

- titolarità del rapporto con il lavoratore
- ha la responsabilità dell'organizzazione dell'attività, in quanto (cioè “perché”) esercita i poteri decisionali e di spesa.

1) Nessun problema nel caso

- a) singolo professionista
- b) concessione “in godimento” di parte dello studio ad altro professionista (uno o più), ma con autonome strutture gestionali e operative
 - qui ciascuno sarà d.d.l. per la parte di competenza (salvo rischio correlato dall'interferenza”).
- c) altre forme di associazione o partecipazione, dove sia sempre possibile individuare un unico centro di riferibilità della gestione.

2) Nel caso di società professionali

(sempre personale) e di associazioni professionali ----->

- 1) va valutata non solo la formale designazione (o la “legale rappresentanza” -----> intesa come titolarità dei poteri gestori)
- 2) ma anche l'effettività delle funzioni (funzioni di fatto) = art. 299

3) non vi è, tuttavia, alcuna preclusione alla possibilità:

- 1) delega di funzioni -----> individuazione – da parte dei potenziali “datori di lavoro” del soggetto che riveste il ruolo di d.d.l. preventzionalmente obbligato (81/08) = art. 16
 - necessità (per esenzione di responsabilità) del rispetto dei requisiti formali e sostanziali (vigilanza);
 - possibilità, anche per determinati comparti – di sub delega –

4) in ogni caso (e in difetto di diverse espresse pattuizioni – opponibili ai terzi -

tra i vari professionisti) -----> tutti devono ritenersi datori di lavoro preventzionalmente obbligati.

Condizioni di applicabilità

1) lo studio professionale è, comunque, “luogo di lavoro”, per cui il professionista dovrà, in ogni caso, assumere tutte le iniziative “di prevenzione” che qualsiasi altro datore di lavoro deve assumere per evitare di “alternun non laedere”:

- garanzie di sicurezza endo ed etero aziendali (terzi/clienti)
- rispetto del principio di “precauzione”.
 - evitare ciò che è certamente pericoloso (e – come tale - normativamente non consentito)
 - ciò che probabilmente (secondo la diligenza del professionista medio) pericoloso
 - ciò che è potenzialmente pericoloso

- ricordando che occorre avere a parametro la “miglior tecnologia [evitativa] realizzabile” ----
----> idoneità (e non quella “economicamente possibile”, rispetto alla “massima sicurezza tecnologica”).

2) dovrà poi, valutarsi – in rapporto ai soggetti coinvolti nell’effettiva gestione del rapporto – se (ed in che misura) il professionista sarà assoggettato alla disciplina del d.lvo 81/08)

- escluso nel caso di professionista minimo ----->
no, perché non c’è luogo di lavoro
 - non c’è struttura
 - non ci sono dipendenti (neanche in senso prevenzionistico)
- escluso (**no**) nel caso di più professionisti “minimi” in mera coabitazione (che solo usufruiscono di spazi in comune).
- **si** in tutti gli altri casi
 - segretarie (e personale di segreteria in genere) come tutti gli altri “dipendenti”, sono indubitalmente “lavoratori” -----> subordinazione
 - ex 81/08 = vi sono dei soggetti che – pur non essendo”subordinati” sono prevenzionalmente rilevanti -----> si considera, infatti, non la “subordinazione” ma

1) svolgimento attività lavorativa

2) nell’ambito dell’organizzazione
(rileva, quindi, il mero nesso occasio-
nale di riferibilità logistica)

3) indipendentemente dalla retribuzione,

4) anche al solo fine di “apprendere un mestiere”:

Il “Praticante”, dunque è lavoratore.

Da ciò

1. obbligo, per il professionista, di tenere conto dei suddetti fattori nel “disegnare” la sicurezza dello studio
2. obbligo, per il praticante, di “rispettare” gli obblighi “propri” del lavoratore
3. impossibilità di considerare il praticante “lavoratore autonomo”.

NB l'opzione interpretativa è confermata dalla novella (ubi voluit, dixit) che esclude, dal computo dei “lavoratori” solo il “volontariato” (a sua volta considerato soggetto agli obblighi del lavoratore autonomo).

