

Domenico Mannelli

www.mannelli.info

Il ruolo dell'informazione e della formazione

<https://goo.gl/llec2i>

Corso mod. C per RSPP mod. C1_1

**Non importa ciò che dirò ma
ciò che rimarrà a Voi**

COSA È IL MODULO C?

Il Corso modulo C completa la Formazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) fornendo competenze specifiche nella comunicazione, organizzazione e capacità gestionali.

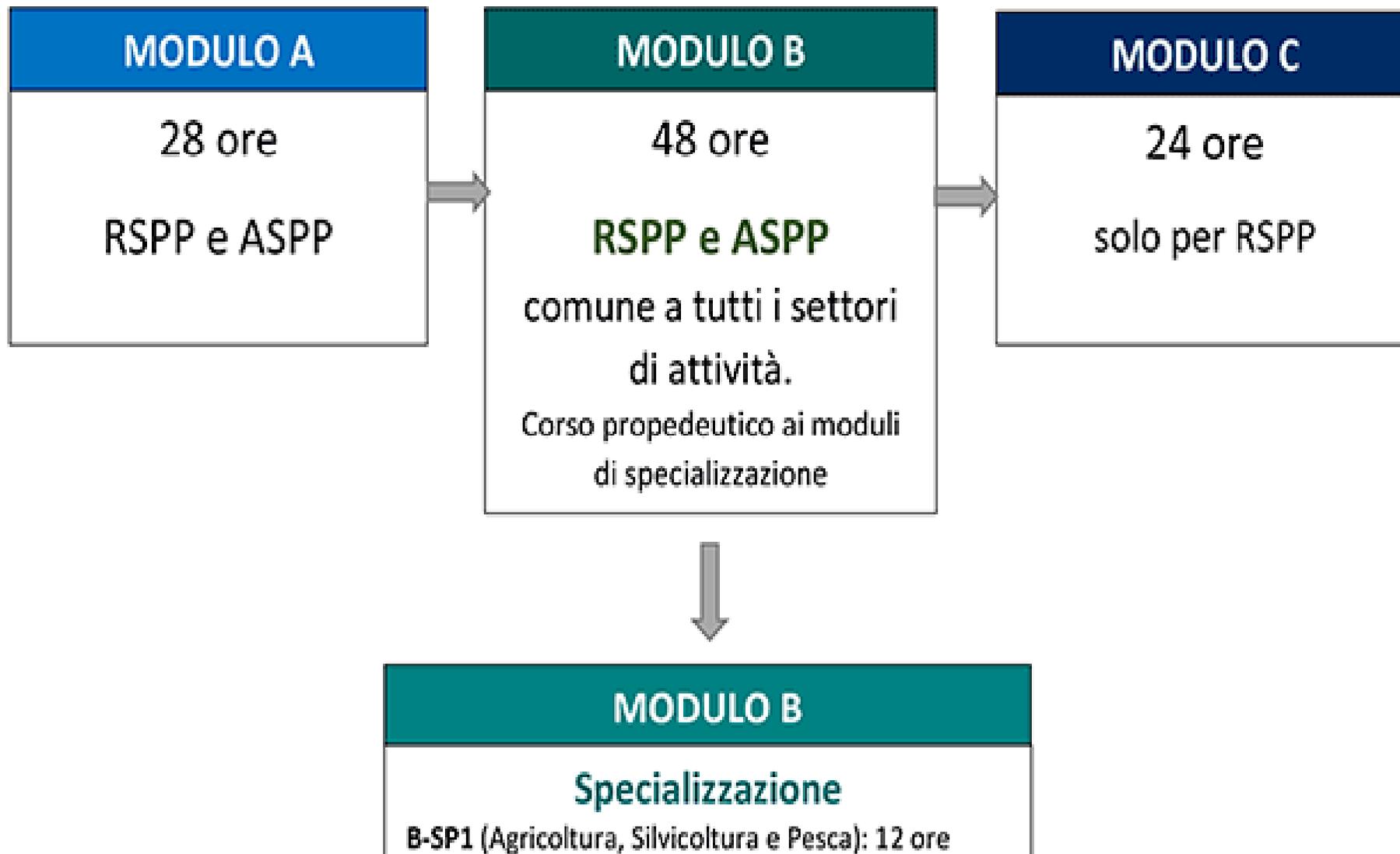
OBIETTIVI DEL MODULO C

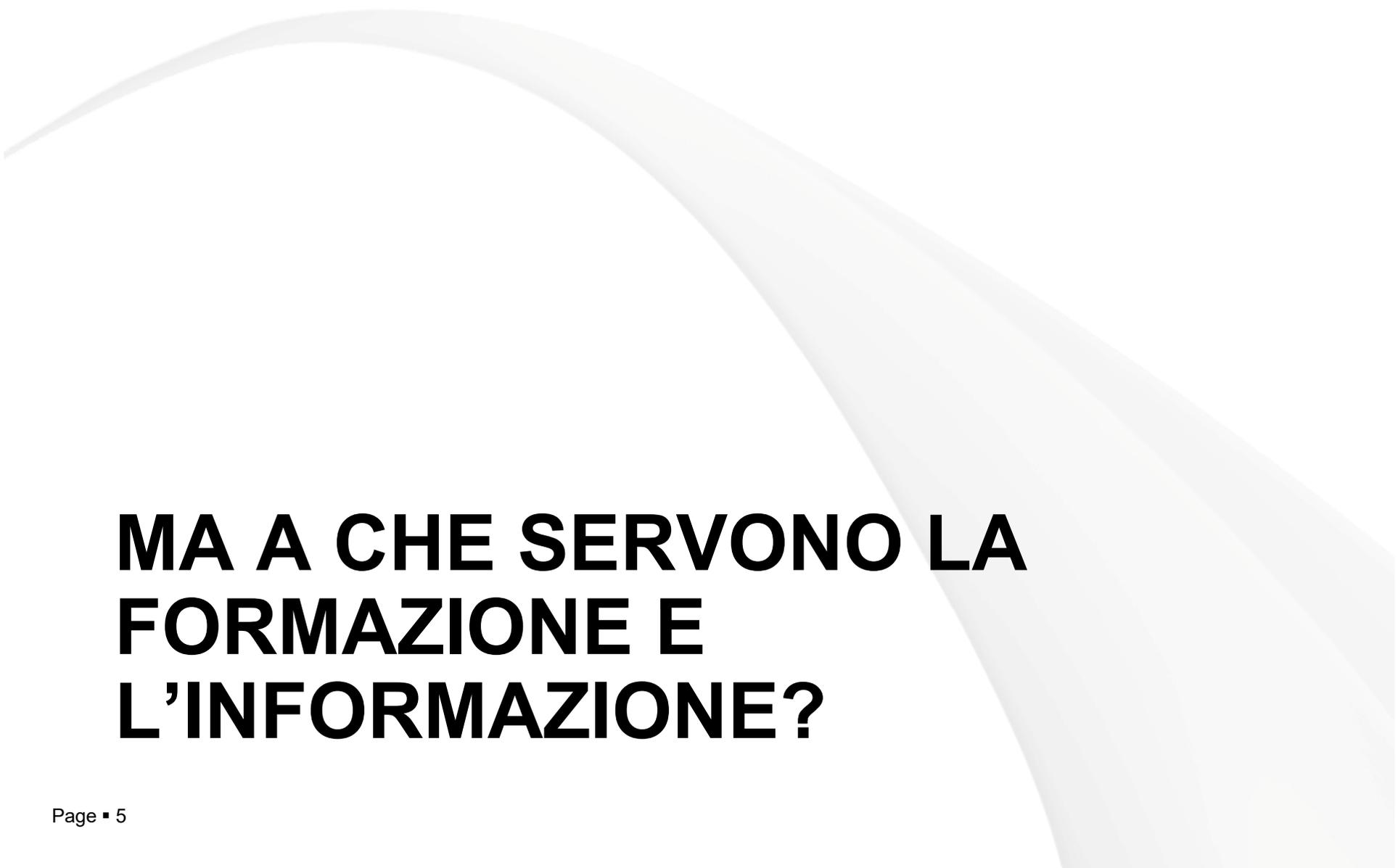
progettare e gestire processi formativi in riferimento al contesto lavorativo e alla valutazione dei rischi, anche per la diffusione della cultura alla salute e sicurezza e del benessere organizzativo;

pianificare, gestire e controllare le misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza aziendali attraverso sistemi di gestione della sicurezza;

utilizzare forme di comunicazione adeguate a favorire la partecipazione e la collaborazione dei vari soggetti del sistema.

