Anno Accademico 2012-2013

LIUC
Università
Cattaneo

Corso di Diritto per l'Ingegneria

La legislazione in materia di prevenzione infortuni e igiene sul lavoro

Lezione 1

Gabriele Zeppa

1 – Principi costituzionali

Le norme costituzionali cui fare riferimento sono gli **articoli 32, 35 e 41**.

L'art. 32, comma 1, Cost. considera la salute, compresa quella sul lavoro, come *"**fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività**"*.

La tutela non è limitata alla sola dimensione individuale del diritto alla vita ed alla incolumità psico-fisica, ma si proietta in una prospettiva più ampia come "**diritto all'ambiente salubre**".

Il fatto che il diritto alla salute sia affermato come *diritto fondamentale* sta a significare che esso ha un rilievo **preminente** rispetto ad altri diritti pur riconosciuti dalla Costituzione stessa.

Il diritto alla salute è *diritto indisponibile*, sottratto alla libera potestà dello stesso beneficiario: l'interesse pubblico a protezione del valore della persona opera una vera "confisca" dell'autonomia individuale.

Accanto al profilo individuale vi è un "*interesse della collettività*" alla salute, compresa quella sul lavoro, anche per i costi sociali che un elevato numero di infortunati/ammalati comporta a carico di ciascun cittadino.

Alla sorveglianza è preposto l'apparato pubblico di controllo, affidato principalmente alle Asl e per taluni ambiti alla Direzione Territoriale del Lavoro.

Art. 35, comma 1,Cost. "*La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*". Perciò il T.U. sulla sicurezza del lavoro, estende il suo campo di applicazione oltre a tutti i settori produttivi, "*a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati.*"

Lavoratore: "*persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*"

L'art.41 Cost. stabilisce che *"l'iniziativa economica privata è libera", ma "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana".*

La revisione del Titolo V° della Cost. attribuisce alla potestà legislativa concorrente di Stato e Regioni la materia della *"tutela e sicurezza del lavoro".*

2 – Principi civilistici

Il Codice Civile si occupa di sicurezza sul lavoro, con **l'art. 2087** che prevede l'obbligo per l'imprenditore di 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.

Il dovere di sicurezza non è più fissato da regole precise e statiche che inevitabilmente col tempo verrebbero superate, ma da principi che devono essere continuamente aggiornati, tenendo conto di tre criteri fondamentali: la particolarità del lavoro, l'esperienza, la tecnica.

L'art. 2087 c.c. detta un principio generale:
"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".

Il datore di lavoro, proprio perché esercita un'attività economica, deve perciò garantire l'adozione di tutti i sistemi in possesso della tecnica atti a prevenire e proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché a salvaguardare la personalità morale degli stessi.

La giurisprudenza è orientata a riconoscere inadempiente agli obblighi in materia di igiene e sicurezza del lavoro il datore di lavoro che non sia riuscito a tutelare idoneamente l'integrità fisica dei lavoratori

3 - La legislazione vigente

Per **Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** si intende l'insieme di norme contenute nel **Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81** che ha riformato, riunito ed armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro succedutesi nell'arco di quasi sessant'anni, al fine di adeguare il corpus normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

Il nuovo Testo unico ha previsto l'abrogazione delle precedenti normative di settore:

- D.P.R. 27/4/1955, n. 547
- D.P.R. 7/1/1956 n. 164
- D.P.R. 19/3/1956, n. 303
  (fatta eccezione per l'articolo 64)
- D. Lgs. 15/8/1991, n. 277
- D. Lgs. 19/9/1994, n. 626
- D. Lgs. 14/8/1996, n. 493
- D. Lgs. 14/8/1996, n. 494

Il **D. Lgs 81/2008** è formato da 306 articoli, suddivisi nei seguenti titoli:

- **Titolo I**: Disposizioni generali (1-61)
- **Titolo II**: Luoghi di lavoro (62-68)
- **Titolo III**: Uso delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale (69-87)
- **Titolo IV**: Cantieri temporanei o mobili (88-160)
- **Titolo V**: Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro (161-166)
- **Titolo VI**: Movimentazione manuale dei carichi (167-171)
- **Titolo VII**: Attrezzature munite di videoterminali (172-179)
- **Titolo VIII**: Agenti fisici (180-220)
- **Titolo IX**: Sostanze pericolose (221-265)
- **Titolo X**: Esposizione ad agenti biologici (266-286)
- **Titolo XI**: Protezione da atmosfere esplosive (287-297)
- **Titolo XII**: Disposizioni in materia penale e di procedura penale (298-303)
- **Titolo XIII**: Disposizioni finali (304-306)