Da 1 a infinito (purché sia più di uno) il numero effettivo dei soggetti “lavoratori” è irrilevante

NB più di 1 dipendente = scatta, comunque, l'obbligo della disciplina prevenzionistica (cfr. art. 4)

oltre un certo numero

(via via individuato) = si ingenerano “particolari obblighi”

p.e.= d.u.u.r.

svolgimento diretto funzioni R.S.P.P.

procedure standardizzate di valutazione del rischio

OBBLIGHI DEL D.D.L. (dei dirigenti e dei preposti)

1) sono individuati dagli artt. 15-18

In sintesi -----> sono riproposti quelli già individuati dall'art. 3 d.lvo 626/94 – sono:

- valutazione di tutti i rischi generici
specifici (propri dell'attività esercitata)
- programmazione della prevenzione, tenendo conto delle condizioni tecnico-produttive
- eliminazione delle condizioni di rischio (con preferenza della prevenzione alla fonte e delle misure di protezione collettiva su quella individuale)
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è
- controllo sanitario
- allontanamento dall'esposizione a rischio
- formazione, informazione (e addestramento) pur differenziata, per lavoratori, dirigenti e preposti e per rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- partecipazione e consultazione lavoratori e loro rappresentanti
- istruzioni adeguate ai lavoratori
- misure di emergenza e segnali di avvertimento
- regolare manutenzione
- programmazione per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza

2) dal loro immediato collegamento con la struttura “apicale” (esercizio dei poteri decisionali e di spese)

deriva

non delegabilità

1. attività di “governo” del rischio SPECIFICO

1.1. valutazione del rischio ----->elaborazione documento

1.2 organizzazione del servizio prevenzione e protezione

inteso come riferibilità, in ogni caso, dell'adempimento della correlativa obbligazione prevenzionistica in capo al datore di lavoro

3) obblighi inderogabili e indelegabili rilevanti à fini dell'individuazione alla violazione “grave”

4) va tenuto presente che l'apprestamento delle misure generali di tutela e la programmazione – pianificazione della sicurezza (15-28) concorrono a “qualificare” il modello di organizzazione e gestione (30) esimenti per la responsabilità di persone giuridiche, società e associazioni, che deve essere:

- adottato effettivamente
- efficacemente attuato
- con articolazione di funzioni (competenze tecniche e attribuzioni dei poteri correlativamente necessari)
- adeguato controllo sia nell'attuazione effettiva, che nel mantenimento, nel tempo, di standard di efficienza adeguati.

SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (R.)S.P.P.

(RESPONSABILE) -----> specifica – e definita – qualificazione professionale (32)

1) compiti (33)

- individuazione fattori di rischio; valutazione dei rischi – individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti
- elaborazione, per quanto di competenza, delle misure preventive e produttive oggetto di valutazione del rischio ex art. 28
- elaborazione procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori
- partecipare alle consultazioni in materia di salute e sicurezza ----> (vedi riunione periodica)
- fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36 (formazione – informazione e addestramento)

2) funzione = “alter ego” del d.d.l. (“sapere tecnico”) ----> delega di funzioni a contenuto vincolato, tendenzialmente obbligatorie affidate a un soggetto “diverso” rispetto al d.d.l. visione dialettica della “progettazione” della sicurezza

3) strutture interne (immediatezza, per realtà particolarmente a rischio) esterne (anche per più unità produttive)

**Semplificazioni
Snellezza**

All. II n° 4 “altre aziende con – 20 addetti”.

Datore di lavoro è R.S.P.P.

esercizio diretto delle funzioni = previo apposito corso (adeguata formazione)

-----> Ciò premesso = nello studio professionale il d.d.l. può svolgere **anche** (direttamente) le funzioni di R.S.P.P.= almeno considerando la struttura dimensionale media,

CONDIZIONI PER L'ESERCIZIO DIRETTO DELLE FUNZIONI DI R.S.P.P.

1) comunicazione dello svolgimento diretto delle mansioni al R.S.P. e P. -----> se designato

altrimenti (in via interpretativa) ai singoli lavoratori

- 2) corso di formazione -----> a contenuto predefinito
-----> la data non è tassativa
-----> i contenuti non sono stati definiti legislativamente per studio professionale

Ricorso a struttura professionale esterna

dopo la novella -----> situazione diversa per (funzioni, perciò, distinte)

- primo soccorso
- antincendio

in entrambi i casi (34) ove siano impiegati fino a 5 lavoratori il d.d.l. può svolgere direttamente tali compiti, anche nel caso di affidamento (interno o esterno) dell'incarico al responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