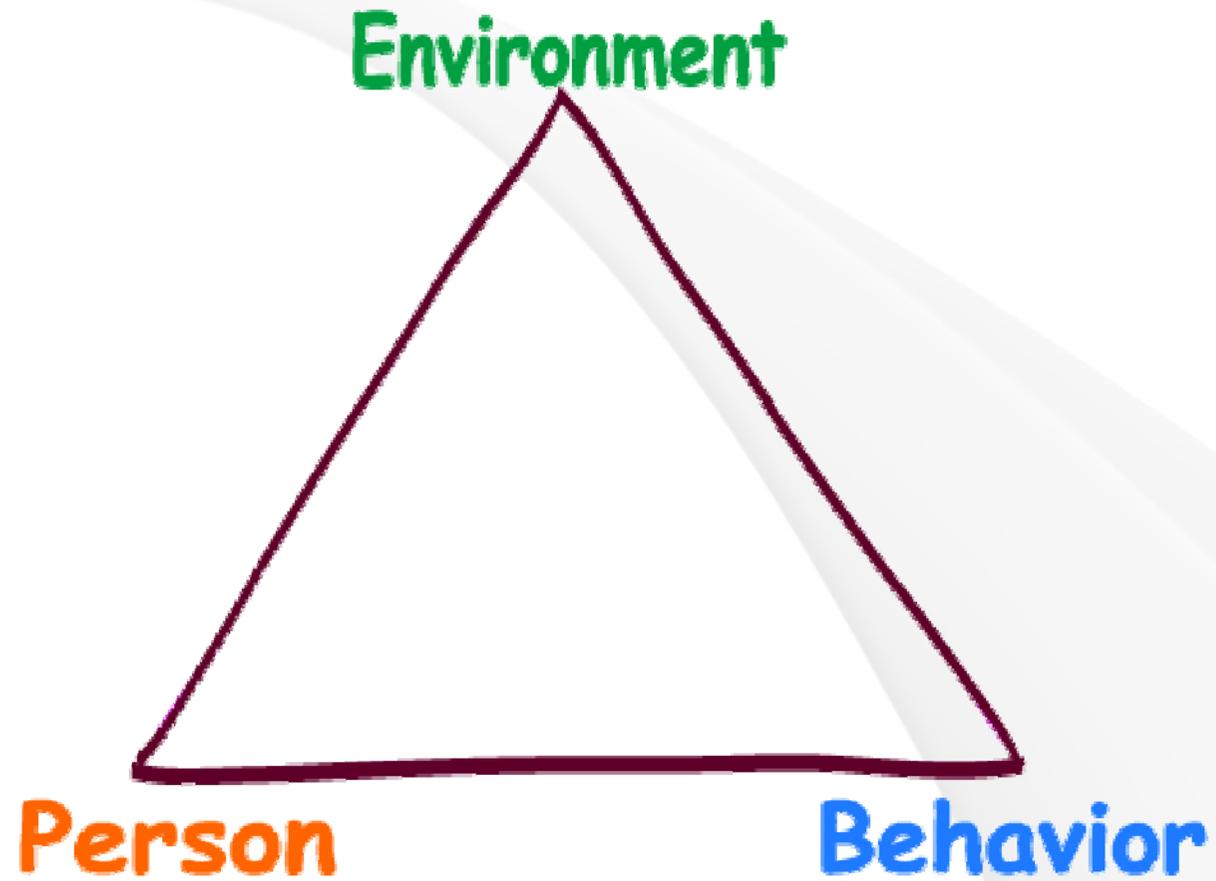
IL PERCORSO FORMATIVO DEL RSPP





MA A CHE SERVONO LA FORMAZIONE E L'INFORMAZIONE?

LA TRIADE DELLA SICUREZZA



Come è strutturato il Documento della Valutazione dei Rischi

- Dati identificativi dell'azienda o dell'appalto, Intestazione: società, sede legale, servizio svolto presso..
- Descrizione dell'attività
- Descrizione dei luoghi di lavoro
- Elenco macchine e attrezzature
- Elenco delle sostanze pericolose utilizzate
- Mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici

ALTA DIREZIONE



▪ DIRIGENTI



PREPOSTI



LAVORATORI

formazione



TESTO UNICO SULLA SICUREZZA D. LGS. 81/08

- **Articolo 36 - Informazione ai lavoratori**
- Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

OBBLIGHI FORMATIVI LAVORATORI

- La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
- La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

PROVVEDIMENTI APPLICATIVI

Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011:
definiscono la formazione alla sicurezza di
lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro
RSPP

Gli accordi del 21 dicembre sono stati
pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11
gennaio 2012. e sono in vigore dal 26
gennaio 2012.

FORMAZIONE LAVORATORI ACC. 21/12/2011

Rischio Basso 16 ore
 Uffici e servizi, Commercio, Artigianato, Turismo

Rischio Medio 32 ore
 Agricoltura, Pesca, Trasporti, P.A., Istruzione, Magazzinaggio

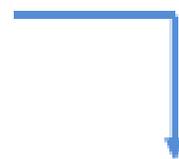
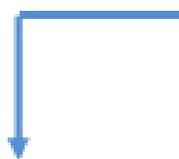
Rischio Alto 48
 Costruzioni, Industria, Alimentare, Tessile, Legno, Manifatturiero, Energia, Rifiuti, Raffineria, Chimica, Sanità



Formazione strutturata in 4 moduli			
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
Anche in E-learning			

AGGIORNAMENTO quinquennale

Anche in E-learning



Agg. Rischio Basso 6 ore

Agg. Rischio Medio 10 ore

Agg. Rischio Alto 14

La formazione prevista dai Titoli successivi al Titolo I del D. Lgs. n. 81/08 (macchine e attrezzature, DPI, Movimentazione manuale carichi, Videoterminali, Sostanze pericolose, rischi fisici ecc.) è aggiuntiva a questa

LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI

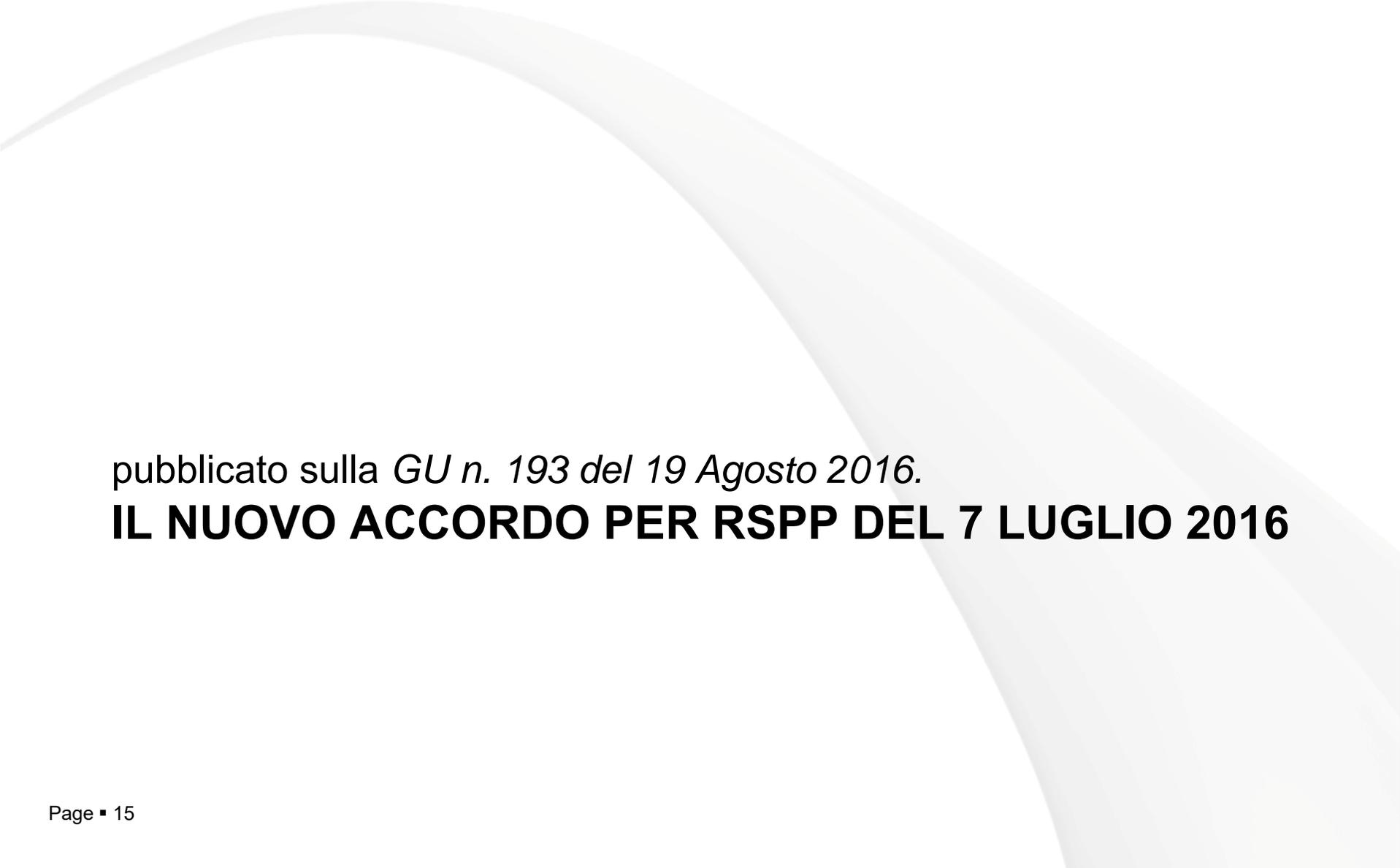
La formazione per il preposto, oltre a quella prevista per i lavoratori, deve essere integrata da una formazione particolare



LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori





pubblicato sulla *GU n. 193 del 19 Agosto 2016.*

IL NUOVO ACCORDO PER RSPP DEL 7 LUGLIO 2016

Si tratta dell'attuazione dell'articolo 32, comma 1, lettera c) della Legge 98/2013 che ha introdotto il comma 5-bis all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008. Come noto, tale norma, prevede credito formativo qualora i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, a corsi già svolti e documentati.

L'Allegato III stabilisce, in una dettagliata tabella, gli esoneri che possono essere totali o parziali per tutti i soggetti della sicurezza sia per i corsi di formazione che per i corsi di aggiornamento.

CREDITI FORMATIVI ED ESONERI PER CONTENUTI ANALOGHI

AGGIORNAMENTO FORMAZIONE SOGGETTI d.lgs. n. 81/2008	NORME DI RIFERIMENTO	CREDITI			
		RLS 4/8 ore	LAVORATORE 6 ore	DIRIGENTE 6 ore	PREPOSTO 6 ore
RSPP 40 - 60 - 100 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RSPP 40 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 28 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 20 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
CSP/CSE 40 ore	art. 98 d.lgs. n. 81/2008 allegato XIV d.lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 6 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 10 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 14 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RLS 4/8 ore annue	art. 37 d.lgs. n. 81/2008	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
LAVORATORE Formazione specifica 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	FREQUENZA	TOTALE
DIRIGENTE 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	/	TOTALE
P PREPOSTO 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	/

GAZZETTA UFFICIALE 18 MARZO 2013 N.65

- Pubblicato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero della Salute il Decreto 6 marzo 2013 Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza su lavoro
- L'entrata in vigore del decreto sarà il 18 marzo 2014, a distanza di dodici mesi dalla pubblicazione dell'avviso in Gazzetta Ufficiale.
- I criteri si applicano a tutti i soggetti formatori in materia di salute e sicurezza sui lavoro dei corsi di cui agli articoli 34 e 37 del d.lgs. n. 81/2008 quali regolati dagli accordi del 21 dicembre 2011.

