



Corso di formazione R.L.S. (Rappresentante Lavoratori Sicurezza)



*Alla tua sicurezza ci
penso io!*

Sommario

- 1 R.L.S. (RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DEL LAVORO)
 - ...quali sono i compiti dell'RLS e come avviene la nomina*
 - ...quanti RLS devono esserci all'interno di un'azienda*
- 2 I COMPITI DELL'R.L.S.
- 3 R.L.S. TERRITORIALE E R.L.S.P. DI SITO PRODUTTIVO
- 4 TUTELA ASSICURATIVA DELL'INAIL
 - ...infortunio in itinere*
 - ...utilizzo di un mezzo privato*
 - ...consumo di alcool, droga e di psicofarmaci*
 - ...assistenza dai patronati*
- 5 LA FORMAZIONE DELL'R.L.S.
- 6 FIGURE CHE COLLABORANO CON L'R.L.S.
 - ...le attribuzioni degli organismi paritetici*
- 7 LA RIUNIONE PERIODICA
- 8 DVR – DUVRI – PSC – PSS – POS



R.L.S. (RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DEL LAVORO)

Quella dell'RLS è una figura importante nel campo della sicurezza dei lavoratori. La normativa italiana ha recepito la Direttiva 89/391/CEE e attraverso il D. Lgs.626/94 ha definito le varie figure destinate a ricoprire un ruolo nelle dinamiche della sicurezza sul lavoro. Tra queste figure vi sono anche gli RLS o Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. La figura dell'R.L.S. riveste un ruolo cruciale nei rapporti con il datore di lavoro, fungendo da mediatore anche con le altre figure istituite dalla legge, come il Medico Competente.

Ma esattamente quali sono i compiti dell'RLS e come avviene la nomina dell'RLS?

La nomina dell'R.L.S. è regolata dall'art. 47 del D. Lgs.81/08 secondo cui il Rappresentante dei lavoratori può essere eletto tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. Possono prendere parte alla elezione dell'R.L.S. tutti coloro che risultano iscritti al libro matricola, l'elezione si svolge a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto, ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei possibili R.L.S. da eleggere. Prima di svolgere le opportune operazioni di voto i lavoratori eleggono al loro interno un segretario di seggio che provvederà alla stesura del verbale subito dopo lo sfoglio delle schede. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza rimane in carica per 3 anni, nel caso in cui l'incarico dovesse finire prima del termine della normale scadenza del mandato R.S.L. il ruolo viene assegnato al primo non eletto della lista. Per svolgere il proprio compito l'R.S.L. deve assolutamente frequentare il corso R.L.S. sulla sicurezza sul lavoro.

Quanti RLS devono esserci all'interno di un'azienda?

Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza varia in base al numero complessivo dei dipendenti di un'azienda: un solo rappresentante per aziende fino a 200 lavoratori; tre rappresentanti per aziende da 201 a 1000 lavoratori; sei rappresentanti per aziende con oltre mille lavoratori. In quest'ultimo caso il numero di R.L.S. solitamente è stabilito attraverso accordi interconfederali, oppure nel corso della contrattazione collettiva.



I COMPITI DELL'R.L.S.

I compiti di un R.L.S. sono, prima di tutto, quelli di rappresentare e tutelare i lavoratori. Un concetto sicuramente ampio che la legge ha definito in modo più esatto e specifico. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha libero accesso ai documenti aziendali, alle informazioni sulla produzione e sui processi produttivi, ai locali aziendali e ad eventuali impianti o cantieri e al registro infortuni. L'R.L.S. non solo partecipa alla stesura del Documento Valutazione rischi ma deve anche approvarlo. In caso di visite o controlli da parte delle autorità l'R.L.S. è autorizzato ad essere presente ed intervenire. Inoltre l'R.L.S. deve informare il datore di lavoro dei rischi presenti per i lavoratori o richiedere l'operato degli organi di competenza appositi nel caso in cui quanto fatto non sia da lui considerato sufficiente per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. La legge tutela l'attività del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza per questo specifica che quest'ultimo ha disposizione tutto il tempo necessario per svolgere il proprio ruolo senza perdita di retribuzione.

Il ruolo dell'R.L.S., come evidenziato, è fondamentale. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha compiti specifici, tutti volti a favorire il dialogo tra l'azienda e i lavoratori su temi assai delicati.

In sintesi, le attività che l'R.L.S. è chiamato a svolgere durante il suo mandato sono:

- collaborare con il datore di lavoro per migliorare la qualità del lavoro in azienda;*
- ascoltare i problemi sollevati dai dipendenti in materia di sicurezza sul posto di lavoro ed effettuare i dovuti controlli concernenti queste segnalazioni;*
- partecipare a tutte le riunioni periodiche riguardanti la sicurezza dei lavoratori;*
- controllare l'effettiva realizzazione degli interventi, obbligatori o concordati, necessari per la sicurezza del lavoro in azienda;*
- avere un rapporto diretto con gli organi di controllo chiamati alla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei dipendenti.*

Per svolgere questi compiti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve essere costantemente aggiornato sulle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro prevede che l'R.L.S. debba svolgere un apposito corso obbligatorio all'inizio della sua attività e successivi corsi di aggiornamento, da dover seguire necessariamente ogni anno. È bene ricordare che le spese per la formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sono a carico del datore di lavoro.