VALUTAZIONE COMPARATIVA COMPITI

Datore di lavoro	Responsabile servizio prevenzione-protezione
-------------------------	---

Visione dialettica della progettazione di sicurezza

<ul style="list-style-type: none">• valutazione rischi specifici• elaborazione (nel contraddittorio con i lavoratori "sentiti") del documento di valutazione del rischio• formazione; informazione, addestramento• organizzazione emergenze	<p style="text-align: center;">Affianca il d.d.l. in</p> <ul style="list-style-type: none">• individuazione di fattori di rischio e delle misure di sicurezza e presidi per salubrità ambienti• elaborazione delle misure preventive e protettive• elaborazione procedure di sicurezza• proposizione programmi formazione
--	---

=====

Oggetto formazione

- **rischi** attività di **impresa in generale**
- procedure di primo (no "pronto") soccorso

- procedure antincendio
- procedure evacuazione posto di lavoro
- rischi **specifici** dell'attività esercitata
- misure concretamente adottate

PARALLELISMO

<p>DOVERI DEI LAVORATORI (20)</p> <ul style="list-style-type: none"> - prendersi cura della salute propria e di quella dei soggetti presenti sul luogo di lavoro; - osservare le disposizioni e le istruzioni impartite; - utilizzare correttamente le attrezzature ed i D.P.I., segnalando immediatamente le deficienze; - segnalare immediatamente eventuali condizioni di pericolo (hanno il corrispettivo diritto di rifiutare la prestazione); - non rimuovere e modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza, di segnalazione e controllo; - non compiere manovre che non siano di loro competenza; - partecipare (senza oneri) ai programmi di formazione e addestramenti - sottoposti a controlli sanitari (ove normativamente richiesti). 	<p>FORMAZIONE INFORMAZIONE – ADDESTRAMENTO: COMPRESIBILITA'</p> <p style="text-align: center;">-----></p> <p>36 informazione = <u>adeguata</u> sui rischi (generali), sulle procedure emergenziali e sui lavoratori addetti sui rischi specifici per l'attività svolta e su normative di sicurezza; pericoli connessi all'uso delle sostanze; sulle misure di prevenzione e protezione adottate. Esternazione "rischi specifici".</p> <p>37 formalmente <u>sufficiente</u> sui concetti di rischio, danno, prevenzione; protezione; organizzazione; diritti e doveri; controlli; assistenza specifica e sui <u>rischi riferiti all'attività specifica, alle mansioni ai possibili danni ed alle conseguenti misure di prevenzione e protezione</u>; rischi specifici per le singole tipologie lavorative</p> <p>38 addestramento = da persone esperte e sul luogo id lavoro (specifica) ATTIVITA' da svolgere e (da aggiornare e ripetere)</p> <ul style="list-style-type: none"> • costituzione del rapporto • trasferimento e cambiamento di mansioni • introduzione di nuova attrezzatura e tecnologia <p>NB riguarda tutte le parti del processo lavorativo (e non solo i lavoratori</p>
---	---

NE CONSEQUE

- a)** Datore di lavoro (e il dirigente) debbono vigilare sull'osservanza degli obblighi del preposto (19) dei lavoratori (20) dei progettisti (22) di fabbricati e fornitori (23) degli installatori (24) del medico competente (25).
- b)** tale obbligo di vigilanza ("fermo restando") non fa venir meno (l'esclusiva responsabilità) dei soggetti obbligati, ai sensi dei medesimi articoli, qualora:
- la mancata attuazione degli obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi
 - non sia riscontrabile un difetto di vigilanza di d.d.l. e dirigenti

DOCUMENTO E VALUTAZIONE

Modalità

1) Svolta direttamente dal d.d.l. se rientra nel limite dimensionale minimo (il d.d.l. è, anche, r.s.p.p.) la valutazione si "trasferisce" nel documento

2) riguarda – i rischi specifici dell’attività -----> (28)
- tutti quelli per la salute e sicurezza dei lavoratori
Compresi

- lavoratori in stato di gravidanza
- stress da lavoro correlato (interviene individuazione concertata da parte del ministero)

3) si concretizza (29) in una elaborazione dialettica e concertata con le altre componenti
(con data certa):

1. valutazione di tutti i rischi ed indicazione dei criteri all’uopo adottati - valutazione // Rielaborazione
– modifiche nel processo lavorativo
nell’organizzazione
2. individuazione dei dispositivi e delle misure di prevenzione e protezione
3. pianificazione prevenzionistica dell’attività
4. ferme le specifiche valutazioni di rischio per le singole attività (dal titolo II in poi)
5. individuazione delle mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici

3 bis) d.lvo 106/09 ----> (il dvr) e, prima, la valutazione deve tener conto dei rischi derivanti dalla “specifica tipologia contrattuale attraverso cui è resa la prestazione”.