SOGGETTI FORMATORI :TRE REQUISITI FONDAMENTALI

- conoscenza della materia,
- esperienza lavorativa o professionale
- esperienza come docente

INDIVIDUAZIONE DELLE "AREE TEMATICHE"

Ai fini della ricorrenza dei criteri di qualificazione dei formatori-docenti, le aree tematiche attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, cui fare riferimento, sono le seguenti tre:

- 1. Area normativa/giuridica/organizzativa.
- 2. Area rischi tecnici/igienico-sanitari.
- 3. Area relazioni/comunicazione.

CERTIFICAZIONE

- La rispondenza ai criteri di qualificazione deve poter essere dimostrata, da parte del formatore docente, sulla base di idonea documentazione (ad esempio, attestazione del datore di lavoro, lettere ufficiali di incarico, ecc ...).
- L'esperienza lavorativa/professionale o come RSPP/ ASPP deve essere dimostrata tramite apposita attestazione del datore di lavoro o del committente.

QUALIFICAZIONE DEL FORMATORE

Verrà certificata dal possesso di:

- un prerequisito :possesso di diploma di scuola media superiore
- uno tra sei criteri.

SEI CRITERI

1 esperienza come docente esterno nell'area tematica in oggetto per almeno 90 giorni in tre anni

2 laurea o corsi post-laurea;

3 attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (64 ore) sommato ad almeno 12 mesi di esperienza

4 attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (40ore) sommato ad almeno 18 mesi di esperienza

5 essere stato per almeno 6 mesi RSPD nel macro-settore di riferimento ATECO

6 essere stato per almeno 12 mesi ASPD nel macro-settore di riferimento ATECO

•REQUISITO AGGIUNTIVO PER 2-3-4-5-6-

- a corso di formazione alla formazione (minimo 24 ore)
- b diploma triennale di Scienze della comunicazione
- c master in comunicazione
- d esperienza in docenze nella sicurezza sul lavoro (32 ore negli ultimi 3 anni)
- e docenza generica (40 ore ultimi tre anni)
- f corsi di affiancamento a docente (48 ore tre anni)

AGGIORNAMENTO TRIENNALE

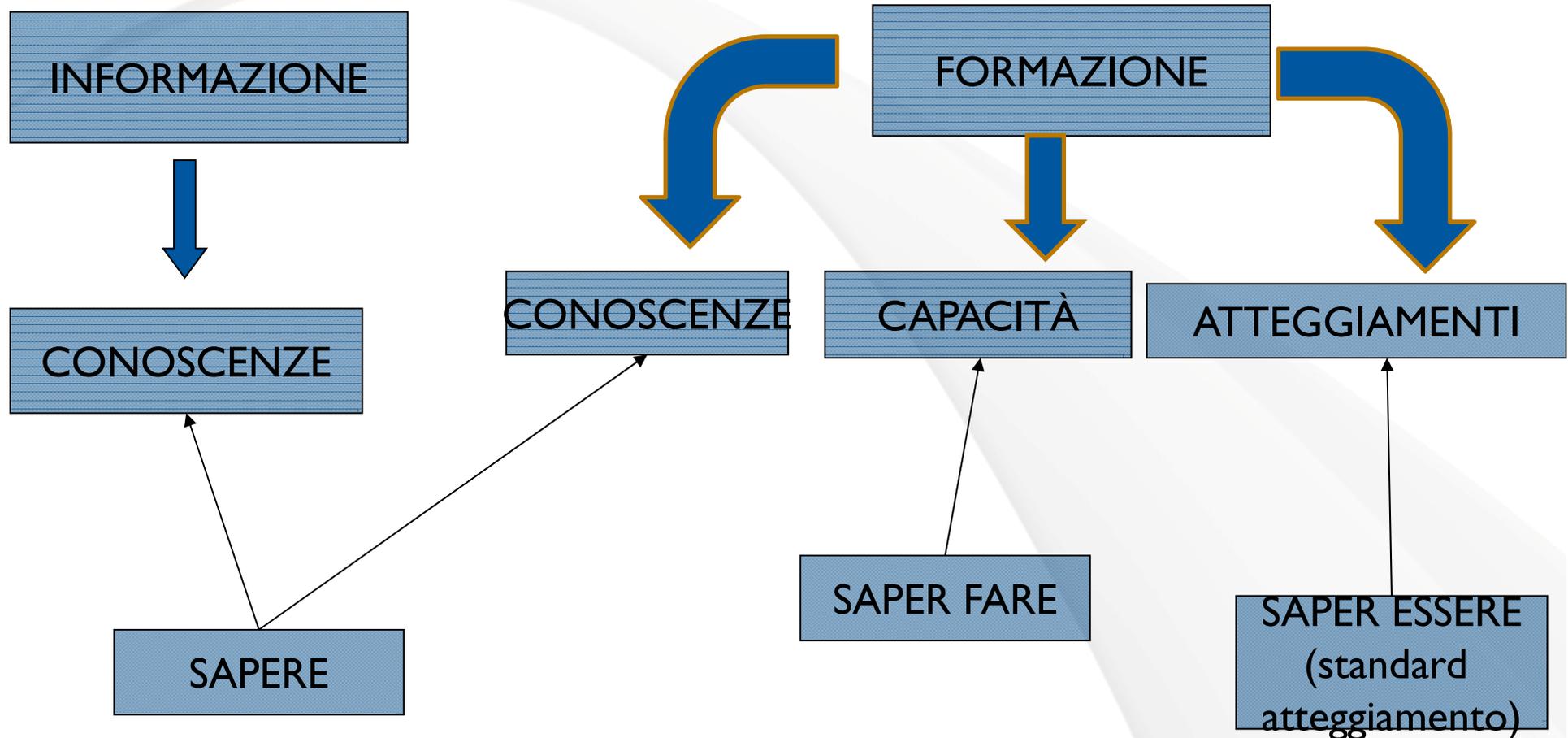
- frequenza, per almeno 24 ore complessive nell'area tematica di competenza, di seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento, organizzati dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del d.lgs n. 81/2008 s.m.i.. Di queste 24 ore almeno 8 ore devono essere relative a corsi di aggiornamento;

OPPURE

- effettuazione di un numero minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

Il triennio decorre dalla data di applicazione del decreto (12 mesi dalla sua pubblicazione) per i formatori docenti già qualificati alla medesima data o dalla data di effettivo conseguimento della qualificazione

DIFFERENZA TRA INFORMAZIONE E FORMAZIONE



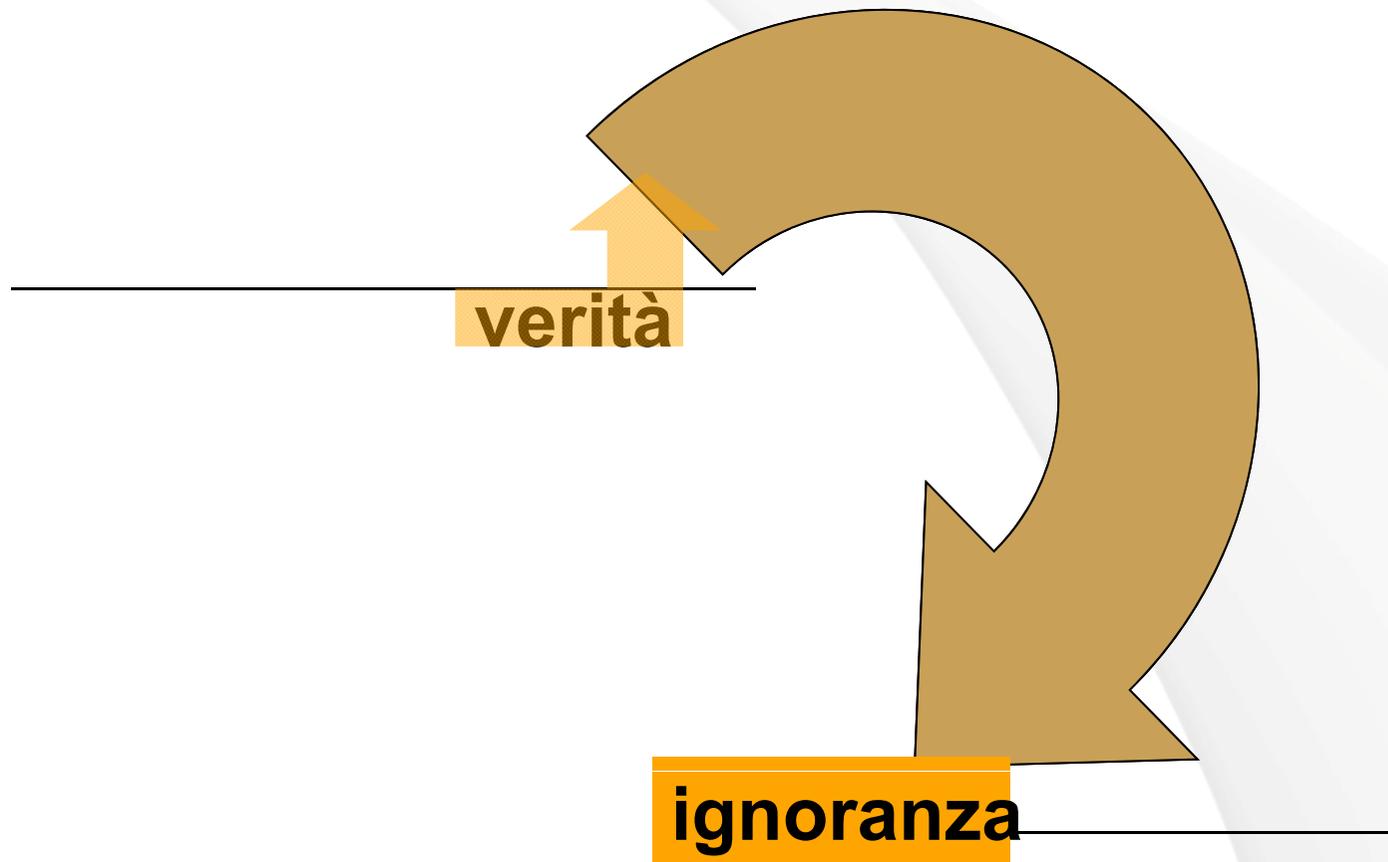
CHE COSA SIGNIFICA IMPARARE?