R.L.S. TERRITORIALE E R.L.S.P. DI SITO PRODUTTIVO

La figura dell'R.L.S.T., (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale):

Non rientra negli esatti termini di legge, è il frutto di una interpretazione letterale dell'art. 18, comma 2, del D. Lgs.626/94, ovvero l'idea che se nello stesso ambito territoriale vi sono più aziende frazionate ma facenti capo ad un unico datore di lavoro allora queste possano avvalersi di un solo R.S.L.T. che copra gli interessi di tutte. D. Lgs.626/94 – Art. 18. “Rappresentante per la sicurezza”. Comma 2. Nelle aziende, o unità produttive, che occupano sino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente da lavoratori al loro interno. Nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale, ovvero del comparto produttivo. Esso può essere designato o eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali, così come definite dalla contrattazione collettiva di riferimento. L'R.L.S.T. ha gli stessi diritti e doveri dell'R.L.S. ed in più ha diritto a una formazione che riprenda in pieno tutte le sfaccettature delle attività svolte dalle varie categorie di lavoratori che si trova a rappresentare. Questo, esercita le stesse funzioni e i compiti del R.L.S. all'interno di tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non è presente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Le modalità di elezione sono differenti rispetto a quelle del R.L.S., in quanto sono stabilite dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali, o di categoria, e dalle associazioni più importanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza del sito produttivo (RLSP):

In base all'art.49 del Testo Unico in esame i RLSP appartengono a quelle realtà aziendali che si creano quando una serie di aziende o cantieri si trovano ad operare nello stesso contesto. Possono costituire siti produttivi:

- i porti che sono sede di autorità portuale o marittima individuata con decreto dei Ministri del lavoro e dei trasporti;
- i centri intermodali di trasporto;
- gli impianti siderurgici;
- i cantieri nei quali lavorano più di trentamila uomini-giorno, cioè la somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori per il completamento di tutti i lavori;
- contesti produttivi in cui operano moltissimi lavoratori simultaneamente, tanto da causare delle interferenze tra le aziende presenti.

Il R.L.S.P. è individuato tra l'R.L.S. delle aziende operanti nel sito produttivo su loro iniziativa, è incaricato di svolgere funzioni di coordinamento tra l'R.L.S. delle varie aziende che operano nel medesimo sito, e di R.L.S. per quelle aziende in cui non vi siano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.



TUTELA ASSICURATIVA DELL'INAIL

L'assicurazione obbligatoria INAIL copre ogni incidente avvenuto per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni. Si differenzia dalla malattia professionale poiché l'evento scatenante è improvviso e violento, mentre nel primo caso le cause sono lente e diluite nel tempo. La causa violenta è un fattore che opera dall'esterno nell'ambiente di lavoro, con azione intensa e concentrata nel tempo, e presenta le seguenti caratteristiche: efficienza, rapidità ed esteriorità. Può essere provocata da sostanze tossiche, sforzi muscolari, microrganismi, virus o parassiti e da condizioni climatiche e microclimatiche. In sintesi, una causa violenta è ogni aggressione che dall'esterno danneggia l'integrità psico-fisica del lavoratore. L'occasione di lavoro è un concetto diverso rispetto alle comuni categorie spazio temporali riassumibili nelle espressioni "sul posto di lavoro" o "durante l'orario di lavoro".

Si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. A provocare l'eventuale danno possono essere:

- *elementi dell'apparato produttivo*
- *situazioni e fattori propri del lavoratore*
- *situazioni ricollegabili all'attività lavorativa.*

Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio. Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto di causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio. Sono esclusi dalla tutela gli infortuni conseguenti ad un comportamento estraneo al lavoro, quelli simulati dal lavoratore o le cui conseguenze siano dolosamente aggravate dal lavoratore stesso. Sono invece tutelabili gli infortuni accaduti per colpa del lavoratore, in quanto gli aspetti soggettivi della sua condotta (imperizia, negligenza o imprudenza) nessuna rilevanza possono assumere per l'indennizzabilità dell'evento lesivo, sempreché si tratti di aspetti di una condotta comunque riconducibile nell'ambito delle finalità lavorative.

INFORTUNIO IN ITINERE:

L'INAIL tutela i lavoratori nel caso di infortuni avvenuti durante il normale tragitto di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro. Il cosiddetto infortunio in itinere può verificarsi, inoltre, durante il normale percorso che il lavoratore deve fare per recarsi da un luogo di lavoro a un altro, nel caso di rapporti di lavoro plurimi, oppure durante il tragitto

abituale per la consumazione dei pasti, se non esiste una mensa aziendale. È stata riconosciuta l'indennizzabilità anche per l'infortunio occorso al lavoratore durante la deviazione del tragitto casa-lavoro dovuta all'accompagnamento dei figli a scuola. Qualsiasi modalità di spostamento è ricompresa nella tutela (mezzi pubblici, a piedi, ecc.) a patto che siano verificate le finalità lavorative, la normalità del tragitto e la compatibilità degli orari. Al contrario, il tragitto effettuato con l'utilizzo di un mezzo privato, compresa la bicicletta in particolari condizioni, è coperto dall'assicurazione solo se tale uso è necessitato.