-----> la valutazione di stress da lavoro correlato -----> 1/8/010, (è previsto l’intervento – nell’elaborazione dei criteri – da parte del comitato ex art. 6)

-----> è previsto il ricorso alla procedura informatica

-----> data certa con apposizione sottoscrizione R.L.S. (aziendale o territoriale, non di comparto); R.S.P.P. ; medico competente se normata;

-----> criteri = l’individuazione dei criteri su cui si fonda l’elaborazione del documento è rimessa alla “scienza” del datore di lavoro. La tipologia dei criteri risponde a tre caratteri:

- semplicità;
- brevità;
- comprensibilità

ciò a garanzia che lo strumento di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione sia caratterizzato dal rispetto dei canoni di

- completezza
- idoneità

N.B. L’effettuazione della valutazione del rischio; la redazione (adeguata) del documento; la sua incompleta adesione è penalmente (55) presidiata.

4) c’è equivalenza “ontologica” tra d.v.r. ed “autocertificazione”

5) tre livelli di operatività

5.1) ordinaria = obbligatoria per imprese con + 50 dipendenti

anche sistema di organizzazione e gestione -----> idonea (anche) per escludere responsabilità amministrative persone giuridiche

5.2) Standardizzata -----> fino a 5 dipendenti e più di 10

- non serve ricorrere al modello di organizzazione e gestione
- la procedura standardizzata -----> - commissione consultiva
- decreto interministeriale

fino all'adozione di procedure standardizzate si applicano "comunque" le norme generali in tema di

- elaborazione
- consultazione del r.l.s.
- aggiornamento
- conservazione presso aziende del documento
- autocertificazione (ove possibile)

Il comma 5 dell'art. 29 individua, quindi, una procedura transitoria per le aziende che possono "autocertificare" l'avvenuta effettuazione della valutazione -----> in seguito (a regime) dovranno utilizzare le specifiche procedure previste

5.3) autocertificazione -----> semplificata "effettuano" (è vincolante?) la V.R. nelle forme dell'auto-certificazione ----> fino a 10 lavoratori no (a rischio).

fino a 18° mese successivo alla data di entrata in vigore del d.lvo

[° schemi ministeriali di valutazione]

[° non oltre, comunque, il 30.6.2012]

NB -----> la procedura "ordinaria" è la standardizzata

60 la rielaborazione del d.v.r. (29.3) va poi effettuata

- modifiche processo produttivo
- modifiche organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza
- a seguito di infortuni significativi
- quando (se si fa luogo a sorveglianza sanitaria) se ne evidenzia la necessità.

La rielaborazione va operata "immediatamente", proprio perché si realizza una situazione di potenziale rischio.

Parallelismo tra

- aggiornamento della valutazione
- aggiornamento del d.v.r. (e non solo delle misure)

DIALETTICA CON I LAVORATORI (47)

- La gestione e l'attuazione della sicurezza avviene dialetticamente -----> consultazione e partecipazione dei rappresentanti lavoratori
- R.L.S. = è più efficace (per l'effetto prevenzionistico) è più "garantista" per i lavoratori (non solo rappresentante garantisce autonomia, non condizionabilità e riferibilità unitaria nei confronti del datore di lavoro ----> contraltare R.S.P.R. ("poteri e facoltà"; non obblighi).
- Sottoarticolarioni

- a) aziendale – di sito produttivo (direttamente in “azienda”) – eletto e designato in tutte le singole aziende
- b) a livello territoriale =
 - presente nella realtà imprenditoriali nelle quali non è stato eletto o designato un rappresentante
 - rileva per l’obbligo di versamento in favore del fondo di sostegno
 - il suo nominativo va comunicato (ad oggi entro 20/8/09) ad INAIL anche in via telematica
 - adeguata formazione (anche programmata)
- c) è, comunque, eletto e designato dai lavoratori -----> in caso di inerzia, tutela suppletiva lett. b.