- La struttura della legge è impostata prima con la individuazione dei soggetti responsabili e poi con la descrizione delle misure gestionali e degli adeguamenti tecnici necessari per ridurre i rischi lavorativi.
- Alla fine di ciascun titolo sono indicate le sanzioni in caso di inadempienza.
- Al testo degli articoli del decreto sono stati aggiunti altri 51 allegati tecnici che riportano in modo sistematico e coordinato le prescrizioni tecniche di quasi tutte le norme più importanti emanate in Italia dal dopoguerra ad oggi

4 – Soggetti e obblighi

- Datore di lavoro e Dirigenti
- Preposti
- Lavoratori
- Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori
- Medico competente
- Servizio di Prevenzione e Protezione
- Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza

Datore di Lavoro e Dirigente

- E'datore di lavoro il soggetto titolare del rapporto di lavoro col lavoratore o comunque colui che ha la responsabilità dell'organizzazione o dell'unità produttiva, in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

- E'dirigente chi, per le competenze professionali ed i poteri gerarchici e funzionali adeguati all'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Delega di funzioni

- Atto scritto e data certa
- Il delegato deve possedere i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalle funzioni delegate, avere tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo e autonomia di spesa
- La delega deve essere accettata per iscritto e ad essa deve esser data adeguata e tempestiva pubblicità
- La delega non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro sul corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

Subdelega

- Il delegato, previa intesa con il datore di lavoro, può a sua volta subdelegare specifiche funzioni di sicurezza alle medesime condizioni previste per la delega.

- Anche in questo caso il delegante è tenuto alla vigilanza nei confronti del delegato il quale non può conferire ulteriori deleghe.

- Il datore di lavoro non può delegare la valutazione dei rischi, l'elaborazione del documento e la designazione del RSPP.

Principali obblighi del Datore di Lavoro

- Effettuare la valutazione dei rischi e redigere il relativo documento
- Nominare il medico competente e inviare i lavoratori alle visite entro le scadenze previste dal programma e richiedere al medico l'osservanza degli obblighi a suo carico.
- Designare preventivamente addetti primo soccorso, antincendio, gestione emergenza;
- Fornire i DPI, sentito RSPP e MC
- Richiedere ai lavoratori il rispetto delle norme
- Formare, informare ad addestrare il personale
- Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta e per l'espletamento della funzione copia del DVR anche su supporto informatico e consentire l'accesso ai dati sugli infortuni. Il documento è consultato esclusivamente in azienda.
- Elaborare e consegnare al RLS su richiesta il DUVRI, anche su supporto informatico. Il DUVRI è consultato esclusivamente in azienda.

- Consultare il RLS nei casi previsti dalla legge;
- Adottare le misure necessarie per la prevenzione incendi e la gestione dell'emergenza;
- In appalti e subappalti, munire i lavoratori di tessera di riconoscimento;
- Convocare la riunione periodica nelle imprese con >15
- Nell'affidare i compiti ai lavoratori tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi;
- Fare in modo che solo i lavoratori istruiti ed addestrati accedano alle zone a grave rischio;
- Adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e informare i lavoratori esposti a rischio grave e immediato sulle procedure da seguire;
- Astenersi dal richiedere ai lavoratori di riprendere l'attività quando persiste un pericolo grave immediato;
- Prendere provvedimenti per evitare che le misure adottate possono causare rischi per la popolazione o l'ambiente;

- Comunicare all'INAIL entro 48 ore dal ricevimento del certificato medico a fini statistici i dati relativi ad infortuni che comportano assenza da lavoro di almeno 1 giorno escluso quello dell'evento e ai fini assicurativi quelli degli infortuni che comportino un'assenza superiore a 3 giorni;
- Aggiornare le misure di protezione;
- Comunicare all'INAIL il nominativo del RLS;
- Vigilare che i lavoratori sottoposti a controllo medico non siano adibiti a lavoro senza giudizio di idoneità.

