P.O.R. PUGLIA 2014 – 2020 approvato con Decisione C(2015)5854 del 13/08/2015 ASSE X “Investire nell'istruzione, nella formazione, e nell’apprendimento permanente”. AVVISO PUBBLICO N. 6/FSE/2019 PROGETTO PILOTA - Realizzazione di percorsi formativi di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), finalizzati al conseguimento del Diploma di Tecnico Superiore Attuazione degli interventi ex Accordo di Programma Quadro (APQ) dell'Area Interna dei Monti Dauni sottoscritto in data 18/06/2019 (DD del 8 ottobre 2019 n. 1217 – BURP n.116 del 10/10/2019). Approvazione Graduatoria AD n. 1341 del 23/10/2019.

Corso ITS “Tecnico Superiore nella valorizzazione della biodiversità e del contenuto salutistico dei prodotti agroalimentari” (Acronimo: BIODIVHEALTH)

Docente: Ing. Claudia Lunanova

AREA: Sicurezza sul lavoro

UF: Modulo 1

Salute e Sicurezza Dei Lavoratori

~~D.Lgs. 626/94~~
~~ABROGATO dal~~

D.Lgs. 81/2008

Testo Unico

In materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

306 Articoli

51 Allegati

In vigore dal 15 maggio 2008

TITOLI - D.Lgs 81/2008

TITOLI	CONTENUTI
I	Principi comuni
II	Luoghi di lavoro
III	Uso delle attrezzature di lavoro
IV	Cantieri temporanei e mobili
V	Segnaletica di salute e sicurezza sul lavoro
VI	Movimentazione manuale dei carichi
VII	Attrezzature munite di videoterminali
VIII	Agenti fisici
IX	Sostanze pericolose
X	Esposizione ad agenti biologici
XI	Protezione da atmosfere esplosive
XII	Disposizioni in materia penale e di procedura penale
XIII	Disposizioni Finali

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE BA
Dipartimento di Prevenzione
Servizio Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro
S.P.e S.A.L. - AREA NORD
Sede di Corato: Via Vittorio Veneto 22 – 70033 CORATO – Tel. 080/3608612 # Fax: 080/8984161
Sede di Molfetta: Via P. Togliatti 6/F – 70056 MOLFETTA - Tel. 080/3357919/5/6/7/8/9 # Fax 080/3357917
e.mail: dirspesal.areanord@asl.bari.it

/9.15-6-

IMPRESA DI COSTRUZIONI
Via T. Tamburra n. 6
70038 TERLIZZI (BA)
~~Partita IVA: 03630550725~~

Spett. le Ditta

TEL: 348.9023208 Fracchiolla M.delle

In data odierna 24/07/14 alle ore 12:45 i sottoscritti Tecnici della Prevenzione UU.P.G., a seguito di sopralluogo effettuato presso cantiere edile sito\a in terlizzi (BA) alla via C. DEI GIARDINI TERLIZZI invita il Sig. FRACCHIOLLA M.LE in qualità di RAPP. LEGALE a presentarsi presso gli Uffici del Servizio in intestazione - sede di Molfetta il giorno 25/07/14 alle ore 11:00.

☐ **per comunicazioni urgenti** ☒ **per esibire la seguente documentazione**

1) Registro infortuni COPIA
2) Modello UNILAV
3) Certificato d'iscrizione alla C.C.I.A.A. COPIA
4) Documento di valutazione dei rischi (art. 17 co. 1 lett. a) D.L.gs. n. 81/08) ed adempimenti ad esso connessi IN ORIGINALE POIF.
5) Autocertificazione (art. 29 co. 5 D. Lgs. 81/08) nei casi previsti dalla legge
6) Verbali di formazione e informazione dei lavoratori e verbali consegna dispositivi di protezione individuale (D.P.I.) TUTTI I DIP.
7) Piano di emergenza ai sensi del D.M. 10/03/1998
8) Nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (art. 17 co.1 lett. b) del D.Lgs. n. 81/08) con attestazione delle capacità e requisiti professionali
9) Nomina del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (art. 47 del D.Lgs. n. 81/08) e relativo attestato di formazione
10) Nomina addetti alla prevenzione incendi, evacuazione e primo soccorso (art. 18 co. 1 lett.b) D.Lgs. n. 81/08) e relativi attestati
11) Nomina del medico competente, verbali di sopralluogo, protocollo sanitario e giudizi di idoneità sanitaria dei dipendenti
12) Verbale di riunione periodica (per aziende > 15 dipendenti) ai sensi art. 35 del D. Lgs. n. 81/08
13) Dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico ai sensi del D.M. 22/01/2008 n. 37 art. 7
14) Denuncia agli Organi competenti dell'impianto elettrico di messa a terra (D.P.R. n. 462/01) e verbali di verifica periodica (art. 86 del D.Lgs. n. 81/08)
15) Piano Operativo di Sicurezza (art. 17 co. 1 lett. a) di cui All. XV p.to 3 del D.Lgs. n. 81/08)
16) Piano di montaggio, uso e smontaggio del ponteggio (All. XXII del D.Lgs. n. 81/08)
17) Corso per addetti al montaggio uso e smontaggio ponteggi
18) Notifica Preliminare (art. 99 del D.Lgs. n. 81/08) inviata agli Organi competenti nonché gli eventuali aggiornamenti;
19) Piano di Sicurezza e Coordinamento (art. 100 del D.Lgs. n. 81/08) secondo All. XV dello stesso decreto
20) Nomina del Coordinatore per la Sicurezza in fase di Progettazione ed esecuzione dei Lavori (art. 90 del D.Lgs.81/08)
21) Verbali sopralluogo Coordinatore per la Sicurezza in fase di esecuzione dei Lavori Nº 12 VERB. SALDORD. (ULTIMO 23.06.
22) Libretto e verbale di verifica apparecchi di sollevamento e denuncia all'Organo competente GRU ALFA CITY A662 ANNO 1999 MAT. 05865
23) Certificato di prevenzione incendi
24) Cartelle sanitarie dipendenti TUTTI I DIPENDENTI
25) Verbale di coordinamento Nº 1 del 08.07.14.
26)

Il presente atto viene redatto in duplice copia che viene sottoscritto dagli intervenuti. Una copia viene rilasciata al sig./ra FRACCHIOLLA MICHELE che è reso edotto dell'obbligo di trasmettere il presente al sig./ra _____ in qualità di datore di lavoro.

NOTA: Qualora il sig./ra FRACCHIOLLA MICHELE fosse impossibilitato a presentarsi il giorno stabilito può delegare l'adempimento con apposita comunicazione sottoscritta.

EDIL [illegible]
Amministratore
Michele FRACCHIOLLA

Firma per ricevuta

Tecnici della Prevenzione
S.P.e S.A.L.-ASL BA

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i settori di attività (anche alle attività senza scopo di lucro), privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio.

4. Il presente decreto legislativo si applica a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati

5. Nell'ipotesi di prestatori di lavoro nell'ambito di un **contratto di somministrazione di lavoro** …. tutti gli obblighi di prevenzione e protezione di cui al presente decreto sono a carico dell'utilizzatore.
6. Nell'ipotesi di **distacco del lavoratore** …, tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico del distaccatario, fatto salvo l'obbligo a carico del distaccante di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato.
7. Nei confronti dei **lavoratori a progetto** … le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente.

8. Nei confronti dei **lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio**, … il presente decreto legislativo e tutte le altre norme speciali vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute si applicano con esclusione dei piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresi l'insegnamento privato supplementare e l'assistenza domiciliare ai bambini, agli anziani, agli ammalati e ai disabili**.**

9. Nei confronti dei **lavoratori a domicilio** di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, e dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei proprietari di fabbricati **(condomini nella persona dell'amministratore)** trovano applicazione gli obblighi di informazione e formazione di cui agli articoli 36 e 37. Ad essi devono inoltre essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III.

10. A tutti **i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza**, … si applicano le disposizioni di cui al titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al titolo III. I lavoratori a distanza sono informati dal datore di lavoro circa le politiche aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine alle esigenze relative ai videoterminali ed applicano correttamente le direttive aziendali di sicurezza. ….

11. Nei confronti dei **lavoratori autonomi** di cui all'articolo 2222 del codice civile si applicano le disposizioni di cui agli articoli 21 e 26.

12. Nei confronti **dei componenti dell'impresa familiare** di cui all'articolo 230-bis del codice civile, **((dei coltivatori diretti del fondo, degli artigiani e dei piccoli commercianti))** soci delle società semplici operanti nel settore agricolo si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21.