Le eventuali interruzioni e deviazioni del normale percorso non rientrano nella copertura assicurativa a eccezione di alcuni casi particolari, ossia se vi siano condizioni di necessità o se siano state concordate con il datore di lavoro. Esistono, tuttavia, alcune eccezioni.

Ad esempio:

- *interruzioni/deviazioni effettuate in attuazione di una direttiva del datore di lavoro*
- *interruzioni/deviazioni "necessitate" ossia dovute a causa di forza maggiore (ad esempio un guasto meccanico) o per esigenze essenziali e improrogabili (ad esempio il soddisfacimento di esigenze fisiologiche) o nell'adempimento di obblighi penalmente rilevanti (esempio: prestare soccorso a vittime di incidente stradale)*
- *interruzioni/deviazioni "necessarie" per l'accompagnamento dei figli a scuola*
- *brevi soste che non alterino le condizioni di rischio.*

UTILIZZO DI UN MEZZO PRIVATO:

L'utilizzo dell'automobile o dello scooter può considerarsi necessario solo in alcune situazioni.

Esempi:

- *il mezzo fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative*
- *il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro*
- *i mezzi pubblici obbligano a attese eccessivamente lunghe*
- *i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato*
- *la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.*

CONSUMO DI ALCOOL, DROGA E DI PSICOFARMACI:

Rimangono esclusi dall'indennizzo gli infortuni direttamente causati dall'abuso di sostanze alcoliche e di psicofarmaci, dall'uso non terapeutico di stupefacenti e allucinogeni, nonché dalla mancanza della patente di guida da parte del conducente.

ASSISTENZA DAI PATRONATI:

Nel caso in cui i lavoratori abbiano necessità, possono richiedere per lo svolgimento delle pratiche l'assistenza dei patronati che, per legge, tutelano i diritti dei lavoratori infortunati in forma del tutto gratuita.



LA FORMAZIONE DELL'R.L.S.

L'art. 50, comma 1, del D. Lgs.81/2008 richiede che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza riceva una formazione particolare e adeguata in materia di sicurezza e salute, che tenga conto sia di informazioni di carattere generale rispetto alla sicurezza nei luoghi di lavoro che dei rischi specifici che riguardano l'impresa in cui si svolge l'attività lavorativa. L'R.L.S. ha quindi diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza che gli consenta di ottenere adeguate conoscenze circa i rischi lavorativi e adeguate competenze circa le tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. I corsi per R.L.S. costituiscono formazione base per lo svolgimento del ruolo di R.L.S. in applicazione all'art. 37 del D. Lgs.81/2008 e sono obbligatori per tutti i soggetti eletti o designati allo svolgimento del ruolo di R.L.S., fornendo le conoscenze di base sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in applicazione della normativa vigente.

I corsi per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza devono avere una durata minima di 32 ore, di cui 12 ore incentrate sui rischi specifici presenti in azienda e le misure di prevenzione e protezione adottate, per essere in grado di assolvere i compiti e le attribuzioni previste:

- raccogliere dai lavoratori le indicazioni concernenti la salute sul luogo di lavoro*
- essere consultato nell'individuazione e nella valutazione dei fattori di rischio;*
- essere consultato per la designazione dei lavoratori addetti al Servizio di prevenzione e protezione, prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione dei lavoratori*

- *fare proposte in merito all'attività di prevenzione e sicurezza*
- *proporre dei programmi di formazione e di informazione per i lavoratori*

A seguito dell'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 la formazione base per R.L.S. non può essere svolta in modalità e-Learning, ma va svolta solo con formazione in presenza. Nelle aziende fino a 15 dipendenti il rappresentante dei lavoratori viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno; nelle aziende con oltre 15 dipendenti il R.L.S. viene eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali dell'azienda. Il numero dei R.L.S. varia a seconda della dimensione dell'azienda, il numero minimo è di 1 R.L.S. per le aziende sino a 200 lavoratori, 3 R.L.S. per le aziende da 200 a 1000 lavoratori e 6 R.L.S. per le aziende con oltre 1000 lavoratori.

Che aggiornamento deve fare il RLS?

Oltre alla formazione di base, l'articolo 37, comma 11 del D. Lgs.81/08 impone l'obbligo di aggiornamento periodico con cadenza annuale della formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), avendo a riferimento la data di rilascio dell'attestato di formazione del corso iniziale da 32 ore. I corsi di aggiornamento R.L.S. forniscono ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza un aggiornamento sulle normative vigenti e sulle metodologie sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. I contenuti dei corsi di aggiornamento per R.L.S. fanno riferimento al comma 11 del medesimo art. 37, che rimette alla contrattazione collettiva nazionale le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, fissando la durata minima dello stesso in 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. A seguito dell'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 la formazione di aggiornamento per R.L.S. non può essere svolta in modalità e-Learning, ma va svolta solo con formazione in presenza. Il corso aggiornamento formazione R.L.S. non è obbligatorio per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori ma è comunque consigliato anche alla luce delle recenti disposizioni normative emanate dal Ministero del lavoro secondo cui la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi rischi.



