle misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori. Le misure generali da osservare sono:
    - Programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
    - Sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
    - Rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quella ripetitivo;
    - Priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
    - Valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
    - Eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
    - Riduzione dei rischi alla fonte;

- Limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- Utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- Controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- Allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- Misure igieniche;
- Misure di protezione collettiva ed individuale;
- Misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta anticendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- Uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- Regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricati;
- Informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- Istruzioni adeguate ai lavoratori (art. 3/626)

- **Medico competente.**

- E' persona di fiducia del datore di lavoro, in possesso di uno dei seguenti titoli: Specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o specializzazione equipollente
- Il medico competente (m.c.) ha l'obbligo di effettuare un sopralluogo negli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno insieme al Servizio Prevenzione e Protezione (S.P.P.)
- Il m.c. collabora con il datore di lavoro e il S.P.P. per lo studio e la definizione dei rischi, delle soluzioni e delle precauzioni da adottare.
- Il m.c. informa il singolo e la collettività dei lavoratori sui risultati della sorveglianza sanitaria, rilascia copia dei risultati degli accertamenti sanitari; tiene e aggiorna la cartella sanitaria e di rischio; informa i lavoratori sul significato degli accertamenti sanitari.
- Esprime un giudizio sulla inidoneità parziale o totale del lavoratore (art. 17/626).

- **Movimentazione manuale dei carichi**

- Il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare le misure organizzative o le attrezzature meccaniche necessarie ad evitare la movimentazione manuale dei carichi da parte dei lavoratori. Se questo non fosse possibile il datore di lavoro deve fornire ai lavoratori i mezzi adeguati per ridurre il rischio. La movimentazione manuale dei carichi deve avvenire nel modo più sicuro e sano attraverso:
  - **la valutazione delle condizioni di sicurezza e di salute connesse al lavoro da fare e alle caratteristiche del carico**
  - **l'adozione di misure atte ad evitare i rischi di lesioni dorso-lombari**
  - **la sorveglianza sanitaria degli addetti alla movimentazione manuale dei carichi.**
  - **Il lavoratore deve essere informato su:**
  - **il peso del carico (che non può superare comunque i 30 chili)**
  - **il centro di gravità o il lato più pesante**
  - **la movimentazione corretta.**
- Limiti più bassi dei 30 Kg sono stabiliti per gli apprendisti, i giovani con CFL e le d (Legge 977/1967). Le donne in stato di gravidanza non possono essere adibite alla movimentazione manuale dei carichi (Legge 1204/1971).  
Il lavoratore deve essere formato sull'uso delle attrezzature meccaniche che

permettano di evitare la movimentazione manuale dei carichi. (Titolo V e allegato VI del 626).

**Ed ancora:** Il datore di lavoro ha l'obbligo di (art. 4/626):

- **valutare i rischi e attuare le misure di prevenzione elaborare e custodire un documento che riporti i risultati della valutazione e l'indicazione dei provvedimenti adottati**
  - **consultare il RLS nei casi previsti dall'art. 19 comma 1 legge b), c) d)**
  - **designare gli addetti al S.P.P., il medico competente, i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, di evacuazione e di pronto soccorso**
  - **aggiornare le misure di prevenzione in presenza di mutamenti organizzativi e produttivi**
  - **fornire ai lavoratori una adeguata informazione sui rischi, le misure adottate, il medico competente, il responsabile del S.P.P.;**
  - **assicurare che i lavoratori ricevano una formazione sufficiente ed adeguata in occasione dell'assunzione, del cambio di mansioni, dell'introduzione di nuove tecnologie, attrezzature o sostanze fornite ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (DPI)**
  - **adottare le misure per il controllo per le situazioni di rischio in caso di emergenza, incendi, pericolo grave ed immediato, informandone tempestivamente i lavoratori permettere ai lavoratori di verificare, tramite il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute**
  - **prendere appropriati provvedimenti per evitare rischi per la salute delle popolazioni o di deteriorare l'ambiente esterno**
  - **tenere aggiornato e a disposizione dell'organo di vigilanza il registro degli infortuni.**
- 
- **Protezione individuale.** Il datore di lavoro ha l'obbligo di (Titolo IV D. Lgs. 626)
    - **predisporre l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuali (D.P.I. quando i rischi presenti sul lavoro non possono essere ridotti con altri mezzi preventivi**
    - **scegliere il DPI che soddisfa tutte le esigenze di legge**
    - **provvedere affinché i lavoratori, tramite il RLS, partecipano alla scelta dei DPI**
    - **promuovere ed incentivare il corretto uso dei DPI**
    - **prevedere iniziative di informazione e formazione all'uso dei DPI**
    - **predisporre DPI adeguati alle caratteristiche anatomiche dei lavoratori che li utilizzano**
    - **garantire l'efficienza dei DPI in qualunque momento**
    - **stabilire luoghi adeguati per la conservazione ordinaria, igienica e sicura del DPI.**
- 
- **Registro infortuni**
    - Il datore di lavoro, il dirigente e il preposto, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, tengono un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza del lavoro superiore a tre giorni, compreso quello dell'evento.
    - Nel registro sono annotati il nome, il cognome, la qualifica professionale dell'infortunato, le cause e le circostanze dell'infortunio, nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