1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile, **((i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti)).** devono:

a) **utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;**
b) **munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;**
c) **munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.**

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:
a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;
b) **partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte,** secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.

Impresa Familiare:
I collaboratori familiari del titolare-imprenditore con i quali è possibile costruire un'impresa familiare sono:
- *il coniuge;*
- *parenti entro il terzo grado; sono:*
• i discendenti, cioè il figlio, il figlio del figlio ed il pronipote;
• gli ascendenti, cioè il genitore, il nonno ed il bisavolo;
• i collaterali, cioè il fratello o la sorella, il nipote (figlio di fratello o di sorella) e lo zio.
- *gli affini entro il secondo grado, sono i seguenti parenti del coniuge:*
• il figlio (solo del coniuge) e il figlio del figlio; il genitore e il nonno, il fratello e la sorella;
- *il coniuge del figlio (genero o nuora); il coniuge del figlio del figlio, il coniuge del genitore quando non*
sia anch'egli genitore, il coniuge del fratello (cognato).
Il **lavoro autonomo:** è definito dall'art. 2222 del Codice Civile, che indica quale lavoratore autonomo colui che si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

principi sono contenuti agli articoli 34 e 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

L'articolo 21 del d.lgs. n. 81/2008 dispone che i componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, i lavoratori autonomi che compiono imprese e servizi ai sensi dell'art. 2222 del codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti, abbiano la facoltà di sottoporsi a formazione. Ne deriva che le previsioni di cui all'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – dirette a fornire ai soggetti di cui all'articolo 21 utile parametro di riferimento per la formazione – non hanno nei confronti dei destinatari efficacia obbligatoria. Resta ferma, come espressamente previsto dall'articolo 21, secondo comma, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008 (ove si legge che sono fatti salvi gli *"obblighi previsti da norme speciali"*), la obbligatorietà di altra formazione rispetto a quelle oggetto di regolamentazione da parte dell'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico", nei soli casi in cui essa sia imposta ai sensi di altre disposizioni di legge, da considerarsi speciali rispetto alla previsione generale di cui all'articolo 21, comma 2, citata, e che, si ripete, attribuisce ai soggetti in parola la facoltà e non anche l'obbligo di sottoporsi a formazione. A titolo meramente esemplificativo e senza che la indicazione che segue esaurisca il novero delle situazioni alle quali la norma appena citata si riferisce, si ricorda che il decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177, relativo alla regolamentazione dei lavori nei c.d. "ambienti confinati", prevede, all'articolo 2, comma 1, lettera b), l'*"integrale e vincolante applicazione anche del comma 2 dell'articolo 21, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nel caso di imprese familiari e lavoratori autonomi"*. Di conseguenza, nel campo di applicazione del d.P.R. n. 177/2011 la formazione dei lavoratori familiari e dei lavoratori autonomi che compiono opere e servizi è obbligatoria e non facoltativa.

Analoghe conclusioni valgono nei riguardi della formazione dei dirigenti e dei preposti, i quali – come previsto dall'articolo 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 – devono ricevere una formazione "adeguata e specifica" rispetto all'importante ruolo rivestito in azienda (e delineato sin dalle "definizioni" contenute all'articolo 2 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro), con obblighi di ampia portata, individuati, rispettivamente, agli articoli 18 e 19 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro. Rispetto ai dirigenti e ai preposti, come rimarcato alla "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la applicazione dei contenuti dell'accordo è facoltativa

www.porreca.it

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N 9/2013

Roma, 24 ottobre 2013

Alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa

Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 29/10/2013
Prot. 37 / 0018675 / MA007.A001

Prot.

Oggetto: art. 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – *risposta al quesito relativo alle imprese familiari.*

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa ha inoltrato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito alla applicazione del D.Lgs. n. 81/2008 alla "*impresa familiare di fatto – ai sensi dell'articolo 230 bis del Codice Civile - che opera con collaboratori senza essersi costituita con atto espresso: atto notarile dichiarativo.*"

Al riguardo va premesso che l'art. 230 bis del Codice Civile prevede che "*salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al mantenimento secondo la condizione patrimoniale della famiglia e partecipa agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. [...]*".

Pertanto, il legislatore ha voluto introdurre una figura di impresa familiare fondata sulla "*solidarietà familiare*" e non su un rapporto contrattuale.

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La commissione ritiene sia possibile costituire, ai sensi dell'art. 230 bis del codice civile, un'impresa familiare senza la necessità di uno specifico atto notarile.

È opportuno sottolineare che ai fini dell'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alle imprese familiari si applica l'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

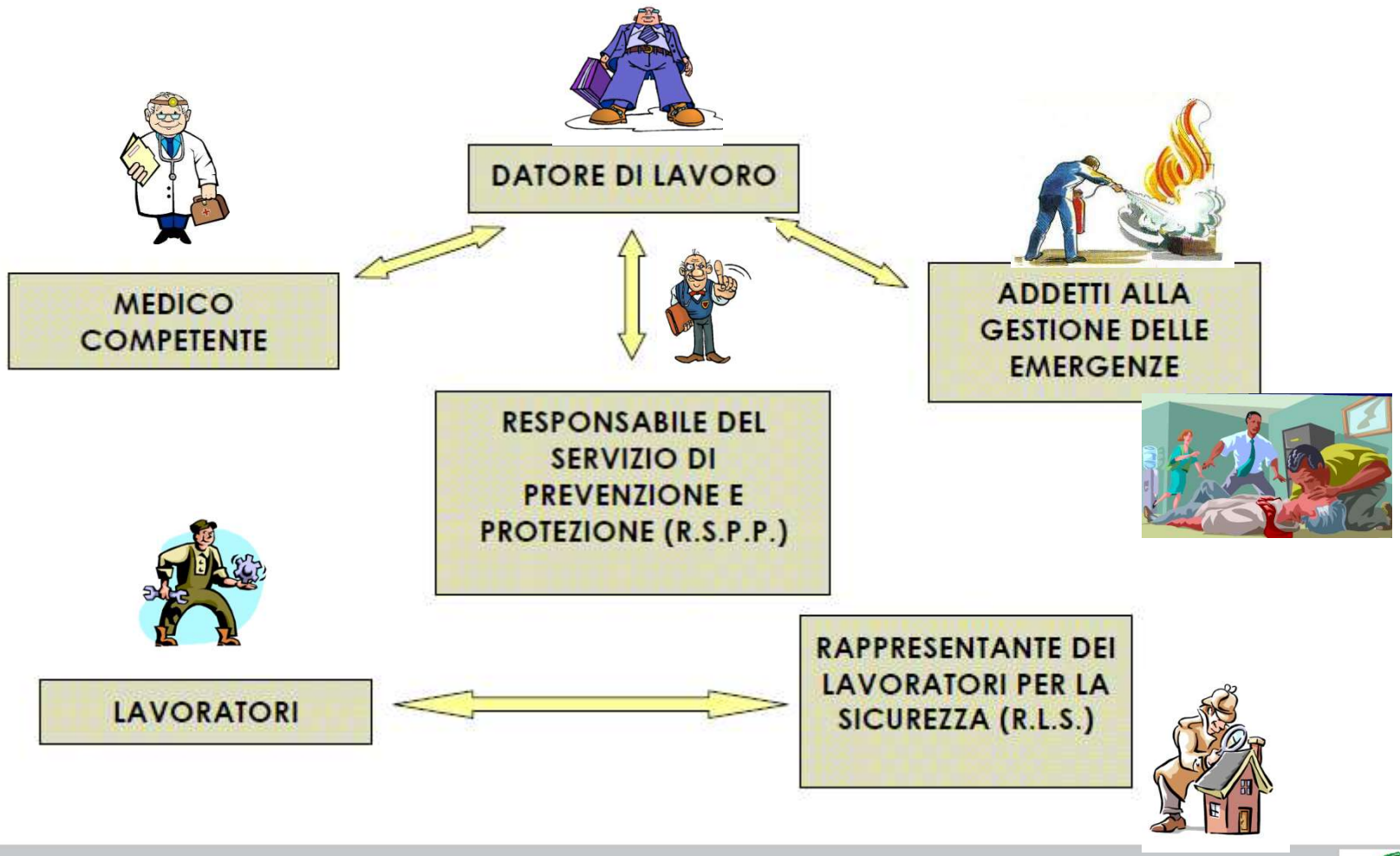
IMPRESA FAMILIARE ART. 230 BIS

FAQ MIN. LAVORO NOVEMBRE 2010 Si applica l'art. 21 mentre laddove i componenti dell'impresa familiare assumano la veste di lavoratori così come definiti dall'art. 2 con un vero rapporto di subordinazione, al titolare dell'impresa familiare faranno capo tutti gli obblighi di tutela della sicurezza e salute dei lavoratori compresa valutazione rischi, dvr, sorveglianza sanitaria, formazione.