FIGURE CHE COLLABORANO CON L'R.L.S.

• **Datore di Lavoro:** Il D. Lgs.106/2009 oltre ad aver rivisto il D. Lgs.81/2008 ha inserito nella terminologia appartenente alle realtà lavorative, le definizioni di preposto e dirigente, ed ha ridefinito le responsabilità e i diritti del datore di lavoro e dei lavoratori. Il datore di lavoro è quel soggetto che secondo il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, si deve intendere il soggetto che a seconda dell'organizzazione aziendale che dirige, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Differente è la definizione di datore di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. In questo ambito tale figura coincide con il dirigente dotato di poteri gestionali, oppure può essere rappresentato da un funzionario che non ricopre un ruolo dirigenziale, ma che in seguito ad una nomina ricevuta dai vertici delle amministrazioni ha la facoltà di decidere autonomamente su tutto quello che riguarda la conduzione dell'apparato che dirige. Se i vertici non nominano un dirigente ad hoc, il ruolo di datore di lavoro è svolto da chi rappresenta il vertice stesso.

Una disciplina a parte è quella che è stata riconosciuta valida per gli Enti Locali. Una circolare del Ministero degli Interni ha stabilito che queste amministrazioni periferiche dello Stato godono di ampia autonomia di nomina in quanto devono osservare e rispettare il Regolamento organico del Personale e lo Statuto Comunale. Il D. Lgs.81/2008 contiene una norma importante relativa ai lavori di ristrutturazione e di manutenzione degli edifici destinati ad uso pubblico o ad uffici pubblici, prevedendo che siano di competenza delle amministrazioni pubbliche, le quali hanno l'obbligo di predisporre tutte le operazioni di gestione degli edifici tramite interventi e decisioni che provengono dai dirigenti, dai preposti o dai funzionari. Contrariamente a quello che avviene per il datore di lavoro, i soggetti che ricoprono il ruolo di Dirigente e Preposto non sono necessariamente presenti all'interno di un'azienda o di un ente pubblico. Questo incarico è di solito svolto da collaboratori del datore di lavoro all'interno di imprese medio-grandi quando quest'ultimo si trova in difficoltà a gestire tutta l'attività produttiva a causa delle dimensioni e del numero dei dipendenti.

- **Dirigente:** è quella persona che a seguito delle comprovate competenze professionali rende operative le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa ed effettuando gli adeguati controlli.
- **Preposto:** è colui che sulla base delle competenze professionali acquisite, coordina e controlla il regolare svolgimento delle attività lavorative e assicura la realizzazione delle direttive ricevute, grazie anche al potere funzionale di cui è dotato.
- **Medico Competente:** interviene direttamente nell'attuazione del servizio di prevenzione,

al fianco del datore di Lavoro e dell'R.L.S., una volta il Medico Competente si limitava alla valutazione fisico sanitaria del lavoratore, ora è invece coinvolto fin dall'inizio del processo di prevenzione interno aziendale. Elabora in collaborazione con il datore di lavoro il Documento di valutazione dei Rischi, lo rivede periodicamente apportando suggerimenti e migliorie, effettua un sopralluogo agli ambienti di lavoro e partecipa in maniera proattiva alla riunione periodica sulla sicurezza indetta ai sensi dell' art. 35 del D. Lgs.81/08 una volta all'anno.

Gli obblighi di esclusiva competenza del datore di lavoro sono:

- *la redazione del documento che consegue la valutazione dei rischi presenti negli ambienti lavorativi e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (R.S.P.P.).*

Tra i doveri che il dirigente può svolgere in sostituzione del datore di lavoro rientrano:

- *la designazione del medico competente;*
- *l'individuazione dei lavoratori preposti all'esecuzione delle misure antincendio, di primo soccorso e di salvataggio in generale; la dotazione al personale dei DPI (dispositivi di sicurezza individuale);*
- *l'obbligo di mettere i lavoratori nelle condizioni di ricevere informazione, formazione, addestramento;*
- *l'elaborazione del DUVRI (documento unico di valutazione dei rischi); il monitoraggio degli eventuali cambiamenti che riguardano le unità produttive e l'adeguamento delle misure preventive per tutelare maggiormente i lavoratori.*

I compiti dei preposti riguardano invece:

- *il controllo dei lavoratori per verificare il rispetto delle leggi e delle norme aziendali che attengono la salute e la sicurezza sul lavoro, l'utilizzo corretto dei DPI e delle strumentazioni necessarie per svolgere la propria mansione;*
- *la vigilanza sulla presenza di rischi imminenti o di pericoli immediati;*
- *la direzione delle operazioni di evacuazione in caso di pericolo grave ed immediato;*
- *la partecipazione periodica ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza.*

LE ATTRIBUZIONI DEGLI ORGANISMI PARITETICI:

Gli organismi paritetici, "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori

e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento" (art. 2, co. 1, lett. ee), come si evince dall'art. 51, D. Lgs.81/2008, che ne regola il funzionamento, sono organi di prima istanza di riferimento in merito a controverse sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione (art. 51, co. 2); inoltre possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, co. 3), anche mediante sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza, purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 51, co. 6) e, infine, possono svolgere e promuovere attività di formazione e, su richiesta delle imprese, possono rilasciare un'attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza, in base alla quale gli organi di vigilanza possono programmare la loro attività ispettiva (art. 51, co. 3 – bis).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha chiarito che gli organismi debbano essere costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento (circolare 29 luglio 2011, n. 20). Pertanto i datori di lavoro sono tenuti a chiedere la collaborazione per lo svolgimento dell'attività formativa unicamente agli organismi, costituiti da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato all'azienda, che operi nel settore di riferimento e presente nel medesimo territorio (sull'argomento cfr. anche Min. Llav. Pol. Soc., circ. 5 giugno 2012, n. 13 per il settore delle costruzioni).