ATTRIBUZIONI (50)

- ha diritto di accedere ai luoghi di lavoro;
- è consultato preventivamente e tempestivamente sulla valutazione di rischi e sulla pianificazione della prevenzione;
- può consultare (esclusivamente in azienda) il D.V.R. ricevendo informazioni e documentazioni sulle valutazioni del rischio ;
- è consultato:
 - su designazione R.S.P.R. e medico competente
 - per prevenzione incendi, primo soccorso ed evacuazione dai luoghi di lavoro
 - su organizzazioni della formazione;
- riceve informazioni su:
 - misure di prevenzioni
 - macchine
 - impianti e organizzazione ambienti di lavoro
 - sostanze e preparati pericolosi
- riceve adeguata formazione
- promuove elaborazione, individuazione e attuazione delle misure di prevenzione, idonea a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori
- partecipa a riunione periodica
- avverte il responsabile dei rischi individuati nel corso della sua attività
- ha potere di ricorso alle autorità competenti in caso di inidoneità della struttura prevenzionistica;
- a lui sono rimesse copie
 - d.v.r.
 - documento di programmazione attività formativa

=====

Lo studio legale (a condizione che si superi la soglia dei 15 lavoratori) è soggetto (art. 35) alla riunione periodica (almeno alla cadenza annuale cui partecipano

- D.D.L.
- L.S.P.P.
- Medico competente (se si deve dar corso a sorveglianza sanitaria)
- R.L.S. .

Questa riunione periodica è un momento “cardine” della gestione e della pianificazione concertata della sicurezza.

Si procede, in essa, all'esame:

- o del documento di valutazione del rischio
- o dell'andamento degli infortuni
- o dell'effettivazione dei d.p.i.
- o dei programmi di formazione e informazione

Durante la riunione possono essere individuati:

- o codici di comportamento e buone prassi per prevenire rischi infortuni
- o obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva

Oltre alla cadenza minima annuale -----> riunione anche in caso di "eventuali" significative "variazioni delle conclusioni di esposizione al rischio".

- o Solo quando l'unità produttiva opera con meno di quindici addetti (è eventuale)
 - o riunione annuale (ordinanza)
 - o riunione straordinaria

a seguito della richiesta del R.L.S, che ha "facoltà" di sollecitarla.

- o della riunione va redatto un verbale che tutti i partecipanti possono consultare.

DOCUMENTO E VALUTAZIONE

contenuto

Il principio di "precauzione" suggerisce di correlare "l'autocertificazione" dei medesimi "criteri" normalmente richiesti per il D.V.R. (che consente di fare applicazione dei "criteri" autodeterminati).

1) **Valutazione del regime applicabile** + / - 10 "lavoratori", compresi praticanti

2) **Individuazione assoggettamento ad "autocertificazione"** -----> non è "impresa a rischio" (direttiva "Seveso" centrale termoelettrica; esplosivi; polveri e munizioni etc.)

Esonero – allo stato – da redazione d.v.r. -----> autocertificazione

Indicazione dei rischi valutati -----> criteri (semplicità; brevità; comprensibilità) per definire

1. pericoli legati all'ambiente, ed alle loro caratteristiche
2. pericolo connessi all'utilizzo di macchinari; attrezzature; impianti; prodotti
3. tipologia attività
 - 3.1. SPECIFICITA' LAVORATIVA =
 - 3.2. RISCHIO = Probabilità
Danno
 - 3.3. SPECIFICA TIPOLOGIA CONTRATTUALE
 - 3.4. STATO DI GRAVIDANZA
 - 3.5. DIFFERENZE DI STATO
 - 3.6. STRESS DA LAVORO CORRELATO

- procedure adeguate
- rimedi approntati

INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Video-terminali

----->

- evitare esposizione prolungate e continuative al video-terminale (comunque rispetto a soglie massime) ----->
- superate le quali “sorveglianza sanitaria”
- illuminazione e dislocazione dei punti luce
- riflessi e fonti luce
- adattabilità caratteri e diretto intervento sullo strumento
- angolazione lampade per evitare abbagliamenti diretti
- protezione ed ergonomicità schermi
- posizionamento e dislocazione logistica degli impianti
- tempi contingenti di utilizzo e governo delle pause