In modo ancora più evidente in caso di assunzione di lavoratori oltre i collaboratori familiari con qualunque tipo di contratto.

Con sentenza della **Cassazione penale del 2010** si evidenzia che gli obblighi che incombono sul datore di lavoro nei confronti dei lavoratori non possono venir meno anche nel caso di rapporto tra padre e figlio in un'impresa familiare.

Soggetti Principali



LA SQUADRA DELLA SICUREZZA

ORGANIZZAZIONE SICUREZZA
DATORE DI LAVORO
DIRIGENTI
PREPOSTI
RESPONSABILE SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
ADDETTI AL S.P.P.
MEDICO COMPETENTE
SQUADRA DI PRIMO SOCCORSO
SQUADRA INCARICATA DELLA PRECENZIONE INCENDI
SQUADRA INCARICATA DELLA EVACUAZIONE DEI LAVORATORI
RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI
LAVORATORI

Articolo 2 - Definizioni

- **« Lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito della 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.

Al lavoratore così definito è equiparato:
-**il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che** presta la sua attività per conto della società o dell'Ente stesso;
-**l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549 c.c.;**
-il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro …

IL LAVORATORE
contratti atipici

La maggior parte delle sanzioni riguarda **irregolarità connesse alla figura del lavoratore** (mancanza sorveglianza sanitaria su nuovi assunti o su lavoratori con contratto atipico, formazione inesistente o errata o in ritardo, **presenza di lavoratori con contratto atipico non presenti nella valutazione dei rischi**.

Individuare la presenza un lavoratore correttamente inteso in materia di sicurezza secondo il disposto dell'art. 2 comporta la corretta applicazione della norma.

Se in azienda riscontro la presenza di un lavoratore scattano gli obblighi conseguenti con differenze solo generate dal numero di lavoratori.

Per esempio la semplice presenza di uno stagista o tirocinante genera obblighi:

- DVR obbligatorio anche con 1 tirocinante

- obbligo formativo per ogni nuovo assunto ed aggiornamento; sorveglianza sanitaria se necessaria.

Lavoratore

Cassazione Penale - Sentenza n. 23147 del 12 giugno 2012

Riguardante l'applicazione delle norme antinfortunistiche **a terze persone** diverse dai lavoratori che eventualmente abbiano avuto accesso nei luoghi di lavoro e che possano correre dei rischi in essi presenti.

Le norme antinfortunistiche, sostiene la Corte suprema, **non sono dettate soltanto per la tutela dei lavoratori, ma sono dettate anche a tutela dei terzi,** cioè di tutti coloro che, per una qualsiasi legittima ragione, accedono nei cantieri o comunque in luoghi ove vi sono macchine che, se non munite dei presidi antinfortunistici voluti dalla legge, possono essere causa di eventi dannosi.

Le disposizioni prevenzionali infatti, ribadisce ancora la Corte di Cassazione, sono da considerare emanate nell'interesse di tutti, finanche degli estranei al rapporto di lavoro, occasionalmente presenti nel medesimo ambiente lavorativo, a prescindere, quindi, da un rapporto di dipendenza diretta con il titolare dell'impresa.
….. Purché la presenza di terzi nel luogo e nel momento dell'infortunio non abbia i caratteri di anormalità, atipicità ed eccezionalità che interrompe il nesso eziologico tra evento e condotta inosservante.

D. Lgs. 76 del 28 giugno 2013

Dal 1 luglio 2013 tutte le ammende e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal 81/2008 sono state rivalutate nella **misura del 9,6%.**

Decreto Destinazione Italia: la lettera a) del comma 1 "aumenta del 30% anche le **somme aggiuntive dovute in caso di sospensione dell'attività imprenditoriale**, secondo la previsione contenuta nell'**art. 14, del D.L.vo n. 81/2008**".

CRISI = CONTRATTI ATIPICI = FLESSIBILITA'

FORTE RIDUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO (**17,2% sul totale** contratti 2012 – su 7.930.000 contratti 1.369.000 a tempo indeterminato).

ESPLOSIONE DI CONTRATTI FLESSIBILI (collaborazione continuativa e coordinata, a progetto, part time, stagionali, voucher, partite iva, stagisti e tirocinanti, collaboratori familiari nelle imprese familiari).

LAVORATORE A PROGETTO E COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI;

Secondo l' articolo 3 comma 7 di tale D. Lgs. n. 81/2008, infatti:

"Nei confronti dei lavoratori a progetto e dei collaboratori coordinati e continuativi le disposizioni di cui al presente decreto si applicano ove la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente"; articolo in base al quale i lavoratori a progetto sono quindi di fatto equiparati ai lavoratori dipendenti.

LAVORATORE A PROGETTO E COLLABORATORI COORDINATI E CONTINUATIVI;

Quindi il committente datore di lavoro è tenuto nei confronti dei lavoratori a progetto ad applicare integralmente tutte le disposizioni di prevenzione e di sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008, **anche nel caso che nell'azienda operino solo tali tipologie di lavoratori** ed è tenuto, quindi, ad effettuare la valutazione dei rischi, ad elaborare il documento di valutazione dei rischi, a sottoporre se necessario i lavoratori a progetto alla sorveglianza sanitaria, a fornire i necessari D.P.I ed è tenuto ad istituire il servizio di prevenzione e protezione ed a designare il responsabile del servizio.

Esempio tipico di **personale medico** che ha un rapporto di collaborazione continuativa e coordinata nei centri termali e medici.

LAVORO OCCASIONALE DI TIPO ACCESSORIO, VOUCHER;

Regolamentazione di rapporti di lavoro occasionali di tipo accessorio a carattere saltuario per emersione lavoro nero; pagati a mezzo voucher.

Comma 8 art. 3: nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio si applicano le disposizioni in materia di sicurezza;

FAQ del Min. Lavoro settembre 2012: compresa informazione e formazione, DPI, sorveglianza sanitaria se necessaria, etc.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ARTT 20-28 D. LGS. 276/2003;

L'utilizzatore a partire dal momento in cui ha a propria disposizione il lavoratore somministrato lo deve <u>considerare equiparato ai suoi lavoratori</u> e deve ottemperare nei suoi confronti a tutti gli adempimenti di sicurezza del D. Lgs. 81/2008.

Colui che svolge stage o tirocini formativi può essere equiparato a tutti gli effetti al lavoratore ai fini dell'applicazione della normativa prevista dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81? *(Quesito del 1 ottobre 2012 del Min. Lavoro)*

Conseguentemente, nella specifica ipotesi in cui presso un'azienda o uno studio professionale siano presenti soggetti che svolgano stage o tirocini formativi, il datore di lavoro sarà tenuto ad osservare tutti gli obblighi previsti dal testo unico al fine di garantire la salute e la sicurezza degli stessi e, quindi, adempiere gli obblighi formativi connessi alla specifica attività svolta.

LAVORATORI STAGIONALI:

Lavoratori stagionali **sono equiparati** ai lavoratori e pertanto destinatari di ogni tutela da parte del D.L. in termini di formazione ed informazione, **sorveglianza sanitaria,** valutazione rischi anche con solo stagionali;

Art. 4: Stagionali, il personale in forza si computa a prescindere dalla durata del contratto e dall' orario.

CONTRATTO INTERMITTENTE – A CHIAMATA

Nel 2012 i contratti sono passati da 522.445 a 605.551.

Gli adempimenti di prevenzione e protezione sono a carico del datore di lavoro. Rotazione delle chiamate.

Obbligo di ottemperare anche in presenza solo di lavoratori con questo contratto. Obbligo di formazione ed informazione, sorveglianza sanitaria (no visite di altre ditte).

Tra le forme di contratto atipico sarà quella con la maggiore frequenza di controlli secondo il documento di programmazione dell'attività di vigilanza 2013.