Ogni anno gli Organismi paritetici sono tenuti ad inviare una relazione sull'attività svolta ai Comitati regionali di coordinamento (art. 51, co. 7) e sono tenuti a comunicare alle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza, nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e agli organi di vigilanza territorialmente competenti i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale (art. 51, co. 8) ed all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al siste-

ma degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei RLST (art. 51, co. 8/bis). Essi si dividono in nazionali, regionali o territoriali; l'Organismo paritetico nazionale promuove la costituzione e coordina l'attività degli organismi territoriali, regionali o provinciali, svolgendo, inoltre, l'importante funzione di uniformare gli interventi formativi per aziende che rientrano nella medesima tipologia.



LA RIUNIONE PERIODICA

L'art. 35 del D. Lgs.81/08 (Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro), fornisce chiare indicazioni relativamente alla Riunione Periodica. La riunione periodica rappresenta un momento estremamente importante per il Datore di Lavoro, ai fini della prevenzione di rischi, infortuni e malattie professionali all'interno della sua azienda, oltre che un efficace strumento per programmare gli interventi di prevenzione e protezione da attuare. La riunione periodica si concretizza in un incontro periodico e programmato tra i soggetti che si occupano della sicurezza in azienda: il Datore di Lavoro, il Medico Competente (se nominato), l'R.S.P.P. Delegato (nel caso in cui l'incarico di R.S.P.P. non sia stato assunto dallo stesso Datore di Lavoro), ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.).

La Riunione Periodica ha la funzione di monitorare costantemente i comportamenti dei lavoratori per prevenire i rischi di infortuni e malattie professionali, ed individuare le azioni che conducono ad un miglioramento complessivo della sicurezza aziendale. Il Datore di Lavoro indice la riunione periodica obbligatoria per le unità produttive con più di 15 lavoratori. Nella riunione periodica vengono riesaminati il Documento di Valutazione dei Rischi, l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e della Sorveglianza Sanitaria, considerando le variazioni di esposizione al rischio a cui sono stati sottoposti i lavoratori nel periodo esaminato o quelle che potranno esserci nell'immediato futuro. Durante la riunione periodica vengono programmati tutti gli interventi necessari a ridurre il rischio per la salute e sicurezza dei lavoratori, derivante da eventuali nuove condizioni di lavoro o dall'introduzione di nuove attrezzature da lavoro e tecnologie da utilizzare. Viene quindi operata una revisione di tutti i rischi e tutti i dispositivi di protezione collettivi e individuali presenti e definito se necessario acquistarne di nuovi. Della riunione periodica deve essere redatto un verbale, firmato da tutti i partecipanti e messo loro a disposizione per la consultazione.

L'Art.35 del D. Lgs.81/08 stabilisce che la riunione periodica è obbligatoria per le unità produttive che occupano più di 15 lavoratori e che deve essere indetta almeno una volta all'anno, ma vista la sua efficacia nella gestione dei rischi aziendali, può essere indetta anche più volte nell'arco di un anno e comunque ogni qualvolta esistano significativi cambiamenti strutturali, organizzativi, tecnologici che possano esporre i lavoratori a nuovi rischi. Per lo stesso motivo le unità produttive con meno di 15 lavoratori anche se non sono obbligate a farlo, possono indire una riunione periodica; in genere è il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che la richiede al Datore di Lavoro, se lo ritiene necessario.



DVR – DUVRI – PSC – PSS – POS

DVR (DOCUMENTO VALUTAZIONE RISCHI):

È un documento, redatto da un tecnico qualificato in Igiene Industriale, che analizza ed elenca i rischi presenti in un'attività lavorativa, fornendo indicazioni sulle misure di sicurezza messe in atto o da applicare, per eliminare o minimizzare i rischi alla salute dei lavoratori. Il DVR è un documento chiave per il monitoraggio, la catalogazione e l'analisi dei rischi a cui sono esposti i lavoratori e per la gestione degli interventi di miglioramento. La redazione del Documento Valutazione Rischi, a seguito della valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza, è uno degli obblighi a cui il datore di lavoro non può sottrarsi (art. 17 D. Lgs.81/08), secondo quanto stabilito dalla normativa in materia di Sicurezza sul Lavoro. Il DVR è un documento unico per ogni attività, in quanto specifico del particolare contesto lavorativo. Sono soggette a Valutazione dei Rischi tutte le imprese composte da due o più soci, oppure con lavoratori dipendenti con qualsiasi tipologia di contratto appartenenti a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio. Il Documento Valutazione Rischi deve essere redatto entro tre mesi dall'avvio dell'attività, e immediatamente aggiornato in occasione di significative modifiche della tecnica del processo produttivo (ad es. acquisto nuovi macchinari), della organizzazione del lavoro, a seguito di infortuni importanti o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. Le aziende che sono in attività oltre tale periodo e non hanno ancora redatto il DVR, sono passibili di sanzioni, in caso di controllo da parte delle ASL.