■ CAMBIARE COMPORTAMENTO



DEFICIT MODEL CONCEZIONE INGENUA DELLA COMUNICAZIONE DELLA CONOSCENZA

– Modello “idraulico”





LA FORMAZIONE DEGLI ADULTI
L'ANDRAGOGIA

FORMAZIONE ADULTI

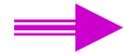
- IO SONO IL TECNICO SUPER SUPER ESPERTO SUPER SUPER FUNZIONARIO SUPER PROFESSORE SUPER SUPER SU TUTTO E PERCIÒ IO TI INSEGNO CHE:
- **TU** LAVORATORE FINORA HAI LAVORATO MALE
- **TU** LAVORATORE NON CAPISCI NIENTE DEL MESTIERE
- **TU** LAVORATORE DEVI USARE IL CASCO
- **TU** LAVORATORE NON DEVI ESSERE MAI DISTRATTO ALTRIMENTI MUORI
- **TU** LAVORATORE DEVI PROVVEDERE A TORNARE A CASA SANO E SALVO

FORMAZIONE ADULTI

- SE FACCIAMO COSÌ NON SI LAVORA PIÙ
- LA TEORIA E' BELLA MA...
- COSÌ PERDIAMO TEMPO...

LE LEGGI DELL'APPRENDIMENTO NEGLI ADULTI

si capisce



attraverso una SCOPERTA (ricerca) CHIARA E SEMPLICE

si accetta



attraverso una MOTIVAZIONE SU VALORE/APPLICABILITÀ

si memorizza



attraverso una RIPETIZIONE DIVERSIFICATA

si interiorizza



attraverso un USO CON SUCCESSO

CARATTERISTICHE DELL'ADULTO CHE IMPARA

- a. la sua personalità è già formata;
- b. la sua auto-stima influenza maggiormente il percorso didattico;
- c. i suoi processi neurofisiologici sono più lenti;
- d. ha un forte bisogno di capire a che cosa serve quello che sta imparando.

PERSONALITÀ GIÀ FORMATA

Quando entra in aula, l'adulto vi entra con i suoi valori e con la sua esperienza; tende quindi ad ascoltare in maniera selettiva i messaggi che riceve: se confermano i suoi valori o la sua esperienza, li accetterà più facilmente; altrimenti, opporrà una serie di dubbi, obiezioni, "resistenze".

PERSONALITÀ GIÀ FORMATA : CONSEGUENZE

- su molti temi lo scoglio principale da superare è spesso di carattere motivazionale: le persone capiscono ma non sono d'accordo.
- anche se fanno lo stesso mestiere, i partecipanti a un corso di formazione sono sempre molto diversi tra loro

PERSONALITÀ GIÀ FORMATA: COME COMPORTARSI

- cercare e il più possibile di partire dall'esperienza dei partecipanti, valorizzandola: questo significa fare domande, chiedere esempi, far emergere le perplessità.
- prevedere del tempo per le discussioni in plenaria: gli adulti hanno bisogno di esprimere il proprio punto di vista. Se si progetta un corso con i tempi troppo stretti, l'efficacia ne risentirà.
- non imporre i contenuti: i partecipanti, tornati sul proprio di lavoro, li abbandonerebbero. Perché mettano in pratica quello che viene insegnato, è necessario convincerli.

AUTOSTIMA

L'adulto normalmente ha un'alta considerazione di se stesso. Nella sua vita ha risolto molti problemi, spesso ha costituito una famiglia e ha dei figli, ha fatto una certa carriera. Ha cioè raggiunto degli obiettivi con sacrificio. Normalmente non si trova a suo agio in una situazione "sbilanciata", in cui deve dipendere da un estraneo che pretende di insegnargli qualcosa.



AUTOSTIMA: CONSEGUENZE

È normale una certa freddezza iniziale . Sono anche normali le battute sul fatto che "ci mandano ancora a scuola", oppure il manifestare soprattutto all'inizio, obiezioni e critiche contro l'azienda o l'opportunità del corso.

*“Before you diagnose yourself with depression or low self-esteem,
first make sure that you are not, in fact, just surrounded
by assholes.”*



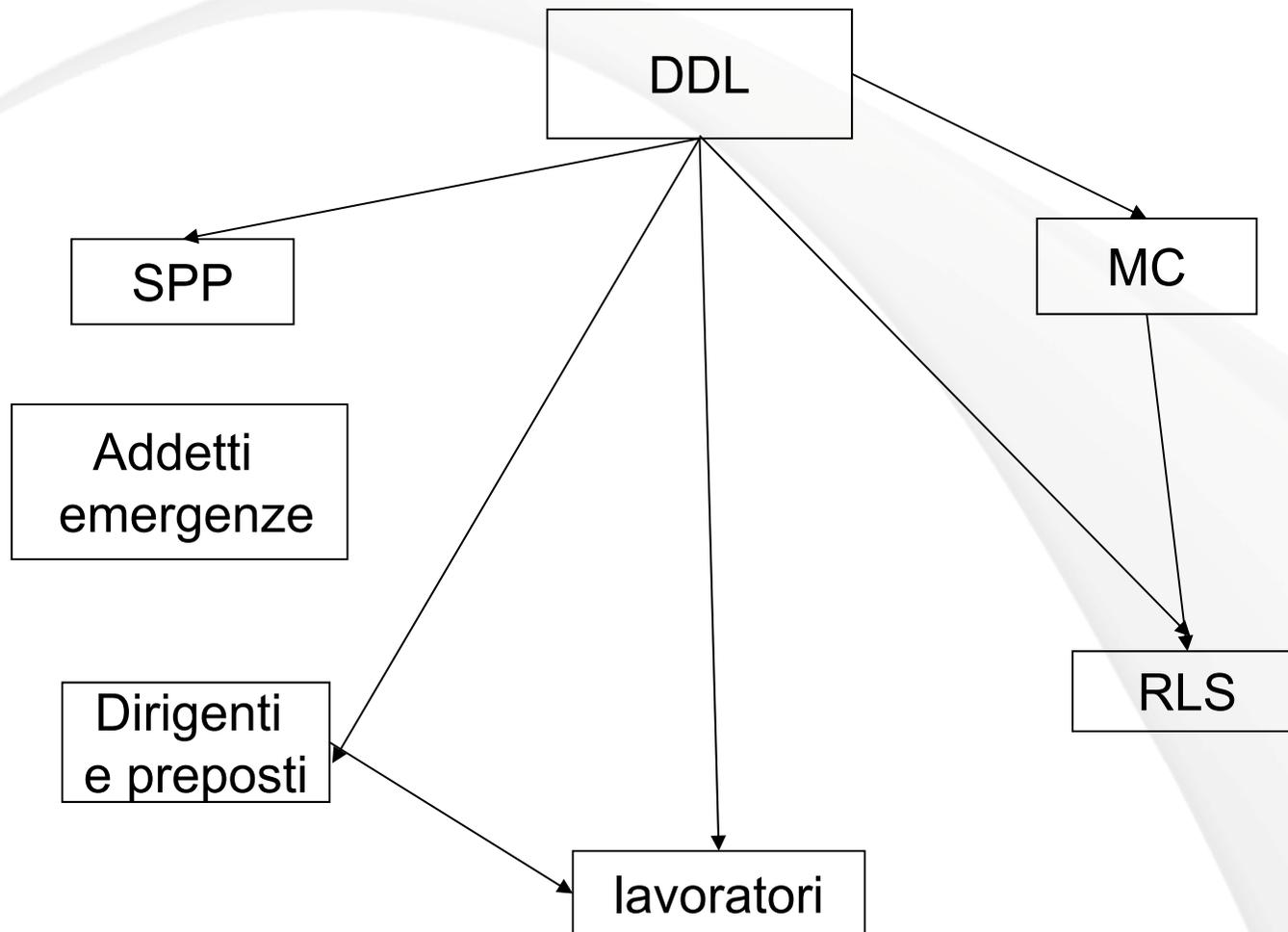
INFORMAZIONE

- Ogni lavoratore deve disporre di informazioni riguardo a:
 - Rischi in generale
 - Rischi specifici
 - Misure di protezione
 - Pericoli delle sostanze
 - Procedure di emergenza
 - Nome del RSPP e MC
 - Nomi dei lavoratori addetti alle emergenze