LAVORATORE

SOGGETTO ATTIVO
DEL SISTEMA DI PREVENZIONE

Maggiore Responsabilizzazione
Il lavoratore è responsabile della realizzazione della propria sicurezza, di quella dei colleghi di lavoro o di altre persone presenti

Destinatario di sanzioni penali
Il lavoratore è sanzionato penalmente se è stato adeguatamente informato e formato

FORMAZIONE LAVORATORI

Formazione in modalità *e-learning*

L'allegato 1 agli accordi del 21 dicembre 2011 disciplina la formazione in modalità *e-learning*, contenendo, innanzitutto, una premessa volta a evidenziare che se la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello di interattività, l'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine *e-learning*, e della quale viene fornita la seguente definizione: *"modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro"*.

L'allegato continua evidenziando come la formazione in parola non consista nella *"semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento"* quanto come si [illegible] *di un percorso di apprendimento* [illegible] *un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso)"*.

In tal modo vengono, quindi, fissate regole sufficientemente precise dirette a riconoscere la importanza e utilità di una modalità formativa sin qui generalmente vista con "sospetto" (probabilmente in quanto spesso oggetto di abusi) e a favorire prodotti di qualità distinguendoli da quelli inefficaci.

limitazione →

Tuttavia l'"apertura" a questa nuova tipologia di formazione è riferita dagli accordi a parti limitate della formazione, quali:

- accordo *ex* articolo 34: modulo normativo e gestionale (1 e 2), non anche, quindi, quello tecnico e relazionale (3 e 4), aggiornamento quinquennale e verifiche sul mantenimento delle competenze acquisite

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Formazione Generale
4 ore

Può essere svolta in modalità *e-Learning*

RISCHIO BASSO 4 ore	RISCHIO MEDIO 8 ore	RISCHIO ALTO 12 ore
Uffici e servizi, Commercio, Artigianato, Turismo	Agricoltura, Pesca, P.A., Istruzione, Trasporti, Magazzinaggio	Costruzioni, Industria alimentare, Tessile, Legno, Manifatturiero, Energia, Rifiuti, Raffinerie, Chimica, Sanità, Servizi residenziali

AGGIORNAMENTO

6 ore quinquennali per tutti i macrosettori di rischio

Può essere svolto in modalità *e-Learning*

Utilizzo delle modalità di apprendimento *e-Learning*

Sulla base dei criteri e delle condizioni di cui all'Allegato I l'utilizzo delle modalità di apprendimento *e-Learning* è consentito per:

- la formazione generale per i lavoratori;
- la formazione dei dirigenti;
- i corsi di aggiornamento previsti al punto 9 del presente accordo;
- la formazione dei preposti, con riferimento ai punti da 1 a 5 del punto 5 che segue;
- progetti formativi sperimentali, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento del presente accordo, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning anche per la formazione specifica dei lavoratori e dei preposti.

Esclusivo – Il pm Guariniello indaga sui corsi di formazione

La Procura di Torino indaga su alcuni soggetti che erogano formazione per la sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è accertare la violazione dell'obbligo dell'effettivo apprendimento. E l'inchiesta potrebbe allargarsi alla "finta Fad". Di Enzo Di Frenna.

ROMA 22 Mar - Il giudice Raffaele Guariniello sta indagando sui corsi di formazione per la sicurezza sul lavoro. «Ho situazioni che sono sotto attenzione. Quindi non posso esprimermi nel dettaglio», conferma a Punto Sicuro il pm della Procura di Torino. Si apre dunque un filone d'inchiesta che potrebbe portare a interessanti sviluppi. Il magistrato vuole accertare se la galassia di sigle e società che erogano corsi di formazione in materia di sicurezza sul lavoro abbia predisposto strumenti e metodologie che possano provare l' **avvenuto apprendimento** da parte di imprenditori e lavoratori. Spiega Guariniello: «Ci stiamo occupando del problema perché ci sono state alcune sentenze della Cassazione dove si afferma che la formazione dei lavoratori e dei datori sia un'attività che abbia carattere effettivo, quindi è necessaria la verifica dell'apprendimento. Andremo dunque a controllare i risultati concreti di chi opera nel settore. Se la formazione non ha previsto un'effettiva verifica dell'apprendimento riteniamo che ci sia la violazione dell'obbligo prevista dalla normativa in vigore».

Il pm della Procura di Torino – che guida un pool di nove magistrati specializzati nella sicurezza sul lavoro – vuole approfondire un tema che potrebbe riservare sorprese. La formazione nei luoghi di lavoro, prevista dal Testo Unico D.Lgs. 81 del 2008, è fondamentale per prevenire incidenti e infortuni mortali. Inoltre, deve essere svolta in collaborazione con gli enti paritetici, cioè organizzazioni che rappresentano confederazioni di imprese e lavoratori. Ma il settore della formazione è diventato un business che muove ogni anno milioni di euro e – accanto ad operatori seri e qualificati che offrono servizi di qualità – si muovono società di consulenza che erogano una formazione superficiale e poco attendibile, che danneggia imprese e lavoratori. Un esempio? La mancanza di apprendimento delle norme antincendio, o degli interventi di primo soccorso, può favorire l'insorgere di rischi per la salute dei lavoratori con risvolti penali qualora si verificasse un incidente mortale. Il pool di magistrati coordinati da Guariniello, quindi, andrà a caccia dei soggetti che "**vendono** attestati facili" che non garantiscono il reale apprendimento delle normative per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoro di indagine della Procura di Torino si intreccerà necessariamente anche con la formazione a distanza – la cosiddetta FAD – erogata attraverso l'uso delle nuove tecnologie informatiche, incluso Internet. In questo settore è più facile **vendere** corsi di formazione in modalità e-learning che possono risultare molto discutibili, rilasciando attestati che sono poi spediti in contrassegno postale. In alcuni casi è possibile accedere ai questionari on line dopo appena 24 o 48 ore dalla registrazione, per cui il datore di lavoro o il lavoratore avrebbero a disposizione 1-2 giorni per studiare i manuali accessibili sulle piattaforme informatiche. In questi casi l'apprendimento può risultare inesistente ad una semplice verifica in aula. Ecco, allora, che può scattare il reato di violazione dell'obbligo.

Enzo Di Frenna

INFO@SERVICE *Novara*
di CC Consulenze - www.infoservicenovara.it

GC

ALL'ATTENZIONE **del TITOLARE e del RESPONSABILE SICUREZZA SUL LAVORO**

Prodotti specifici per: UFFICI, ASSICURAZIONI, AG. VARIE, ecc.

DOCUMENTO di VALUTAZIONE RISCHI (DVR)

con le nuove PROCEDURE STANDARDIZZATE. Valido per le attività fino a 50 dipendenti.

Dal 1° gennaio, ed entro il 30 giugno 2013, è obbligatorio redarre il Documento Valutazione Rischi (DVR) secondo le nuove procedure standardizzate. Tutte le Aziende, Liberi Professionisti, Negozi, Uffici, ecc. dovranno dotarsi di tale documento. Per favorirLa nell'assolvimento di questo nuovo obbligo abbiamo realizzato il nuovo

DVR-ONLINE - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SECONDO LE PROCEDURE STANDARDIZZATE.

La nostra soluzione è valida di tutti i tipi di attività con meno di 50 dipendenti. Il nostro DVR-online è un software guidato che, con semplici passaggi di compilazione, realizzerà il Vs. Documento Valutazione Rischi in modo semplice ed economico. Tutta la procedura è a norma di Legge, gestita dalla Confederazione COINAR. Il nostro DVR on line viene fornito su CD autoinstallante con istruzioni e assistenza ed è di semplicissimo utilizzo; la soluzione ideale per la **Vostra attività**. NON NECESSITA di particolari competenze per essere compilato NON funziona su MAC

Indicazioni complete su **www.infoservicenovara.it** oppure **www.dvr-online.it**

Il tutto viene fornito ad un COSTO IRRISORIO, barrate il riquadro sottostante se volete riceverlo:

DVR-ONLINE - DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SECONDO LE PROCEDURE STANDARDIZZATE
PROMOZIONE SPECIALE DI LANCIO SOLO **140 EURO**

Corsi Obbligatori sulla Sicurezza sul Lavoro per

DIPENDENTI O NEOASSUNTI **CONFORMI ALL'ACCORDO STATO REGIONI**

e al Dlg 81/08, in TOTALE formazione a distanza su CD, comodi da fare in ufficio o a casa

Certificati con Attestato rilasciato da ente paritetico bilaterale Valido in tutta Italia.