Preposto

E'preposto chi, per le competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali collegati al suo incarico,

- sovrintende alla attività lavorativa
- garantisce l'attuazione delle direttive ricevute
- controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori
- ed esercitando un funzionale potere di iniziativa

Principali obblighi del preposto

- Sovrintendere e vigilare sull'osservanza da parte dei lavoratori dei loro obblighi di sicurezza, di uso dei mezzi dei dispositivi di protezione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i superiori diretti;
- Verificare che accedano alle zone ad alto rischio solo i lavoratori adeguatamente istruiti;
- Richiedere l'osservanza delle misure di gestione dell'emergenza e dare istruzioni sull'abbandono del posto di lavoro
- Informare tempestivamente i lavoratori esposti a rischio grave e immediato circa le misure da adottare e astenersi dal richiedere la ripresa al lavoro in caso di persistenza della situazione di grave rischio
- Segnalare al datore di lavoro o al dirigente le deficienze dei mezzi, attrezzature, DPI o altre condizioni di pericolo di cui venga a conoscenza
- Frequentare corsi di formazione

Principali obblighi dei Lavoratori

- Prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni e contribuire all'adempimento degli obblighi di sicurezza;
- Osservare le disposizioni del datore di lavoro, dei dirigenti e preposti per la protezione collettiva ed individuale;
- Usare correttamente attrezzature, sostanze, preparati pericolosi, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e protezione;
- Segnalare a datore di lavoro, dirigente o preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi e le condizioni di pericolo adoperandosi direttamente in caso di urgenza per eliminare tali situazioni, dandone notizia al RLS.

- Non rimuovere o modificare senza autorizzazione dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo, né compiere di propri iniziativa operazioni non di competenza o che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- Partecipare ai corsi di formazione e addestramento
- Sottoporsi alle visite mediche
- In caso di appalto o subappalto, esporre il tesserino di riconoscimento. L'obbligo riguarda anche i lavoratori autonomi che esercitano l'attività nel medesimo luogo di lavoro e che sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Obblighi di progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori

- I progettisti di luoghi di lavoro e impianti devono rispettare i principi di sicurezza e al momento delle scelte progettuali e tecniche, scegliere attrezzature, componenti e dispositivi di protezione a norma di legge
- Sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature, DPI e impianti non conformi alle norme di sicurezza.
- In caso di locazione finanziaria di beni assoggettati a procedure di attestazione della conformità, i beni devono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione
- Gli installatori ed i montatori di impianti attrezzature di lavoro o altri mezzi tecnici devono attenersi alle norme di sicurezza e alle istruzioni dei fabbricanti

Medico competente

E' il medico in possesso di determinati titoli e requisiti formativi e professionali, previsti dalla legge, che collabora con il datore di lavoro per la valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e gli altri compiti previsti dalla legge

Principali obblighi del MC

- Collaborare con il SPP e il datore di lavoro all'effettuazione della valutazione dei rischi anche ai fini della programmazione della SS, all'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psicofisica dei lavoratori all'attività di formazione e informazione e all'organizzazione del servizio di primo soccorso;

- Programmare ed effettuare la sorveglianza sanitaria attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi;

Istituire, aggiornare e custodire sotto la propria responsabilità le cartelle sanitarie e di rischio per ogni lavoratore visitato.
La cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina del medico, salvo il tempo necessario per l'esecuzione delle visite e la trascrizione dei dati;

Consegnare al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso e al lavoratore, alla cessazione del lavoro, copia della cartella, fornendogli le informazioni necessarie sulla sua conservazione.
L'originale della cartella va conservato da parte del datore di lavoro per almeno 10 anni, salvo diverso termine di legge.

- Informare i lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria e nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine sulla necessità di sottoporsi a visita anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione. Fornire, a richiesta, analoghe informazioni agli RLS e informare i lavoratori interessati dei risultati della SS, rilasciando a richiesta del lavoratore copia della documentazione sanitaria.