- Il registro sul luogo di lavoro è tenuto conformemente al modello approvato con decreto del Ministero del Lavoro della previdenza sociale ed è a disposizione dell'organo di vigilanza. (art. 4 comma 5 lettera o/D.L.626).
  - Il RLS ha il diritto di richiedere e ricevere informazioni e la documentazione aziendale relativa agli infortuni e alle malattie professionali. (Art. 19 comma 1 lettera e/D.L. 626).
- **Riunione periodica.** Il datore di lavoro, nelle azienda con più di 15 dipendenti, deve convocare, almeno una volta l'anno ( o in presenza di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio e di innovazioni di processo e/o della organizzazione del lavoro), una riunione a cui partecipano:
    - **il datore di lavoro**
    - **il responsabile del S.P.P.**
    - **il medico competente**
    - **il RLS**

La riunione ha lo scopo di esaminare:

- **il documento sulle valutazioni dei rischi**
- **l' idoneità dei mezzi di protezione individuale (DPI)**
- **i programmi di informazione e formazione dei lavoratori**

La riunione si conclude con la redazione di un **verbale che è tenuto a disposizione dei partecipanti.**

- **Sanzioni**

Il D.Lgs. 626/94 (titolo IX) identifica le violazioni di norme che sono punite con sanzioni differenziate: dalla pena massima dell'arresto da tre a sei mesi fino alle ammende minime di cento mila lire.

Si tratta di un complesso di sanzioni articolato per figura professionale, competenze e gravità, che prevede ben 92 casi di violazioni sanzionate per il solo datore di lavoro, 31 casi per il datore di lavoro con i dirigenti aziendali, 6 casi di violazioni sanzionate a carico dei lavoratori.

Nessuna sanzione è prevista a carico dell'RLS.

- **Servizio prevenzione e protezione (S.P.P.).** E' organizzato dal datore di lavoro (previa consultazione del RLS) secondo tre modalità:
  1. interno, con propri dipendenti: è obbligatorio per le aziende industriali con più di 200 dipendenti, le industrie estrattive con più di 50 dipendenti e altre specificate;
  2. esterno, attraverso convenzioni con persone o servizi esterni in possesso delle conoscenze professionali necessarie;
  3. in prima persona dal datore di lavoro (dopo corso di formazione) nelle aziende con meno di 30 dipendenti e altre specificate, ma non nelle industrie estrattive.

I compiti del S.P.P. (art. 9/626)

- **Individua i fattori di rischio (valutazione) e le misure per la sicurezza e la salubrità:**
- **Elabora le misure preventive e protettive e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;**

- **Propone i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;**
- **Partecipa alle consultazioni;**
- **Fornisce ai lavoratori le informazioni (art. 21/626)**

- **Valutazione dei rischi**

- La valutazione dei rischi è obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro (anche dove opera un solo lavoratore).
- La valutazione dei rischi è un obbligo specifico del datore di lavoro (art. 4 comma 6 del 626).
- La procedura per la corretta valutazione dei rischi obbliga il datore di lavoro a:
  - **collaborare con il medico competente il S.P.P.**
  - **consultare il RLS**
  - **scambiare reciproche informazioni con progettisti, costruttori, installatori ecc.**
- Tale procedura deve prevedere:
  - **individuazione delle fonti potenziali di pericolo presenti in tutte le fasi lavorative**
  - **individuazione dei soggetti esposti, direttamente o indirettamente, anche a pericoli particolari**
  - **valutazione dei rischi, considerando le necessarie, adeguate ed affidabili misure di tutela**
  - **eliminazione dei rischi**
  - **riduzione dei rischi la dove non sia possibile eliminarli, privilegiando gli interventi alla fonte**
  - **programmazione delle azioni di prevenzione e protezione con priorità derivanti da: gravità dei danni; probabilità di accadimento; numero di lavoratori esposti; complessità delle misure di intervento (protezione, prevenzione ...) da adottare**
  - **attuazione del programma definito**
  - **controllo periodico del programma e verifica della sua efficacia**
  - **aggiornamenti periodici del programma, anche in caso di modifiche produttive**
- Dalla valutazione deve essere elaborato un documento che deve contenere (art. 4 comma 2):
  - **relazione che riporta i criteri adottati;**
  - **individuazione delle misure generali di tutela**
  - **programma di attuazione delle misure**
- Il documento deve essere conservato in azienda o unità produttiva (art. 4, comma 3).
- Se il responsabile del S.P.P. è lo stesso datore di lavoro, allora deve inviare il documento all'organo di vigilanza territoriale competente (art. 10, comma 2).
- Copia del documento deve essere consegnata al RLS (art. 19 comma 1 lettera e).
- La valutazione e il documento devono essere rielaborati in occasione di modifiche del processo produttivo significative ai fini della sicurezza e della salute.
- Il lavoratore che utilizza una attrezzatura munita di VDT, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause o cambiamento di attività, con modalità stabilite dalla contrattazione anche aziendale.
- La pausa minima deve essere di quindici minuti (non cumulabili all'inizio e alla fine del turno) ogni 120 minuti di lavoro al VDT. La pausa non può essere considerata ad alcun effetto riduzione dell'orario di lavoro.
- Prima di essere adibiti ai VDT i lavoratori devono essere sottoposto a visita specialistica dell'apparato visivo. I lavoratori che hanno compiuto 45 anni di età e