I corsi sono in totale formazione a distanza, sia per quanto riguarda le 4 ore di formazione generale che per le ulteriori di formazione specifica. I corsi possono essere svolti a distanza grazie al percorso formativo ed alle ns. procedure approvate dall'Ente Paritetico Bilaterale, emettitore degli attestati. I corsi possono essere utilizzati da tutti i tipi di ditte, basta che il datore di lavoro sia tale da almeno 3 anni, oppure che ci sia un RSPP aziendale. Estremamente semplici ed economici sono validi per tutte le classi di rischio. I prezzi indicati sono per singola ditta e comprendono TUTTO: corso, attestato, spedizione dello stesso, assistenza telefonica orari ufficio. - **INDICAZIONI COMPLETE SU:**

www.infoservicenovara.it oppure **www.corsilavoro.it**

Desidero ricevere il Corso Lavoratori-Neo Assunti **per l'attività UFFICI** e per il numero di dipendenti indicato, al costo di Euro 130 per 1 dipendente, + Euro 60 per ogni dipendente aggiuntivo.

N 1 Corso Lavoratori € 130: Barrare qui per 1 solo corso | **+ N_____dipendenti aggiuntivi € 60 cad**

I PREZZI INDICATI SONO + IVA 21% E SPESE SPEDIZIONE (7 EURO), I prodotti vengono forniti con **ISTRUZIONI**

NESSUN ABBONAMENTO E NESSUNA SPESA ACCESSORIA DI MANUTENZIONE

Per ulteriori informazioni Sig. Corrado **347 0400405** uff 0321 407077

MODULO D'ORDINE da inviare via **FAX** al seguente numero **0321 407565**

Desideriamo ricevere i prodotti sopra BARRATI, inoltratecelli al nostro indirizzo:

RAG SOC_____ **e mail**_____

INDIRIZZO_____

CAP_____ LOC_____ PROV_____

PARTITA IVA _____ COD FISC_____

RIFERIMENTO_____ TEL_____ FAX_____

Dlgs 196/2003. Acquisizione e trattamento dati a norma di Legge da parte della scrivente. Secondo quanto previsto dalla normativa, in qualsiasi momento potete non ricevere più comunicati da parte nostra inviando un messaggio all' indirizzo di posta elettronica a rimuovere@infoservicenovara.com , oppure con un fax al seguente numero

0321 407565 SEMPRE INDICANDO IL NUMERO DI FAX DA RIMUOVERE

ACCORDO STATO – REGIONI LAVORATORI – NOVITA'

- Premessa: "i Corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati PREVIA richiesta di collaborazione agli Enti Bilaterali ….ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda…";
- Ove la richiesta all'ente bilaterale NON riceva riscontro entro 15 giorni dall'invio, l'azienda potrà procedere alla pianificazione del corso autonomamente.
- Se invece riceve riscontro, dovrà tener conto delle indicazioni dell'Ente Bilaterale per lo sviluppo del corso;

Nota: in coerenza con le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/08, i corsi di formazione per i lavoratori vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni e agli organismi paritetici, così come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. 81/08, ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda. In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'ente bilaterale o dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli enti bilaterali o agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'ente bilaterale o dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione.

L'esperienza professionale può consistere anche nello svolgimento per un triennio dei compiti di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche con riferimento al datore di lavoro.

2. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Per ciascun corso si dovrà prevedere:

a) soggetto organizzatore del corso, il quale può essere anche il datore di lavoro;
b) un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso;
c) i nominativi dei docenti;
d) un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
e) il registro di presenza dei partecipanti;
f) l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste;
g) la declinazione dei contenuti tenendo presenti: le differenze di genere, di età, di provenienza e lingua, nonché quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Accordo Stato Regioni

- ✓ La formazione trattata dagli Accordi pubblicati l'11.01.2012 è comunque distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I oppure da quella prevista da norme speciali o da norme relative a mansioni o utilizzo di attrezzature particolari.
- ✓ Nelle linee applicative si sottolinea come da formazione trattata dagli Accordi deve essere tenuta distinta dalla formazione specifica richiesta da norme speciali e che deve essere intesa come formazione aggiuntiva: pertanto chi effettua lavori in spazi confinati regolamentati dal DPR 177/2011 dovrà realizzare un percorso formativo aggiuntivo rispetto a quello formativo degli accordi, allo stesso modo chi utilizza attrezzature individuate dall'art. 73 dovrà svolgere formazione aggiuntiva.

quanto facoltativa, costituisce corretta applicazione dell'articolo 37, comma 7, del D.Lgs. n. 81/08. Nel caso venga posto in essere un percorso formativo di contenuto differente, il datore di lavoro dovrà dimostrare che tale percorso ha fornito a dirigenti e/o preposti una formazione "adeguata e specifica".

La formazione di cui al presente accordo è distinta da quella prevista dai titoli successivi al I del D.Lgs n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o ad attrezzature particolari.

Qualora il lavoratore svolga operazioni e utilizzi attrezzature per cui il D.Lgs. n. 81/08 preveda percorsi formativi ulteriori, specifici e mirati, questi andranno ad integrare la formazione oggetto del presente accordo, così come l'addestramento di cui al comma 5 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08.

Fino all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 13, del D.Lgs. 81/08, il presente accordo non si applica nei confronti dei lavoratori stagionali in esso individuati. In caso di mancata emanazione del provvedimento di cui al precedente periodo entro diciotto mesi dalla data di pubblicazione del presente accordo, l'articolazione dei percorsi formativi di seguito individuata si

mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso.

Il terzo periodo della "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 puntualizza che la formazione in parola: *"è distinta da quella prevista dai Titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o attrezzature particolari"*. In tal modo si esprime un principio, di ordine generale, in forza del quale la formazione regolamentata esaurisce l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro, a meno che il medesimo non sia tenuto – in base a una normativa differente rispetto a quella di cui all'articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro – a corsi regolamentati da disposizioni aventi le caratteristiche delle norme speciali (sempre rispetto a quelle di cui all'articolo 37, citato), contenute nei Titoli del d.lgs. n. 81/2008 successivi al Titolo I o in altre norme di legge, e che oltre a prevedere una formazione integrativa in merito a rischi specifici individuino in modo dettagliato percorsi formativi con molteplici contenuti, diretti a esigenze ben definite e particolari di tutela, che richiedono corsi *ad hoc*.

Sono da considerare norme speciali, nel senso appena citato, sempre senza che l'elencazione che segue possa dirsi esaustiva in ordine al novero delle norme speciali in materia di formazione: la formazione individuata, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del "testo unico", in ordine a determinate attrezzature di lavoro, in base all'accordo in Conferenza Stato-Regioni approvato in data 22 febbraio 2012 e la formazione di cui all'articolo 136, comma 6, e allegato XXI del d.lgs. n. 81/2008 (formazione montatori ponteggi). Si reputa che sia espressamente da considerare come speciale, e quindi oggetto di formazione "aggiuntiva" rispetto a quella di cui all'accordo *ex* art. 37 del "testo unico", la formazione di cui all'articolo 258 del "testo unico", in relazione ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti a polveri di amianto.

Art 73

stradali adibiti al trasporto di merci o passeggeri.

Resta inteso che la formazione in parola non comprende comunque l'addestramento, a maggior ragione ove esso sia necessario in relazione a specifiche fattispecie di rischio individuate nei Titoli diversi dal Titolo I del d.lgs. n. 81/2008, come accade, ad esempio, in relazione alle disposizioni di cui all'articolo 77, comma 5, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro in ordine ai Dispositivi di Protezione Individuale di terza categoria, ai sensi del d.lgs. n. 475/1992.

In ogni caso, occorre rimarcare come restino ferme le previsioni di ordine generale di cui all'articolo 37, commi 4 e 6, del d.lgs. n. 81/2008 relative, rispettivamente, alla individuazione dei momenti nei quali è sempre necessario che venga svolta l'attività di formazione e alla necessità che essa venga ripetuta in caso di insorgenza di nuovi rischi.