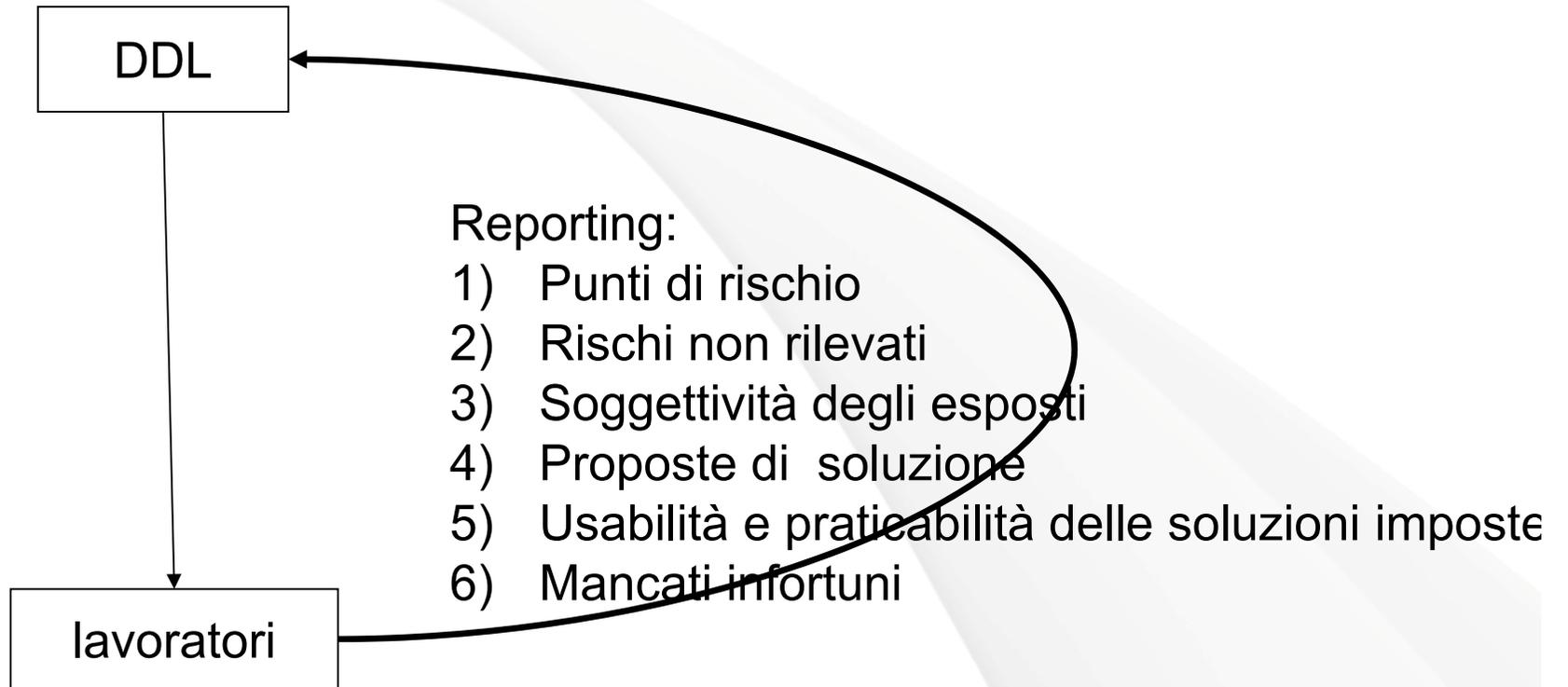
D. Lgs. 81/08 Articolo 36 - Informazione ai lavoratori

4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

INFORMAZIONE: FLUSSO



INFORMAZIONE: RIFLUSSO



ISTRUZIONI

- Tipo particolare di informazione riguardante le procedure comportamentali (limitazioni di accesso, situazioni di emergenza, evacuazioni) o l'uso di determinati strumenti (attrezzature di lavoro o DPI) o di manipolazione di sostanze

ISTRUZIONE ADEGUATA

- Scritta e figurata
- Accessibile
- Nella lingua dei destinatari
- Corredata da una decodifica dell'eventuale simbologia

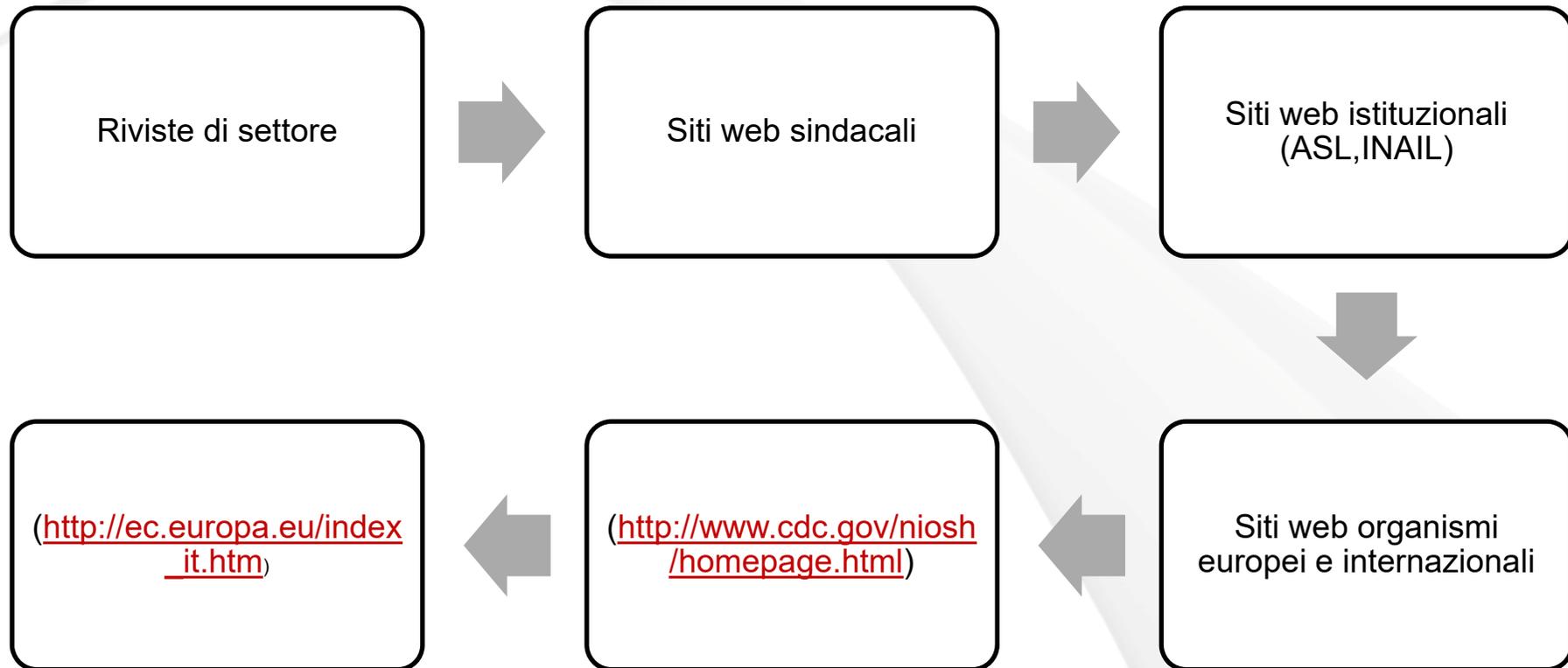
STRUMENTI DI INFORMAZIONE



METODOLOGIE DI INFORMAZIONE



FONTI INFORMATIVE SU SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



INTERVISTA

L'intervista può essere definita come un colloquio tra due persone finalizzato a raccogliere informazioni significative.

L'intervista può svolgere tre funzioni:

1. • è un mezzo per la raccolta di informazioni rilevanti per un'indagine;
2. • è uno strumento utilizzabile per formulare ipotesi, per validare ipotesi già formulate o per individuare variabili e relazioni tra fenomeni;
3. • in collegamento con altri strumenti di indagine (osservazione, questionario), può servire per meglio comprendere e valutare, o approfondire, i dati prodotti grazie a tali strumenti

INTERVISTA: STRUTTURA

- La struttura dell'intervista individuale deve essere studiata in relazione agli obiettivi che di volta in volta si intendono perseguire esaminando tematiche più o meno collegate agli obiettivi.

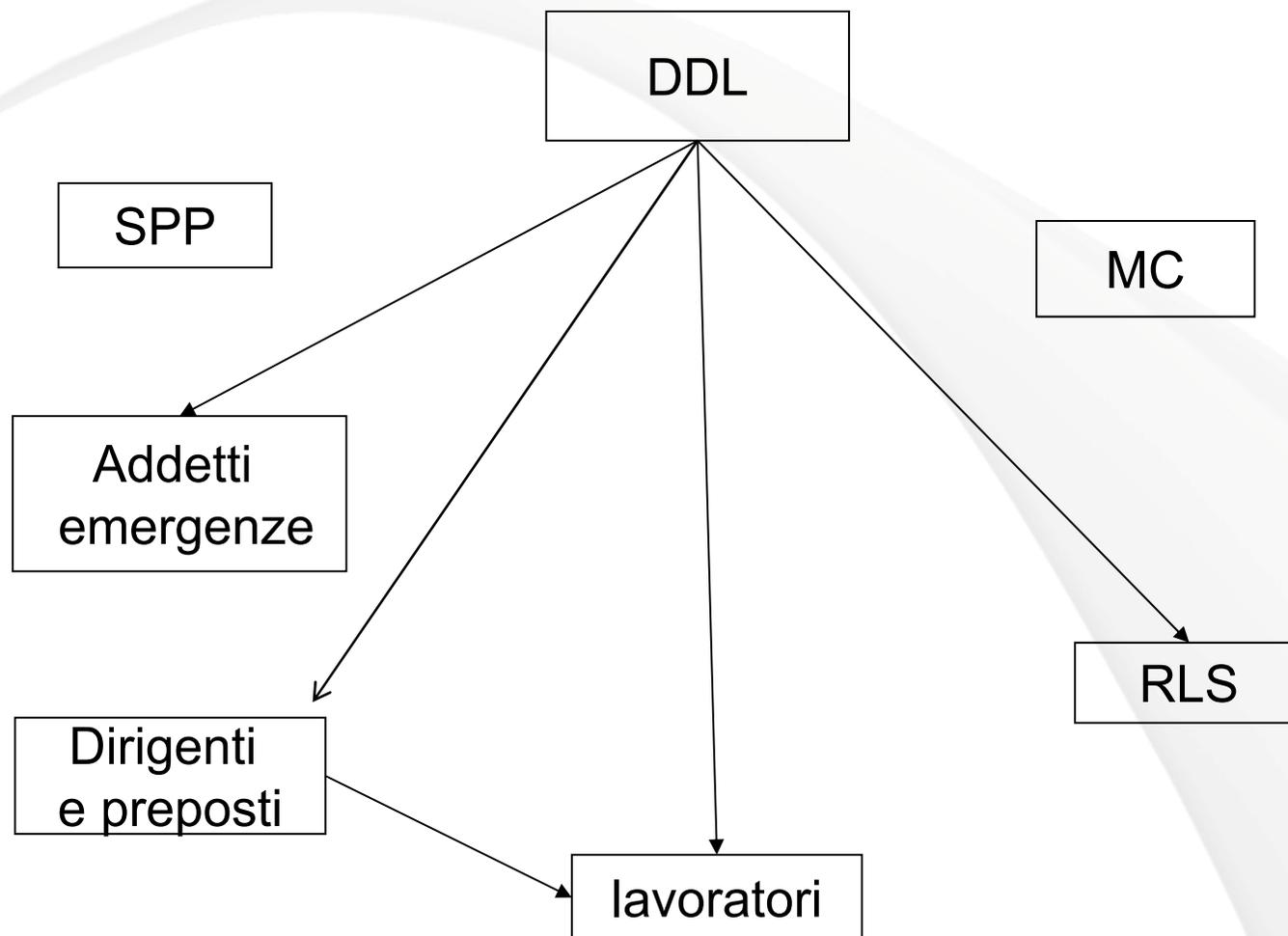
Tematiche ricorrenti sono ad esempio:

- le soluzioni destinate a ridurre l'entità dei rischi residui presenti nelle attrezzature di lavoro (macchine, impianti, utensili, etc);
- la qualità dell'interfaccia uomo-macchina;
- la qualità dell'organizzazione del lavoro (mansioni, cooperazione, coordinamento, etc);
- le motivazioni e le aspettative proprie dell'individuo;
- la necessità di nuove acquisizioni professionali

QUESTIONARIO

- Con il questionario è possibile arrivare in tempi rapidi ad ottenere dati (relativi anche ad un numero elevato di soggetti) rappresentabili in forma quantitativa e di facile elaborazione ed interpretazione.
- Lo svantaggio più grande è rappresentato dal fatto che tale strumento ci porta a rilevare, per sua natura, dati generici e di superficie, che presentano in alcuni casi carenza di attendibilità legata alla formulazione delle domande, alle modalità e alle condizioni di compilazione del questionario stesso

FORMAZIONE (E ADDESTRAMENTO)



Quando la formazione dei lavoratori ?

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 9. I lavoratori incaricati **dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza** devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

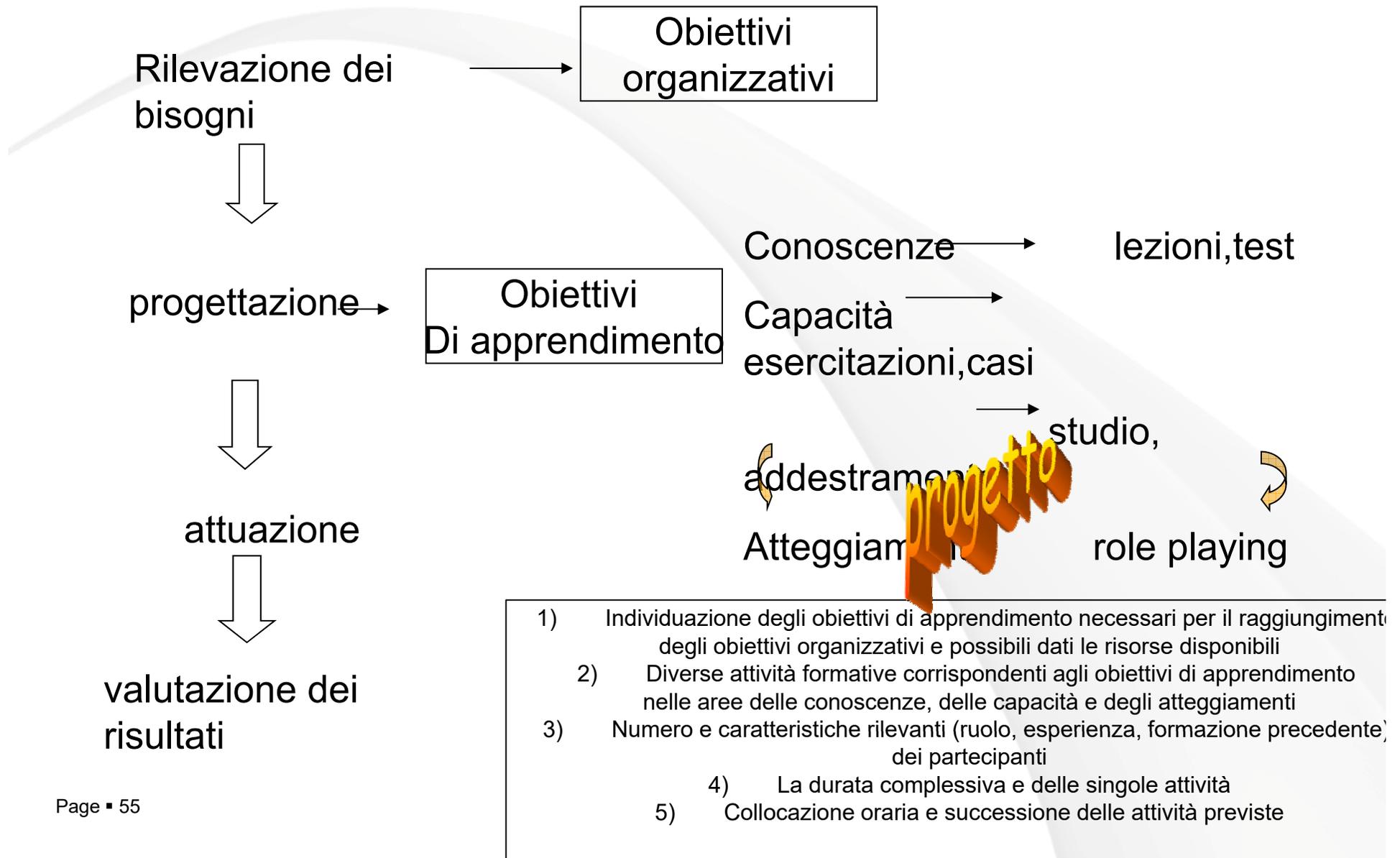
Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 11. La durata minima dei corsi RLS è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 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.

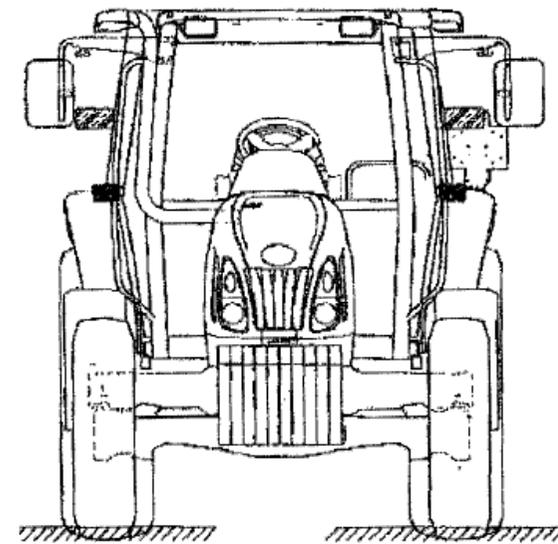
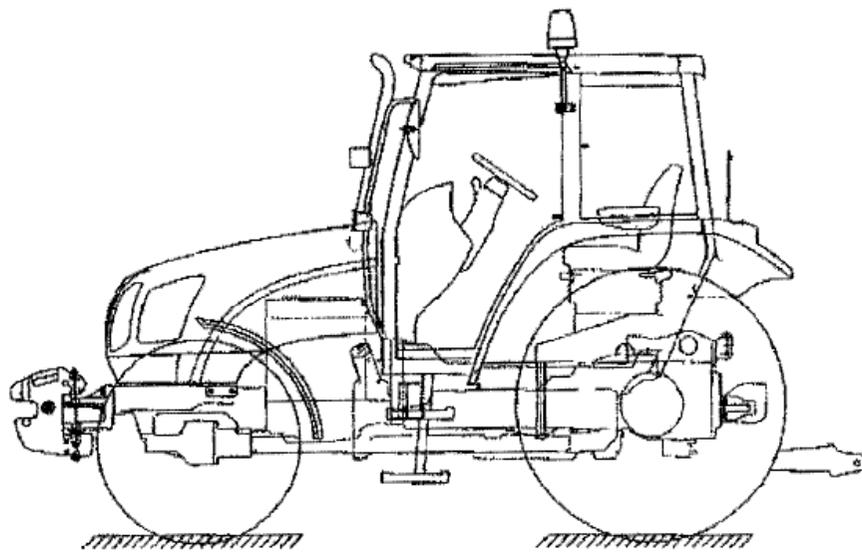
PROCESSO DI FORMAZIONE



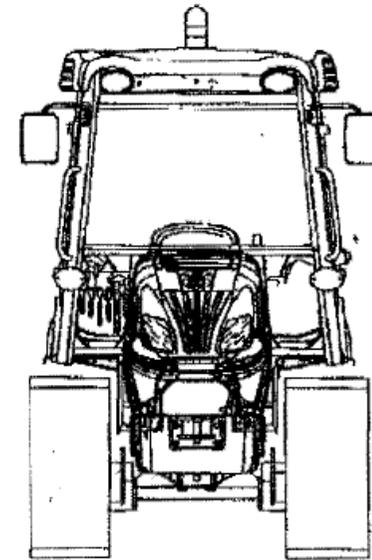
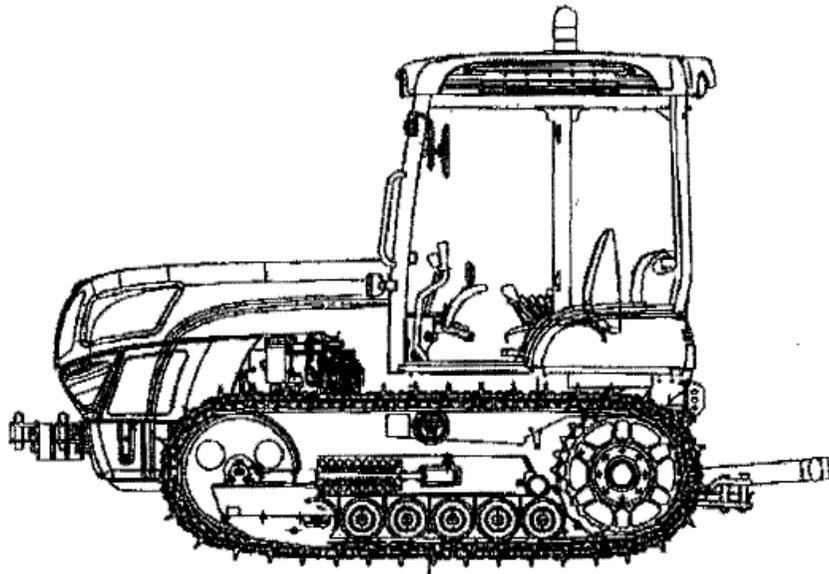
LIVELLO DI VALUTAZIONE	ELEMENTI DA VALUTARE	STRUMENTI
I. REACTION	<ul style="list-style-type: none"> • Interesse per gli argomenti • Soddisfazione delle aspettative • Raggiungimento degli obiettivi • Utilità del corso • Partecipazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di valutazione di fine corso • Relazione dei partecipanti (commenti, opinioni, consigli) • Feedback: discussione di gruppo • Osservazione del gruppo
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità comunicative del formatore • Chiarezza degli argomenti esposti • Qualità dei supporti didattici • Adeguatezza delle strutture 	
II. LEARNING	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscenze nozionistiche • Conoscenza di procedure organizzative e comportamentali • Comprensione e applicazione di metodologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Test finale (a risposta multipla, a risposta aperta, a completamento di frasi) • Simulazione • Assessment
III. BEHAVIOR	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamento • Pratiche abituali • Corretta applicazione delle procedure • Numero di segnalazioni di comportamenti scorretti 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi degli infortuni • Incontri con il personale • Check-list di autoverifica • Audit con check-list compilata dal responsabile • Segnalazioni spontanee
IV. RESULT	<ul style="list-style-type: none"> • Ricaduta sul clima organizzativo • Numero di infortuni • Ritorno economico • Verifica del raggiungimento degli obiettivi 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari di valutazione dell'impatto percepito • Interviste (singole e/o di gruppo) • Audit • Tabelle di analisi (statistiche e finanziarie) • Benchmarking interno