- Comunicare per iscritto nelle riunioni periodiche a RSPP e RLS i risultati anonimi e collettivi della sorveglianza

- Visitare almeno una volta l'anno gli ambienti di lavoro

- Partecipare alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori

Sorveglianza sanitaria

E'effettuata dal MC nei casi previsti dalla normativa, o qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico correlata ai rischi lavorativi e comprende:

1. visita preventiva, per verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro e l'idoneità alla mansione specifica.

2. visita periodica, per controllare lo stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. E' effettuata di norma una volta all'anno. La periodicità può avere cadenza diversa, sulla base del giudizio del medico o dell'organo di vigilanza;

3. Visita a richiesta del lavoratore, se ritenuta dall'MC correlata ai rischi;

4. Visita in occasione del cambio di mansione;

5. Visita alla cessazione del rapporto di lavoro, quando previsto dalla legge;

6. Visita medica preventiva in fase preassuntiva

7. Visita medica precedente alla ripresa del lavoro,a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60gg continuativi.

- Sono vietate le visite mediche per accertare stati di gravidanza e negli altri casi stabiliti dalla legge.

- Le visite sono a cura e spese del datore di lavoro e comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio.

- Nei casi previsti dall'ordinamento, le visite devono essere finalizzate anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol-dipendenza e di assunzioni di stupefacenti.

- Il MC esprime per iscritto un giudizio relativo alla mansione specifica che può essere di idoneità, idoneità parziale, temporanea o permanente con limitazioni, inidoneità temporanea o permanente, dandone copia al datore di lavoro e al lavoratore.

- Nel caso di inidoneità temporanea, vanno indicati i limiti temporali.

- Contro il giudizio del medico, compreso quello in fase preassuntiva, è ammesso ricorso entro 30gg all'organo di vigilanza territorialmente competente, che conferma modifica o revoca il giudizio stesso.

- Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico e, in caso di inidoneità, adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente a quelle di provenienza.

Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi

- Il datore di lavoro organizza il SPP all'interno dell'azienda o incarica un SPP esterno nel caso in cui non vi siano all'interno persone con i requisiti richiesti dalla legge, ferma restando la sua responsabilità in materia.
- Gli addetti e i responsabili del servizio devono possedere i requisiti di legge, essere in numero sufficiente e disporre dei mezzi e del tempo necessario.
- In caso di servizio interno, il datore di lavoro può avvalersi di consulenti esterni

Il SPP e il RSPP interno sono obbligatori:

1. nelle aziende industriali a rischio di incidente rilevante;
2. nelle centrali termoelettriche;
3. negli impianti ed installazioni nucleari;
4. nelle aziende che fabbricano depositi di munizioni o esplosivi;
5. nelle aziende industriali >200 lavoratori, estrattive >50,
6. Nelle strutture di ricovero o cura >50.

In caso di azienda con più unità produttive o in caso di gruppi d'imprese, può essere istituito un unico SPP.

- Per svolgere la funzione di RSPP o ASPP occorre essere in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore (salvo eccezioni) e di attestato di frequenza con verifica di apprendimento ai relativi corsi di formazione.
- Alcune tipologie di laurea esonerano dall'obbligo di frequenza di una parte del percorso formativo
- RSPP e ASPP devono frequentare corsi di aggiornamento periodici
- Il SPP provvede a individuare i fattori di rischio, alla VR e all'elaborazione delle misure e delle procedure di sicurezza, a proporre i programmi di formazione e informazione, a partecipare alle riunioni periodiche, a fornire informazioni ai lavoratori, ecc.
- I componenti del SPP sono tenuti al segreto.
- Il SPP è utilizzato dal datore di lavoro

Datore di lavoro RSPP

- Salvo casi particolari, il datore di lavoro può assumere l'incarico di RSPP, previa informazione preventiva al RLS, nelle aziende artigiane e industriali fino a 30 addetti, in quelle agricole e zootecniche fino a 10 addetti a tempo indeterminato, in quelle della pesca fino a 20 e nelle altre fino a 200.
- In questo caso deve frequentare uno specifico corso di formazione e corsi di aggiornamento periodico
- Nelle imprese fino a 5 addetti il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso, prevenzione incendi ed evacuazione, frequentando i rispettivi corsi, anche in caso di nomina di RSPP esterno.