- quelli classificati “idonei con prescrizione” dopo la visita medica, devono essere sottoposto a visita di controllo con periodicità almeno biennale.
- Ogni lavoratore può chiedere di essere sottoposto a visita oftalmologica e deve essere informato e formato sui rischi e le misure da adottare, sulla protezione degli occhi e della vista.
- La spesa per l’installazione di dispositivi di protezione ai VDT è a carico del datore di lavoro.
- Il datore di lavoro ha l’obbligo di effettuare la valutazione del rischio relativa a:
  - **rischi per la vista e per gli occhi;**
  - **problemi legati alla postura e all’affaticamento fisico o mentale;**
  - **condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.**
- I lavoratori devono essere informati dei risultati della valutazione.
- L’organizzazione del lavoro deve consentire di evitare il più possibile la ripetitività la monotonia delle operazioni.

## OBBLIGHI E DIRITTI DEI LAVORATORI

- Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
- I lavoratori osservano le disposizioni e le istruzioni impartite; utilizzano correttamente macchinari, utensili, sostanze, mezzi di trasporto e dispositivi di protezione individuale (DPI); segnalano deficienze e condizioni di pericolo, adoperandosi per eliminarle, dandone notizia all’RLS; si sottopongono ai controlli sanitari previsti. (art. 5/626).
- I lavoratori hanno l’obbligo di:
  - **partecipare ai programmi di formazione e addestramento sull’uso dei DPI**
  - **utilizzare e avere cura dei DPI messi loro a disposizione**
  - **segnalare al datore di lavoro qualsiasi difetto rilevato nei DPI**
- **Onere finanziario.** L’adozione delle misure generali di tutela (art. 3/626) non deve comportare alcun onere finanziario per i lavoratori
- **Pericolo grave.** In caso di pericolo grave, immediato e che non può essere evitato, il lavoratore ha il diritto (senza che ciò comporti pregiudizi nei suoi confronti) di:
  - **allontanarsi dal posto di lavoro;**
  - **prendere misure per evitare le conseguenze di tale pericolo (art. 14/626)**
  - Il datore di lavoro deve astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere il lavoro in una situazione in cui persiste un pericolo grave ed immediato.
- I lavoratori hanno l’obbligo di:
  - **partecipare ai programmi di formazione e addestramento sull’uso dei DPI**
  - **utilizzare e avere cura dei DPI messi loro a disposizione**
  - **segnalare al datore di lavoro qualsiasi difetto rilevato nei DPI**

## RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA: LE ATTRIBUZIONI DI LEGGE (art. 19 del

### D.Lgs: 626/94)

- Il rappresentante per la sicurezza:
  - **accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni:** Il datore di lavoro ha l’obbligo di consentire l’accesso del RLS ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le operazioni (art. 19/626), nel rispetto delle esigenze produttive, purché il RLS segnali preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

- **è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;**
- **è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;**
- **è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;**
- **riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;**
- **riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;**
- **riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;**
- **promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;**
- **formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;**
- **partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;**
- **fa proposte in merito all'attività di prevenzione;**
- **avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;**
- qualora il RLS ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, può fare ricorso all'organo di vigilanza (USL) e/o alle altre autorità competenti in materia (giudice del lavoro; procura ecc.).
- Il rappresentante per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi necessari per l'esercizio delle funzioni delle facoltà riconosciutegli.
- Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
- Il rappresentante per la sicurezza non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Il rappresentante per la sicurezza ha accesso, per l'espletamento della sua funzione, al documento di cui all'art. 4, comma 2 e 3, nonché al registro delle infortuni sul lavoro di cui all'art. 4, comma 5, lettera o).