QUALI SONO LE ATTREZZATURE DI LAVORO?

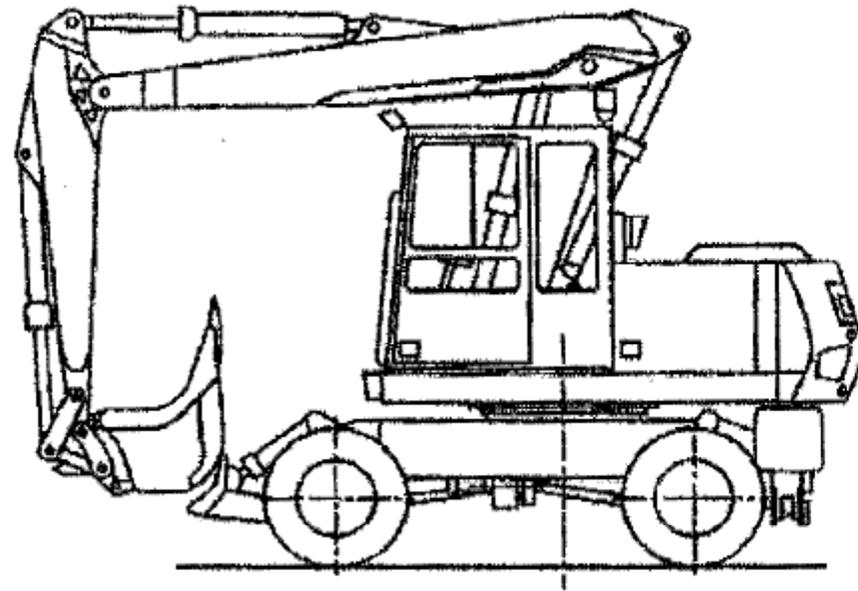
- A. piattaforme di lavoro mobili elevabili;
- B. gru a torre;
- C. gru mobile;
- D. gru per autocarro;
- E. carrelli elevatori semoventi con operatore a bordo;
- F. trattori agricoli o forestali;
- G. macchine movimento terra;
- H. pompa per cls.