Come detto in precedenza, il DVR deve essere redatto dal Datore di Lavoro, che può farsi

supportare da un tecnico qualificato. Durante il sopralluogo presso la sede dell'attività lavorativa, il tecnico si occuperà di raccogliere i seguenti dati:

- dati generali dell'azienda
- descrizione degli ambienti di lavoro e del ciclo produttivo
- descrizione dei posti di lavoro e delle mansioni dei dipendenti, con indicazione delle sostanze impiegate, attrezzature, impianti e specifiche misure tecniche di prevenzione adottate per ciascuno
- criteri seguiti nella valutazione: pericoli e rischi correlati, persone esposte al rischio (dipendenti, lavoratori di imprese di manutenzione o pulizia, visitatori, ecc...), riferimenti normativi adottati, norme di buona tecnica, linee guida
- misure di prevenzione e protezione: interventi necessari, interventi programmati per conseguire una ulteriore diminuzione dei rischi remoti
- programma di informazione e formazione dei lavoratori, istruzioni e procedure di sicurezza adottate, procedure di emergenza e pronto soccorso, dispositivi di protezione individuale e collettivi messi a disposizione dei lavoratori
- programma per l'attuazione ed il controllo dell'efficienza delle misure di sicurezza adottate, piano per la revisione periodica ed occasionale della valutazione dei rischi, programma per l'informazione e la formazione dei dipendenti
- documentazione utile da allegare: certificazioni relative agli impianti, valutazione del rumore, schede di sicurezza dei prodotti, indagini ambientali, ecc.
- metodo di coinvolgimento delle componenti aziendali nel processo di sicurezza (responsabile S.P.P., rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, lavoratori)
- data o periodo di effettuazione della valutazione, firma del datore di lavoro e dei soggetti attivamente coinvolti nella valutazione (medico competente, SPP, RLS) ed eventualmente professionalità/risorse esterne a cui si è fatto ricorso.

DUVRI (DOCUMENTO UNICO VALUTAZIONE RISCHI DA INTERFERENZE):

È il documento (da redigersi per iscritto da parte del committente) con il quale sono valutati i rischi e nel quale sono indicate le misure adottate per eliminare - o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo - i rischi da interferenze fra le attività affidate ad appaltatori e lavoratori autonomi e loro eventuali subcontraenti, e le attività svolte nello stesso luogo di lavoro dal committente. Tale documento, inoltre, attesta l'avvenuta informazione nei confronti degli operatori economici affidatari circa i rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui gli stessi dovranno operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.

Il D. Lgs.81/08 e la “Legge del fare” n. 99/2013, individuano i seguenti casi, in cui il DUVRI può non essere redatto:

1. appalti di servizi di natura intellettuale;
2. mere forniture di materiali o attrezzature;
3. lavori o servizi la cui durata non sia superiore a 5 uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti da rischio incendio elevato, o dalla presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o dalla presenza di rischi particolari di cui all’allegato XI del Testo Unico;
4. attività che presentano un basso rischio d’infortunio sia per il committente che per l’impresa affidataria, se affidano l’incarico di sorveglianza, coordinamento lavori ad un individuo (preposto) in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali adeguate e specifiche in relazione all’incarico conferito, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell’ambiente di lavoro (tale incarico va specificato nel contratto d’appalto).

Per quanto riguarda i lavori in cantiere, se c’è il Piano di Sicurezza in fase di Coordinamento (titolo IV del D. Lgs.81/08) non è necessaria l’elaborazione del DUVRI da parte del datore di lavoro committente. La redazione del DUVRI è il risultato della cooperazione tra il datore di lavoro dell’impresa committente e quella affidataria, predisposto per ridurre al minimo i rischi da interferenze. Il DUVRI viene allegato al contratto d’appalto e adeguato in funzione dell’avanzamento dei lavori/servizi svolti dall’impresa appaltatrice. La mancanza del DUVRI rende nullo il contratto d’appalto. L’INAIL ha emanato delle Linee Guida con un modello di riferimento suddiviso in parti.

- **Parte 1** – Azienda Committente
- **Parte 2** – Aree di lavoro, fasi di lavoro, rischi specifici e coordinamento
- **Parte 3** – Norme di prevenzione e di emergenza adottate presso l’azienda
- **Parte 4** – Valutazione dei rischi da attività interferenziali
- **Parte 5** – Attività svolta dall’operatore economico

PSC (PIANO DI COORDINAMENTO E SICUREZZA):

È il documento che si trova al vertice della piramide strutturale e gerarchica sulla quale si organizza il cantiere. È il testo principe, il primo dal quale discendono poi le attività lavorative, i POS di ogni azienda affidataria e di ogni azienda esecutrice. Il documento insomma che dopo una corretta valutazione e stima dei rischi e delle misure preventive adatte assurge a riferimento indispensabile per ogni figura professionale presente in cantiere.