I principi di tali disposizioni vengono, infatti, richiamati al punto 4 dell'accordo *ex*

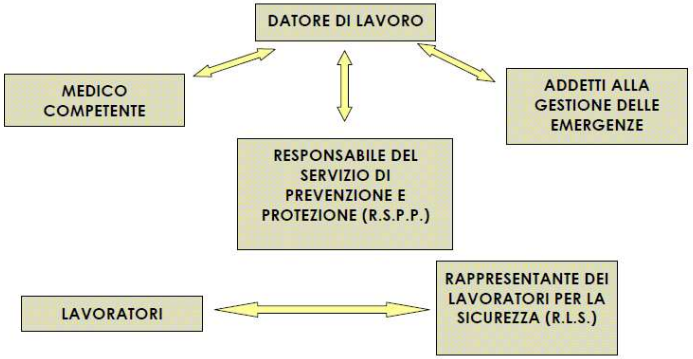
Nuovi RISCHI

SOGGETTI FORMATORI

- ✓ Regioni, ASL;
- ✓ Ministero del lavoro;
- ✓ INAIL;
- ✓ Associazioni sindacali datoriali e lavoratori **(settore di impiego delle attrezzature);**
- ✓ Aziende produttrici,distributrici,noleggiatrici accreditate;
- ✓ Enti formazione accreditati con 3 anni esperienza nella formazione sulle attrezzature;
- ✓ Enti di formazione accreditati con 6 anni esperienza nella formazione in materia di sicurezza sul lavoro;
- ✓ Enti Bilaterali, scuole edili costituite nell'ambito degli enti.

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA R.L.S.

Persona, eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro



Art. 47 Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il RLS.

- Nelle aziende fino a 15 lavoratori il RLS può essere interno o è individuato in **ambito territoriale**,
- nelle aziende con più di 15 lavoratori è eletto internamente alle rappresentanze sindacali.

Art. 48 Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Il **RLS territoriale** è eletto secondo gli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei DdL e dei lavoratori.

Il **RLS territoriale** può accedere ai luoghi di lavoro dando un preavviso. Nel caso in cui gli venga impedito l'accesso lo comunica all'organismo paritetico.

Rappresentate dei Lavoratori per la Sicurezza

numero minimo dei rappresentanti :

a) **un** rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
b) **tre** rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
c) **sei** rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Art. 50 comma1 - Attribuzioni dell'R.S.L.

- **accede ai luoghi di la**voro in cui si svolgono le lavorazioni;
- **e' consultato in ordine alla valutazione dei rischi**, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- **e' consultato sulla designazione del RSPP**, del API, del APS, del AELL e del MC;
- **e' consultato in merito all'organizzazione della formazione**;
- **riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi**;
- **riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza**;
- **riceve una formazione adeguata**;
- **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;**
- **fa proposte in merito alla attività di prevenzione**;
- **avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività**;
- **può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga** che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Spett.le INAIL - Numero Fax **800.657.657**

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

D. Lgs n. 81/2008 (art. 18,comma 1, lettera aa)

Compilare in STAMPATELLO MAIUSCOLO, con penna NERA, in modo chiaro e leggibile, un solo carattere per casella.

CODICE FISCALE DITTA

RAGIONE SOCIALE

CODICE CLIENTE INAIL

se la ditta non è soggetta a INAIL inserire almeno uno dei seguenti codici:

MATRICOLA INPS

NUMERO REGISTRO IMPRESE CCIAA

CODICE IPSEMA

UNITA' LOCALE

PROGRESSIVO UNITA' LOCALE

CODICE PAT

DENOMINAZIONE

INDIRIZZO

N

COMUNE

PROVINCIA

CAP

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

CODICE FISCALE

COGNOME

NOME

DATA INIZIO INCARICO / /

CODICE FISCALE

COGNOME

NOME

DATA INIZIO INCARICO / /

DATA DI PRESENTAZIONE / /

Firma del Responsabile

«datore di lavoro»: **il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.**

Art. 18 obblighi del Datore di Lavoro

- Effettua la valutazione dei rischi: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera *a*), (compito non delegabile da parte del datore di lavoro) anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell' *accordo europeo dell'8 ottobre 2004*, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal *decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi**.

Art. 18 obblighi del Datore di Lavoro

- Designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P)

- Nominare il medico competente

- **Designare** preventivamente **i lavoratori incaricati dell'attuazione** delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque**, di gestione dell'emergenza**;

- nell'affidare i compiti ai lavoratori, **tenere conto delle capacità e delle condizioni** degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

- **fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale (DPI)**, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate **istruzioni** e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

Art. 18 obblighi del Datore di Lavoro

- A**dempiere agli obblighi di informazione, formazione** e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

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

- **Elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, ((anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, *))* e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; ((Il documento è consultato esclusivamente in azienda));**

- Comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, … entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di **almeno un giorno**, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni; **…**

Art. 35 Riunione Periodica

1. Nelle aziende e nelle unità produttive che occupano **più 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.

Art. 18 obblighi del Datore di Lavoro

SECONDO LA TIPOLOGIA DELL'AZIENDA IL DATORE DI LAVORO LA' DOVE RITIENE NECCESSARIO, PUO' DELEGARE ALCUNI ADEMPIMENTI:

ADEMPIMENTI NON DELEGABILI

A) La Valutazione di tutti i rischi
B) La designazione del R.S.P.P

ADEMPIMENTI DELEGABILI

Tutti gli altri adempimenti

Art. 16 Delega di Funzioni

A CHI PUO' DELEGARE

DATORE DI LAVORO

DIRIGENTI

Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

PREPOSTI

Persona che, in ragione delle competenze professionali, **sovrintende** alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un **funzionale potere di iniziativa**

Art. 16 Delega di Funzioni

LA DELEGA DI FUNZIONI: LIMITI E CONDIZIONI

DEVE RISULTARE DA ATTO SCRITTO RECANTE DATA CERTA

DEVE ATTRIBUIRE AL DELEGATO L'AUTONOMIA DI SPESA NECESSARIA ALLO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DELEGATE

DEVE ESSERE ACCETTATE DAL DELEGATO PER ISCRITTO

DEVE ATTRIBUIRE AL DELEGATO TUTTI I POTERI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO RICHIESTI DASLLA SPECIFICA NATURA DELLE FUNZIONI DELEGATE

IL DELEGATO DEVE POSSEDERE TUTTI I REQUISITI DI PROFESSIONALITA' ED ESPERIENZA RICHIESTI DALLA SPECIFICA NATURA DELLE FUNZIONI DELEGATE

LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI

Formazione particolare aggiuntiva 8 ore

Possono essere svolti in modalità *e-Learning* specifici contenuti per complessive 4 ore

AGGIORNAMENTO

6 ore quinquennali per tutti i macrosettori di rischio

Può essere svolto in modalità *e-Learning*

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Formazione dei dirigenti
16 ore

La formazione è strutturata in 4 moduli formativi

Modulo 1	*Modulo 2*	*Modulo 3*	*Modulo 4*
Giuridico-normativo	Gestione ed organizzazione della sicurezza	Individuazione e valutazione dei rischi	Comunicazione, formazione e consultazione

Il corso può essere svolto in modalità *e-Learning*

Prova di verifica obbligatoria con colloquio o test

AGGIORNAMENTO

6 ore quinquennali

Può essere svolto in modalità *e-Learning*

obbligatoria e non facoltativa.

Analoghe conclusioni valgono nei riguardi della formazione dei dirigenti e dei preposti, i quali – come previsto dall'articolo 37, comma 7, del d.lgs. n. 81/2008 – devono ricevere una formazione "adeguata e specifica" rispetto all'importante ruolo rivestito in azienda (e delineato sin dalle "definizioni" contenute all'articolo 2 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro), con obblighi di ampia portata, individuati, rispettivamente, agli articoli 18 e 19 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro. Rispetto ai dirigenti e ai preposti, come rimarcato alla "Premessa" dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008, la applicazione dei contenuti dell'accordo è facoltativa

costituendo, tuttavia, principio di prova in ordine al rispetto delle previsioni, citate, la circostanza che la formazione dei dirigenti e dei preposti sia stata progettata e realizzata in modo coerente rispetto alle previsioni dell'accordo *ex* articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008. Resta inteso che il datore di lavoro potrà ottemperare all'obbligo di garantire una "adeguata e specifica" (in questi termini l'articolo 37, comma 7, del "testo unico") formazione dei dirigenti e dei preposti anche per mezzo di attività formativa progettata e/o realizzata in modo difforme rispetto ai precetti di cui all'accordo *ex* articolo 37 del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro non potendosi, in tale ipotesi, avvalere della presunzione (ovviamente semplice) del rispetto delle disposizioni di legge per mezzo di corsi conformi a quelli descritti nell'accordo stesso.

Il Preposto "di fatto"

Le effettive mansioni espletate

Gli obblighi e le responsabilità del Preposto non sono da collegarsi alla qualifica "formalmente" posseduta o alla tipologia del contratto di lavoro ma in base alle mansioni effettivamente espletate.