Lavoro

----->

- suggerimenti tempi di riposo e procedure rilassamento
- diversificazione ed omogeneità fattori e procedure lavorative per evitare affaticamento mentale e stress
- distribuzione ed armonizzazione del lavoro
- formazione sui programmi
- ergonomia ambienti

Macchine

----->

- la certificazione (di conformità) ed, eventualmente, di qualità evitare radiazione ionizzanti e non ionizzanti
- conformità e norme sulla produzione (“prodotto sicuro”)

Corrente elettrica

----->

- non devono essere accessibili parti elettriche
- conformazione impianti
- precauzioni anti – folgorazione
- non usare strumenti in tensione o collegate
- spegnere attrezzature ed usare solo quelle perfettamente efficienti
- intervento solo con personale “abilitato e qualificato”
- evitare fili volanti

Ambiente di lavoro

----->

- eliminare ostacoli al transito e/o alla deambulazione;
- eliminare insidie
- pulizia e buona illuminazione
- scale, sgabelli, scaffali etc.
- evitare “carichi statici” eccessivi
- raccoglitori;
- adeguata allocazione di materiale e raccoglitori
- ancoraggio armadi e scaffalature
- riparazione attrezzi appuntiti

Salubrità

----->

- areazione (ed evitare correnti d’aria)
- controllo temperatura e cambio aria -----> microclima
- evitare pulizie; polveri; disinfezione; allergie
- vanificazione polveri ed agenti irritanti

Sostanze pericolose

----->

- pulizia impianti potenzialmente inquinanti (es. fotocopiatori)
- separazione impianti

- può provocare esplosioni o incendi
- pericoloso per la salute
- pericoloso per gli ambienti

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

- **locali =**

- verifica regolarità edilizia – amministrativa dei locali
- certificato agibilità - abilità
- stato d'uso – destinazione
- eventuale regolarizzazione

- **macchinari – sistema elettrico =**

- cablaggio e fissaggio fili di collegamento
- messa a terra impianti
- certificazione conformità macchinari (fattura?)
- contatti di manutenzione e idoneità impresa
- esclusione rischio radiazioni ionizzanti per impianti video scrittura

- **misure adeguate per servizio di primo soccorso e emergenza =**

- uscite emergenza
- individuazione responsabile del servizio (o dei servizi) di emergenza
- cassetta pronto soccorso
- numeri di contattabilità

- **rischio incendio**

- esclusione per tipologia locali ed attività
- impianti e macchine
- divieto di fumo e fiamme libere
- individuazione responsabili servizio
- raccolta differenziata (p.e. per toner ed altri prodotti specifici)
- allocare i prodotti in luoghi adeguati e con modalità non invasive o aggressive
- scheda di sicurezza quando si acquistano prodotti pericolosi
- consultare e verificare etichette e istruzioni d'uso

- **procedure adeguate per governo emergenze**

- incendio (formazione, via di fuga, divieto fumo, controllo strumenti elettrici e altre possibili fonti di autocombustione, etc)
- vie di fuga

- **programmazione manutenzione**
 - in genere strumenti e organizzazione del lavoro
 - macchine (eventuale leasing)
 - impianti
 - strumenti
 - dispositivi protezione mobili
- **programmazione interventi di informazione e formazione per:**
 - lavoratori (anche informazione c.d.l.)
 - R.L.S. (anche interna, in attesa di individuazione corsi)
 - (ed autoaggiornamento) R.S.P.P.
- **Ulteriori precisazioni**
 - come è stata svolta la valutazione (p.e. in “concerto” con R.L.S. e lavoratori, con consulenti)
 - considerazione dei rischi connessi all’attività
 - stress da lavoro correlato
 - stato di gravidanza
 - differenza di sesso; lingua; genere
 - eventuale sovrapposizione di lavori (e forze lavorative)
 - individuazione eventuali rischi specifici per tipologia attività (**NO**) quella esterna)
 - d.p.i. ed eventuale progressione nel tempo
 - eventuale considerazione della necessità di professionalità specifica
 - valutare la specificità contrattuale (in relazione all’eventuale alterazione delle normali condizioni di rischio)

DARE ATTO

----->

- non utilizzo sostanze cancerogene;
- non necessità effettuazione sorveglianza sanitaria (es. video terminale)
- non presenza di sostanze cancerogene
- non sottoposizione disciplina incendi
- preventiva autorizzazione – per infortunio in itinere – a uso mezzo proprio