È la chiave di volta dei cantieri temporanei o mobili, il testo di riferimento per la sicurezza sul lavoro. Il PSC viene redatto in fase di progettazione dell'opera o comunque prima della richiesta di presentazione delle offerte per l'appalto. Viene redatto dal Coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione o in alcuni casi dal Coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione. È parte integrante della gara d'appalto, prescinde quindi l'esecuzione dell'opera, la anticipa e ne pianifica la sicurezza fin nelle fasi dell'assegnazione dei lavori alle ditte che ne hanno ottenuto il diritto. Il PSC deve essere poi punto di riferimento nella messa in opera per il Coordinatore per la sicurezza in esecuzione. Lo stesso Coordinatore per la sicurezza in esecuzione è deputato secondo il Testo unico in alcuni casi al completamento della stesura del PSC. Sono i casi in cui è prevista la presenza di più imprese esecutrici, anche non contemporanea, ditte con i dati delle quali deve provvedere a terminare il documento.

Il Piano di sicurezza e coordinamento deve contenere in base all'Allegato XV del Testo unico almeno i seguenti elementi:

- l'identificazione e la descrizione dell'opera;*
- l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;*
- una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze;*
- le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive, le prescrizioni operative, le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale,*
- le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi,*
- le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i lavoratori autonomi;*
- l'organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, e i numeri di emergenza*
- la durata prevista di tutte lavorazioni*
- la stima dei costi della sicurezza.*

Il Piano di sicurezza e coordinamento deve contenere in base all'Allegato XV del Testo unico almeno i seguenti elementi:

- *l'identificazione e la descrizione dell'opera;*
- *l'individuazione dei soggetti con compiti di sicurezza, esplicitata con l'indicazione dei nominativi del responsabile dei lavori, del coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione e, qualora già nominato, del coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ed a cura dello stesso coordinatore per l'esecuzione con l'indicazione, prima dell'inizio dei singoli lavori, dei nominativi dei datori di lavoro delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi;*
- *una relazione concernente l'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi concreti, con riferimento all'area ed alla organizzazione del cantiere, alle lavorazioni ed alle loro interferenze;*
- *le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive, le prescrizioni operative, le misure preventive e protettive ed i dispositivi di protezione individuale,*
- *le misure di coordinamento relative all'uso comune da parte di più imprese e lavoratori autonomi,*
- *le modalità organizzative della cooperazione e del coordinamento, nonché della reciproca informazione, fra i datori di lavoro e tra questi ed i lavoratori autonomi;*
- *l'organizzazione prevista per il servizio di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori, e i numeri di emergenza*
- *la durata prevista di tutte lavorazioni*
- *la stima dei costi della sicurezza.*

Deve inoltre essere approntato dal Coordinato per la progettazione suddividendo i rischi per ogni singola lavorazione, a ogni singola area e a ogni singola eventuale interferenza. Ogni rischio possibile per ogni micro area deve essere annoverato, dal rischio rumore fino al rischio caduta dall'alto. Devono essere perfettamente indicate le scelte progettuali e le misure di coordinamento, con attenzione particolare al rischio interferenza, rischio per il quale: 2.3.1. Il coordinatore per la progettazione effettua l'analisi delle interferenze tra le lavorazioni, anche quando sono dovute alle lavorazioni di una stessa impresa esecuttrice o alla presenza di lavoratori autonomi, e predispone il cronoprogramma dei lavori. La stessa cronologia e le relative modalità di verifica devono essere integrate in dettaglio dal Coordinatore per l'esecuzione una volta consultate tutte le imprese esecutrici.

PSS (PIANO DI SICUREZZA SOSTITUTIVO):

Il Piano Sostitutivo di Sicurezza (PSS) viene richiesto dal D. Lgs.81/08 è una sostituzione del Piano operativo di Sicurezza (POS) nel caso in cui si tratti di appalti pubblici. La redazione del PSS è consentita solo nel caso in cui il lavoro venga svolta da una sola impresa. Ciò sta a significare che nel caso in cui la legge non obblighi alla nomina del CSP (coordinatore della sicurezza per la progettazione) e quindi all'elaborazione del PSC, in ogni caso andrà consegnato il PSS alle amministrazioni che hanno proposto il bando per la concessione dell'appalto. I riferimenti normativi per il PSS sono:

- *art. 131 del D. Lgs.163/2006;*
- *all. XV del D. Lgs.81/08.*

La redazione del Piano Sostitutivo di Sicurezza avviene ad opera dell'appaltatore o del concessionario e contiene gli stessi elementi del PSC, ad eccezione della stima dei costi della sicurezza:

- *identificazione e descrizione dell'opera;*
- *individuazione dei soggetti che si occupano della sicurezza;*
- *relazione sull'individuazione, l'analisi e la valutazione dei rischi;*
- *le scelte progettuali ed organizzative, le procedure, le misure preventive e protettive adottate;*
- *le prescrizioni operative;*
- *l'organizzazione del servizio di primo soccorso, antincendio ed evacuazione;*
- *la durata prevista del cantiere.*
- *La predisposizione del PSS dipende dall'impresa esecutrice o dalle imprese in subappalto e/o di fornitura, se presenti, e deve avvenire entro 30 giorni dall'aggiudicazione dei lavori, ma comunque prima della consegna e/o dell'inizio degli stessi.*

Se hai bisogno di una consulenza per la redazione del PSS non esitare a contattarci, PMI Servizi mette a disposizione la propria esperienza per la redazione di tutti i piani di sicurezza necessari nei cantieri edili.