Per individuare un "preposto di fatto" devono essere tenuti in considerazione alcuni indici:

- Specializzazione
- Competenza
- Ambito di discrezionalità
- Posizione gerarchica

Il "Preposto di fatto" è quel soggetto che, pur non avendo un ruolo gerarchico di sovrintendenza di altri lavoratori, sia solito impartire ordini non venendo sconfessato dai superiori gerarchici

«Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione»:
persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

«addetto al servizio di prevenzione e protezione»:
persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

Servizio di prevenzione e protezione dai rischi:
insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

PUO ESSERE ASSUNTO DIRETTAMENTE DAL DATORE DI LAVORO O DESIGNARE UNA PERSONA ESTERNA

E' CONSENTITO LO SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO (art. 10)

1. Aziende artigiane e industriali …….fino a 30 addetti
2. Aziende agricole e zootecniche.....fino a 30 addetti
3. Aziende della pesca.....fino a 20 addetti
4. Altre aziende .....fino a 200 addetti

previa frequenza a corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro

Articolo 31 – Servizio di prevenzione e protezione

6. L'istituzione del Servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda è comunque obbligatoria nei seguenti casi:

a)Nelle aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.L. 17/08/1999 n.334;
b)Nelle centrali termoelettriche;
c)Negli impianti di cui agli articoli 7,28, 33 del D.L. 17/03/95 n.230;
d)Nelle aziende per la fabbricazione e deposito di esplosivi, polveri e munizioni;
e)Nelle aziende con oltre 200 lavoratori;
f)Nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
g) Nelle strutture di ricovero con oltre 50 lavoratori;

_____

D.Lgs. 17/08/1999 n.334 art 2:

1. Il presente decreto si applica agli stabilimenti in cui sono presenti sostanze pericolose in quantità uguali o superiori a quelle indicate nell'allegato I.

D.Lgs. 17/03/1995 n.230:

produzione di radiazione ionizzanti, deposito o smaltimento di rifiuti radioattivi.

COMPITI DRL R.S.P.P.

Individua i fattori di rischio, effettua la valutazione dei rischi, individua le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro

Partecipa alle riunioni in tema di tutela della salute e di sicurezza art.35

Elabora le misure preventive e protettive nonché le procedure di sicurezza

Fornisce ai lavoratori le informazioni di cui art. 36

Propone i programmi di informazione e formazione

LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

RISCHIO BASSO 16 ore	RISCHIO MEDIO 32 ore	RISCHIO ALTO 48 ore
Uffici e servizi, Commercio, Artigianato, Turismo	Agricoltura, Pesca, P.A., Istruzione, Trasporti, Magazzinaggio	Costruzioni, Industria alimentare, Tessile, Legno, Manifatturiero, Energia, Rifiuti, Raffinerie, Chimica, Sanità, Servizi residenziali

La formazione è strutturata in 4 moduli formativi

Modulo 1	*Modulo 2*	*Modulo 3*	*Modulo 4*
Giuridico-normativo	Gestione ed organizzazione della sicurezza	Individuazione e valutazione dei rischi	Formazione e consultazione dei lavoratori
Può essere svolto in modalità *e-Learning*	**Può essere svolto in modalità *e-Learning***		

AGGIORNAMENTO
Quinquennale

Rischio Basso ore 6	Rischio Medio ore 10	Rischio Alto ore 14
Possono essere svolti in modalità *e-Learning*		

Art.18 - 43 La gestione delle emergenze

«addetti all'emergenze, antincendio ed evacuazione »

Dopo essere opportunamente formati attraverso appositi corsi di formazione, hanno il compito di:

- intervenire in caso di necessità al fine di evitare e/o ridurre gli eventuali danni causati dall'incidente.
- verificare e monitorare la funzionalità delle vie e le uscite di emergenza presenti, per garantire l'esodo delle persone in sicurezza in caso di incendio, allo scopo di ridurre la probabilità di insorgenza di un incendio;
- realizzare le misure per una rapida segnalazione dell'incendio al fine di garantire l'attivazione dei sistemi di allarme e delle procedure di intervento, in conformità ai criteri di sicurezza convenuti all'interno dell'attività;
- assicurare l'estinzione di un incendio in conformità ai criteri di sicurezza convenuti all'interno dell'attività;
- garantire l'efficienza dei sistemi di protezione antincendio in conformità ai criteri di sicurezza convenuti all'interno dell'attività;

I corsi previsti dal D.M. 10/03/1998 sono così suddivisi:

- 16 ore per attività classificate di rischio "Alto"

- 8 ore per attività classificate di rischio "Medio"

- 4 ore per attività classificate di rischio "Basso"

Art. 45 Il Primo soccorso

«addetti all'emergenze, immediate di primo soccorso»

Persona o persone preparate ad affrontare "l'insieme delle azioni che permettono di aiutare una o più persone in difficoltà, nell'attesa dell'arrivo dei soccorsi qualificati.

Nessuna azione deve essere svolta senza aver valutato la scena dell'evento. Inoltre appena è possibile, dopo aver compiuto un esame primario inerente i parametri vitali, è necessario effettuare una chiamata di emergenza per attivare la catena del soccorso, adeguatamente predisposta dalla persona incaricata finalizzata ad assicurare l'arrivo di personale specializzato e l'eventuale trasporto presso il più vicino centro medico

Art. 2 Definizioni

h) **«medico competente»:** medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è **necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:**

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

art. 39 svolgimento dell'attività di medico competente

2. Il medico competente svolge la propria opera in qualità di:
a) dipendente o collaboratore di una struttura esterna pubblica o privata, convenzionata con l'imprenditore;
b) libero professionista;
c) dipendente del datore di lavoro.

3. Il dipendente di una struttura pubblica……non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di medico competente.

5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della **collaborazione di medici specialisti** scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.

6. Nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'imprese nonché qualora la valutazione dei rischi ne evidenzi la necessità, il datore di lavoro può nominare più medici competenti individuando tra essi un medico con funzioni di **coordinamento**.

Art. 25 - I compiti del Medico Competente

Viene Nominato dal Datore di Lavoro

Visita gli ambienti di lavoro

Collabora con il Datore di Lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi e alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico.fisica dei lavoratori

Collabora alle attività di formazione ed informazione dei lavoratori

Effettua gli accertamenti sanitari ed esprime i giudizi di idoneità alla mansione specifica

Istituisce, aggiorna e custodisce sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria e di rischio per ciascun lavoratore

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria comprende:

a) **visita medica contestuale all'assunzione** intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
b) **visita medica periodica** per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
c) **visita medica su richiesta del lavoratore**, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
d) **visita medica in occasione del cambio della mansione** onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
e) **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente.

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) **idoneità;**
b) **idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;**
c) **inidoneità temporanea;**
d) **inidoneità permanente.**

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Articolo 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

Il lavoratore di cui al comma 1 che viene adibito a mansioni inferiori conserva la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte, nonché la qualifica originaria.

MEDICA SUD s.r.l.
VIA DELLA RESISTENZA, 82
70125 - BARI
P. IVA 03143270720

Certificato di Idoneità alla Mansione

(D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81)

Il lavoratore nato/a il , con mansione specifica , in data 07/09/2014 è stato sottoposto alla visita medica preventiva per esposizione ai seguenti fattori di rischio:
Reparto: ☑ Amministrativo ☐ Produttivo ☐ Tecnico

con il seguente esito: **idoneo**

Da sottoporre a nuova visita medica il (previa esecuzione dei seguenti accertamenti: spirometria, visita medica

Il Medico Competente
Dott.ssa S. Maria TATO'
MEDICO CHIRURGO
SPEC. MEDICINA DEL LAVORO

Il sottoscritto nato/a il dichiara:

- di aver informato in maniera veritiera il medico competente circa il proprio stato di salute e la propria anamnesi;
- di essere consapevole del significato e dei risultati degli accertamenti sanitari effettuati;
- di essere a conoscenza che avverso il giudizio del medico competente è ammesso ricorso all'Organo di vigilanza territoriale competente, ai dell''art. 41 del D.Lgs 81/2008, entro il termine di 30 giorni;
- di essere consapevole della finalità del trattamento dei propri dati e di acconsentire al trattamento degli stessi ai sensi del D.Lgs 196/2003.

Data espressione del giudizio di idoneità: 07/09/2014
Data trasmissione al datore di lavoro: data + firma datore di lavoro
Data trasmissione al lavoratore: data trasmissione

Il Dipendente
firma dipendente

Commissione per gli Interpelli

(ARTICOLO 12 DEL DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N. 81)

INTERPELLO N. 8/2013

Tutto ciò premesso la Commissione fornisce le seguenti indicazioni.