Riunione periodica

- Nelle aziende o unità produttive >15 addetti il datore di lavoro, direttamente o tramite SPP, indice almeno una volta l'anno una riunione cui partecipano, oltre allo stesso datore o a un suo rappresentante, il RSPP, il MC e i RLS. Nelle aziende <15 la riunione va chiesta dal RLS.

- Nel corso della riunione si esaminano il DVR, l'andamento degli infortuni, delle M.P. e la sorveglianza sanitaria, i criteri di scelta, l'efficacia e le caratteristiche dei DPI, i programmi di informazione e formazione.

- Va redatto un verbale, a disposizione dei partecipanti per consultazione.

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

- In tutte le aziende, viene nominato l'RLS ed è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.
- Nelle aziende fino a 15 dipendenti, l'RLS è eletto dai lavoratori al loro interno. Nelle aziende con più di 15 lavoratori, l'RLS è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda se presenti, altrimenti viene eletto dai lavoratori al loro interno.
- In sede di contrattazione collettiva viene stabilito il numero, le modalità di designazione o elezione, il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per lo svolgimento delle funzioni dell'RLS. Il numero minimo di rappresentanti è: 1 rappresentante nelle aziende fino a 200 lavoratori, 3 rappresentanti nelle aziende da 201 a 1000 lavoratori, 6 rappresentanti in tutte le aziende con oltre 1000 lavoratori.

RLS Territoriale

L'RLST svolge l'attività dell'RLS, in caso di mancata elezione, per le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza.

Viene eletto o designato a seguito di accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati da associazioni di datori di lavoro e lavoratori.

- Per lo svolgimento della sua attività l'RLST accede ai luoghi di lavoro, rispettando le modalità e i termini di preavviso previsti dall'accordo collettivo, tranne che in caso di infortunio grave, previa segnalazione all'organismo paritetico.

- In caso di impedimento all'accesso, il RLST ne dà comunicazione all'OPP o in mancanza all'organo di vigilanza territoriale. L'OPP comunica alle aziende e ai lavoratori il nominativo dell'RLST. L'esercizio delle funzioni dell'RLST non è compatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali.

- L'RLST ha diritto alla formazione in materia di salute e sicurezza riguardante i rischi specifici esistenti nei luoghi in cui svolge la propria attività. Modi, tempi e contenuti della formazione sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

Il RLSS opera in specifici contesti produttivi quali:

a. porti (sedi di autorità portuali o autorità marittime);
b. centri intermodali di trasporto;
c. impianti siderurgici;
d. cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
e. contesti produttivi complessi con interferenze tra le lavorazioni e con un numero di addetti superiore a 500;

Il RLSS svolge attività di coordinamento tra i RLS per la sicurezza del sito, che provvedono ad individuarlo.

Attribuzioni del RLS

Salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva il RLS:

- Accede ai luoghi di lavoro;
- Viene consultato preventivamente e tempestivamente a valutare i rischi, individuare, programmare realizzare e verificare la sicurezza nell'azienda o unità produttiva;
- Viene consultato sulla designazione del RSPP, ASPP, MC, degli addetti alla prevenzione incendi, al primo soccorso, all'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- Viene consultato in merito all'organizzazione della formazione;

- Riceve informazioni e documentazione riguardo la VR e le misure di prevenzione relative, riguardo le sostanze ed i preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e malattie professionali;
- Riceve informazioni dai servizi di vigilanza;
- Riceve una formazione adeguata;
- Promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee alla tutela della salute del lavoratore;
- Formula osservazioni in caso di visite e verifiche di autorità competenti dalle quali è di norma sentito;

- Partecipa alle riunioni periodiche;
- Propone attività di prevenzione;
- Avverte il responsabile aziendale dei rischi riscontrati nell'attività;
- Può ricorrere alle autorità competenti in caso di idoneità delle misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro.
- L'RLS deve disporre di tempo, spazi e mezzi necessari per lo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione
- Le modalità per lo svolgimento delle funzioni sono stabilite in sede di contrattazione collettiva
- L'RLS riceve copia del documento valutazione rischi e del DUVRI ed è tenuto al rispetto delle disposizioni sulla privacy, del segreto industriale nonché del segreto in ordine ai processi lavorativi.
- L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di RSPP o ASPP.