POS (PIANO OPERATIVO SICUREZZA):

Il Piano Operativo di Sicurezza, più conosciuto attraverso l'acronimo POS, è un documento previsto dall'articolo 17 del D.lgs. 81/08, ossia dal Testo unico per la sicurezza sul lavoro (TUSL). È obbligatorio che tutte le imprese esecutrici di un cantiere edile redigano, prima d'iniziare i lavori, il proprio POS. Le specifiche del Piano Operativo di Sicurezza sono conte-

nute nell'Allegato XV del TUSL. Il compito di redigere il POS spetta al datore di lavoro. Il documento deve riportare necessariamente una serie di informazioni e contenuti minimi, relative al cantiere nel quale opera l'impresa e valutazioni precise dei rischi ai quali sono sottoposti i lavoratori. Il Piano Operativo di Sicurezza non è, tuttavia, un semplice adempimento amministrativo o un inutile orpello burocratico. Il documento deve essere considerato dagli addetti dell'impresa come un prezioso vademecum contenente utili indicazioni per prevenire, o limitare al massimo, i rischi per la salute dei lavoratori. Il POS, inoltre, deve fornire, in maniera dettagliata, tutte le prassi che gli addetti dell'impresa devono seguire per mantenere alti i livelli di sicurezza in cantiere.

Seguendo quanto riportato nell'Allegato XV del TUSL, un Piano Operativo di Sicurezza deve contenere:

a) i dati identificativi dell'impresa esecutrice. Si tratta della voce più corposa perché deve comprendere:

1. il nominativo del datore di lavoro, gli indirizzi e i riferimenti telefonici della sede legale e degli uffici di cantiere;

2. la specifica attività e le singole lavorazioni svolte in cantiere dall'impresa esecutrice e dai lavoratori autonomi subaffidatari;

3. i nominativi degli addetti al pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori e, comunque, alla gestione delle emergenze in cantiere, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, aziendale o territoriale, ove eletto o designato;

4. il nominativo del medico competente ove previsto;

5. il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione;

6. i nominativi del direttore tecnico di cantiere e del capocantiere;

7. il numero e le relative qualifiche dei lavoratori dipendenti dell'impresa esecutrice e dei lavoratori autonomi operanti in cantiere per conto della stessa impresa;

b) le specifiche mansioni, inerenti la sicurezza, svolte in cantiere da ogni figura nominata allo scopo dall'impresa esecutrice;

c) la descrizione dell'attività di cantiere, delle modalità organizzative e dei turni di lavoro;

d) l'elenco dei ponteggi, dei ponti su ruote a torre e di altre opere provvisorie di notevole importanza, delle macchine e degli impianti utilizzati nel cantiere;

e) l'elenco delle sostanze e preparati pericolosi utilizzati nel cantiere con le relative schede di sicurezza;

f) l'esito del rapporto di valutazione del rumore;

- g) l'individuazione delle misure preventive e protettive, integrative rispetto a quelle contenute nel PSC quando previsto, adottate in relazione ai rischi connessi alle proprie lavorazioni in cantiere;*
- h) le procedure complementari e di dettaglio, richieste dal PSC quando previsto;*
- i) l'elenco dei dispositivi di protezione individuale forniti ai lavoratori occupati in cantiere;*
- l) la documentazione in merito all'informazione ed alla formazione fornite ai lavoratori occupati in cantiere.*

Servizi:

Assicurazioni

Formazione(Art. 81)

Accordi Interconfederali, ambiente, sicurezza e salute

Ufficio legale, vertenze e mediazione

Internazionalizzazione delle PMI

Servizi di Patronato

Servizi di Caf

Enti bilaterali con codici uniemens

Fondo interprofessionale

Convenzioni con i consulenti del lavoro

Diagnosi e preparazione per l'ottenimento di certificazioni Iso e Deca

Consulenza e servizio buste paga gratuito

Finanziamenti: ES.A.AR.CO. Confidi

Gestione e avvio dell'impresa

Servizi amministrativi e per il personale

Universitas
Mercatorum



Università telematica delle
Camere di Commercio Italiane

L'università di tutte le aziende italiane

*Centro Studio Michele Amatruda
sede di esami*

Via Po n°56, Lamezia Terme (CZ)

ES.A.AR.CO. University



europaean informatics passport



www.ebsap.info

www.enbli.info

www.confederazioneesaarco.it

www.efei.info

www.efeiopn.info

www.esaarcouniversity.it

www.centroserviziefei.it

www.sicurnews.it

www.procivonaps.it

www.esafad.it

**...partner ideale
per la tua
impresa**