La Commissione ritiene che, nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica di cui all'art. 41, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008 e comunque per un periodo non superiore ad un anno, il datore di lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente.

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

(Ing. Giuseppe PIEGARI)

Giuseppe Piegari

Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria periodica è prevista quando :

- movimentazione manuale carichi (rispetto al d.lgs 626/94 il nuovo allegato XXXIII non prevede più il limite dei 30 kg. per classificare un carico troppo pesante ma deve essere valutato con norme tecniche tipo NIOSH o ISO 11228),
- lavoro ai VDT oltre 20 ore settimanali,
- esposizione a rumore, vibrazioni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, ultrasuoni, infrasuoni, agenti chimici, cancerogeni, amianto, agenti biologici, lavoro notturno, esposizione a radiazioni ionizzanti.

OBBLIGHI CONNESSI AI CONTRATTI D'APPALTO, D'OPERA O SOMMINISTRAZIONE INTERFERENZE - DUVRI ART. 26

DICHIARAZIONE DEL POSSESSO DEI REQUISITI DI IDONEITA' TECNICO PROFESSIONALE

(Art. 26 e Allegato XVII del D.Lgs. 81/08)

Il sottoscritto Pinco Pallo nato a Molfetta il 25.04.1966 in qualità di Legale Rappresentante e Datore di Lavoro di cui all'art. 2 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 81/08 dell'Impresa TECSIAL srl con sede legale in Molfetta alla via Antichi Pastifici 17, presa visione degli ambienti di lavoro e delle procedure di sicurezza da attuare durante le attività oggetto del contratto, in riferimento ai lavori di "manutenzione degli impianti di condizionamento" come da contratto del 04.05.2014, consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art.76 del D.P.R. 28.12.2000 n.445, in caso di dichiarazioni mendaci e di formazione o uso di atti falsi

DICHIARA

1. di aver nominato Medico Competente di cui all'art. 41 del D.Lgs. 81/08 il Dott. Ciccio Cappuccio;
2. di aver designato quale RSPP il Sig. Pinco Pallo;
3. di aver effettuato la formazione ed informazione del personale secondo l'Accordo Stato Regioni;
4. di aver sottoposto tutto il personale a sorveglianza sanitaria;
5. che i lavoratori assunti e che verranno utilizzati per lo svolgimento delle attività oggetto dei lavori sono stati giudicati idonei dal medico competente ed oggetto di adeguata formazione;
6. di aver provveduto alla valutazione dei rischi relativamente alla propria attività e di aver redatto un documento di valutazione ai sensi dell'art. 17 comma 1 lettera a) del D.Lgs. 81/08 comprensivo anche dei rischi specifici propri dei lavori che saranno svolti presso il committente;
7. di aver attuato, in conseguenza della valutazione dei rischi, tutte le misure di prevenzione e protezione e di aver adeguatamente informato e formato i lavoratori che verranno impiegati allo svolgimento dei lavori oggetto del contratto sui rischi specifici propri e su quelli presso i luoghi di lavoro terzi e sulle interferenze;
8. che le attrezzature e mezzi di proprietà dell'Impresa impiegate nei luoghi di lavoro del committente, sono conformi alla normativa vigente inerente la sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e sono i seguenti:
9. 1.
10. 2.
11. che i lavoratori sono stati equipaggiati dei Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente sia per i propri rischi sia per tutti i rischi trasmissibili presso terzi;
12. che l'Impresa ha adottato tutti i provvedimenti necessari in tema di lotta antincendio, evacuazione, pronto soccorso e gestione emergenza cosi come richiesto dal D.Lgs. 81/08;
13. che i lavoratori sono stati adeguatamente formati e addestrati in tema di lotta antincendio di pronto soccorso aziendale e sulle procedure di sicurezza da attuare;
14. di non trovarsi in una delle condizioni previste dall'art 14 del D.Lgs. 81/08;

Art. 26 D. Lgs. 69/2013 convertito con legge 98/2013.

3. Il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento di cui al comma 2, elaborando un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze …… cd. DUVRI.

In caso di redazione del documento esso e' allegato al contratto di appalto o di opera e deve essere adeguato in funzione dell' evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

Le disposizioni del presente comma (DUVRI) non si applicano ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

3-bis. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi 1 e 2, **l'obbligo di cui al comma 3 non si applica** ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di materiali o attrezzature, ai lavori o servizi la cui durata non è superiore a cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio di livello elevato, ai sensi del decreto del Ministrero dell'interno 10 marzo 1998, o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati, di cui al regolamento di cui al DPR n. 177/2011, o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del presente decreto.

Ambienti di lavoro:
D.U.V.R.I.

- Quando si lavora insieme ad altri (es. terzisti) o si affidano lavori ad altre aziende, si creano nuovi ***rischi di tipo interferenziale***.
- Questi rischi vanno ricercati, analizzati e vanno trovate le misure di prevenzione e protezione più opportune.
- E' meglio mettere queste considerazioni per iscritto.

Questo documento si chiamerà DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali).

Art. 9 – Enti pubblici aventi compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

ASL

V.V.F.

MINISTERO DEL LAVORO

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

INAIL

ISPESL

Coordinamento tra gli enti

Banca dati infortuni

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

D.Lgs. 9 Aprile 2008 n. 81
D.Lgs. 3 Agosto 2009 n.106

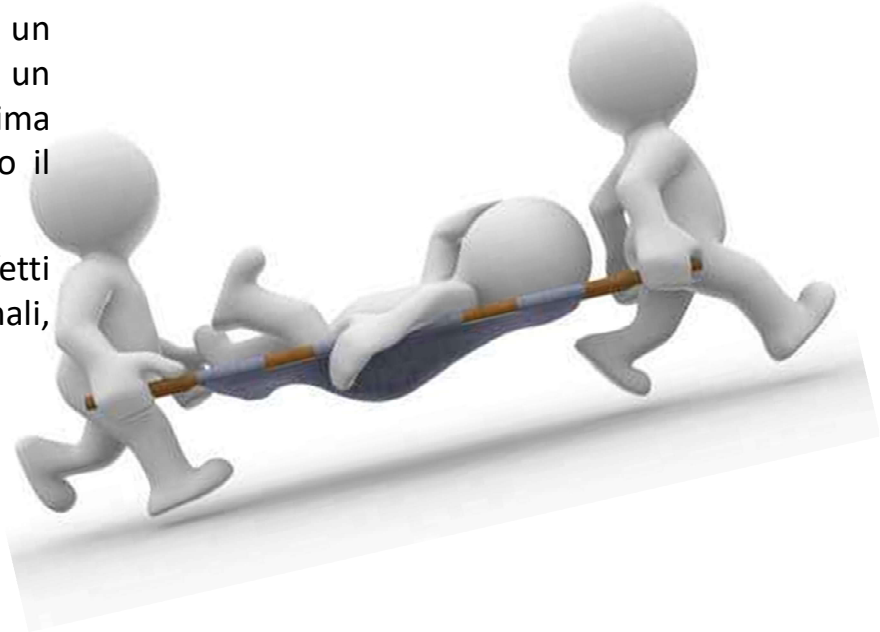
Valutazione del rischio

P (probabilità)					
4	4	8	12	16	
3	3	6	9	12	
2	2	4	6	8	
1	1	2	3	4	
	1	**2**	**3**	**4**	**D (danno)**

Criteri di giudizio adottati per ogni rischio Gravità (o danno)

SCALA DELL' INDICE DI MAGNITUDO–ENTITÀ DEL DANNO

1. **Basso** – Danni che producono inabilità temporanea con prognosi di un giorno di guarigione.
2. **Medio** – Danni che producono inabilità temporanea con prognosi fino a 40 giorni (es. rottura degli arti).
3. **Alto** – Danni che producono diminuzione permanente di un senso (es. danni alla vista) o di una facoltà (es. perdita di un occhio); danni che producono inabilità temporanea con prima prognosi > 40 giorni di guarigione; danni che procurano il rischio di aborto.
4. **Altissimo** – Danni che producono sulle persone effetti irreversibili (morte, perdite anatomiche e/o funzionali, perdita di un senso o di una facoltà).



Probabilità X Gravità

1	M.BASSO
2	BASSO
3	MEDIO
4	ALTO

			LIEVE	MODESTA	GRAVE	GRAVISSIMA
			Magnitudo			
			1	2	3	4
IMPROBABILE	Probabilità	1	1	1	2	2
POSSIBILE		2	1	2	3	3
PROBABILE		3	2	3	4	4
M.PROBABILE		4	2	3	4	4