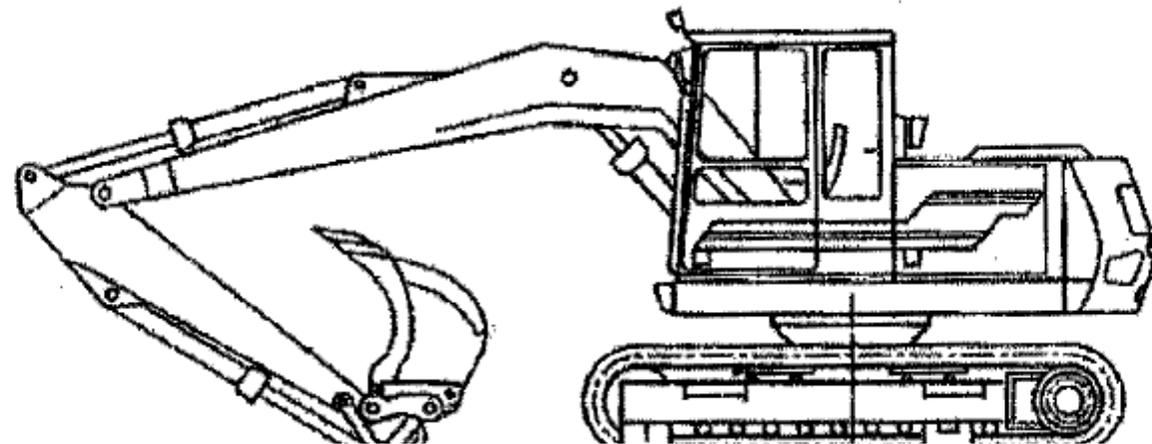
Esempio di trattore a ruote

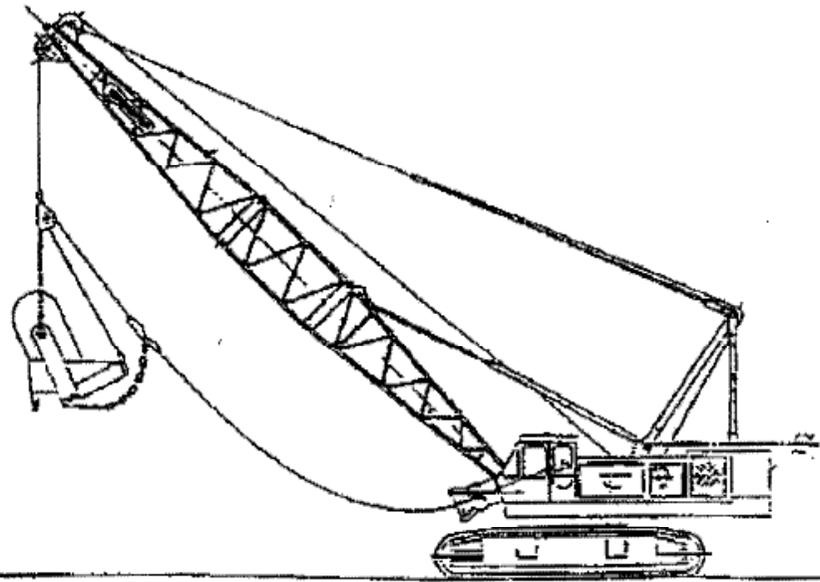


Esempio di trattore a cingoli

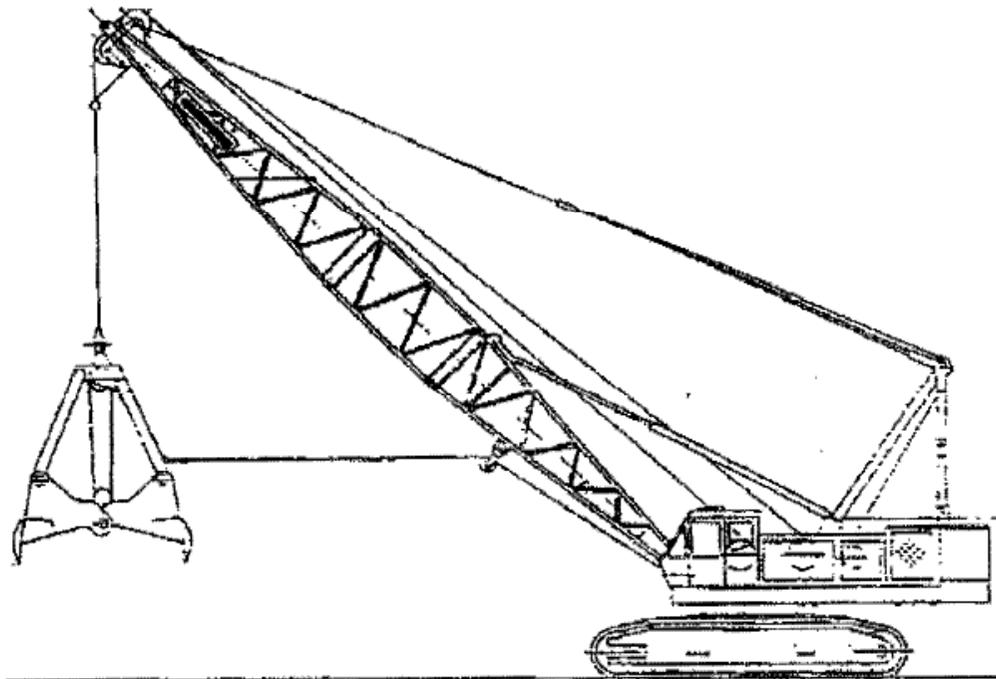


Esempio di escavatore a ruote

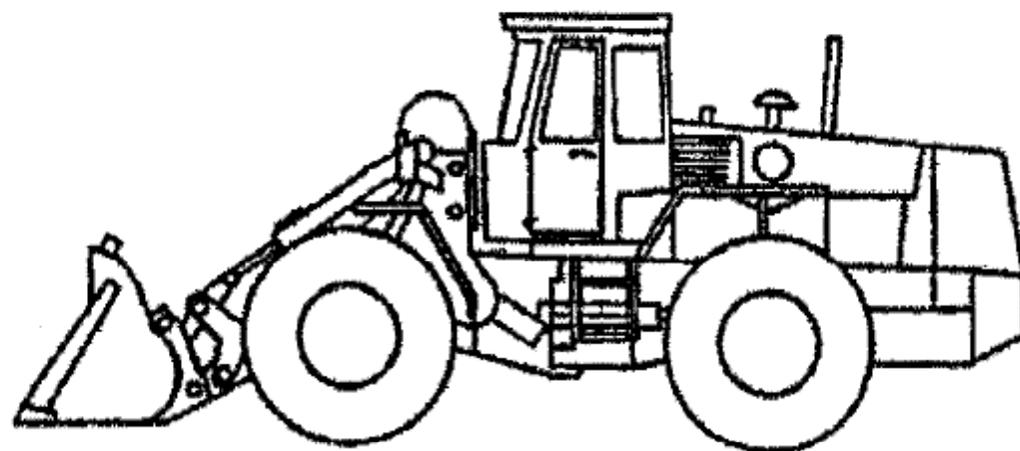




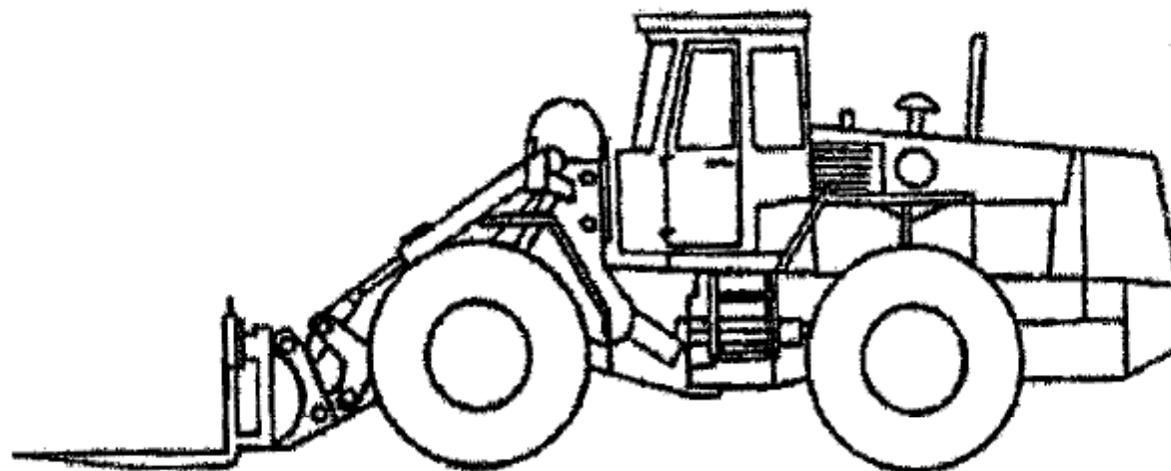
Esempio di escavatore a fune con benna per il dragaggio



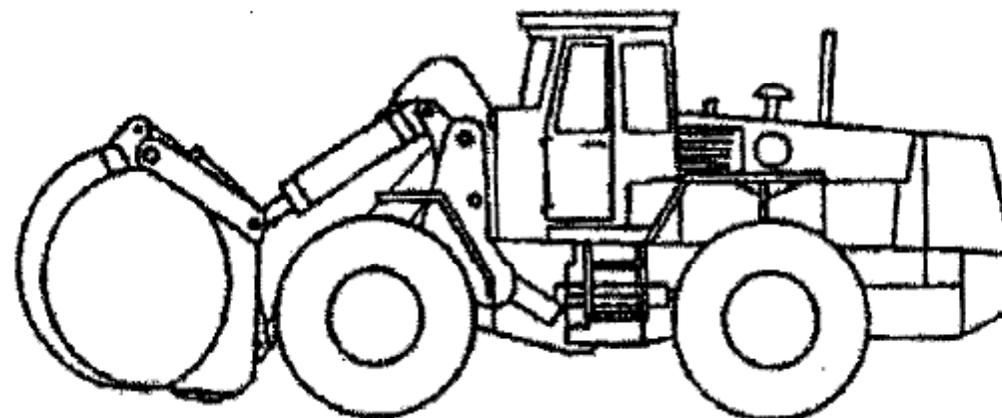
Esempio di escavatore a fune con benna mordente



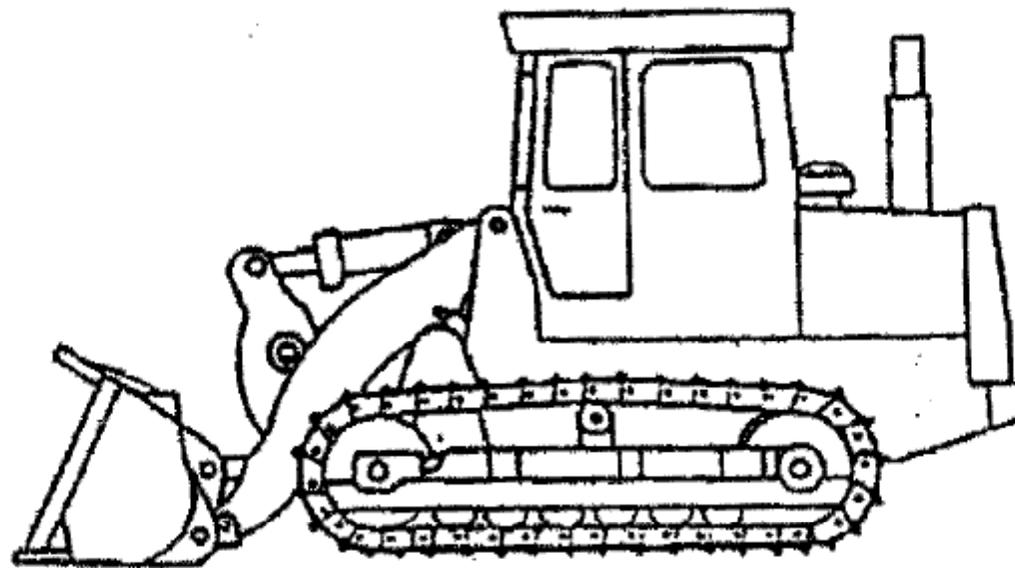
Esempio di caricatore a ruote



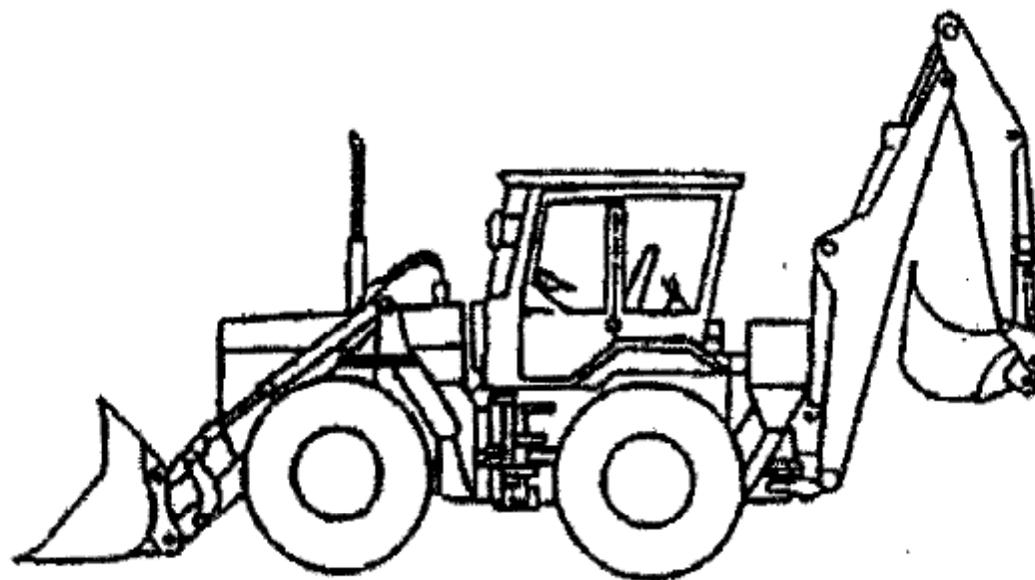
Esempio di caricatore a ruote con bracci a forca



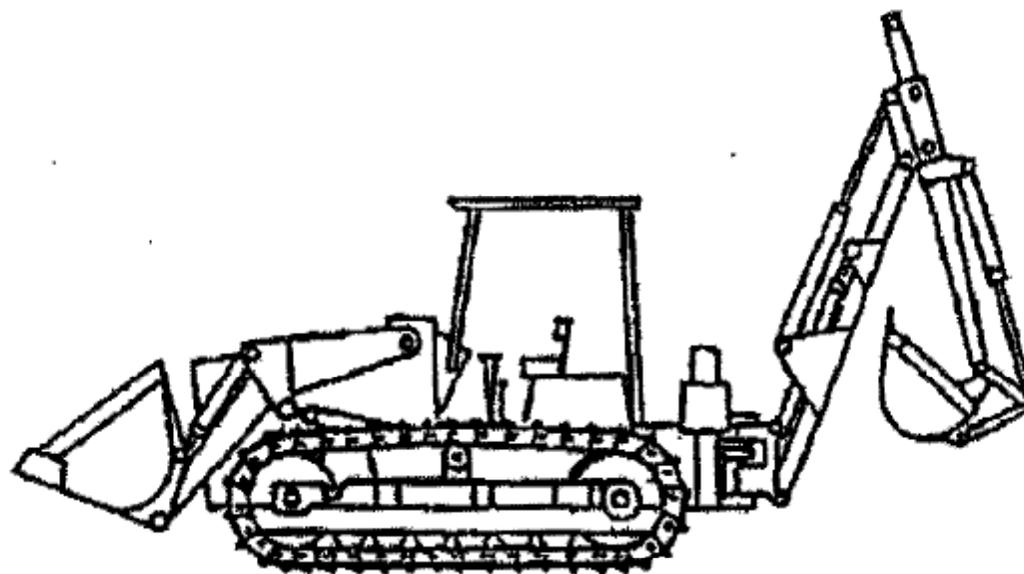
Esempio di caricatore a ruote con pinza



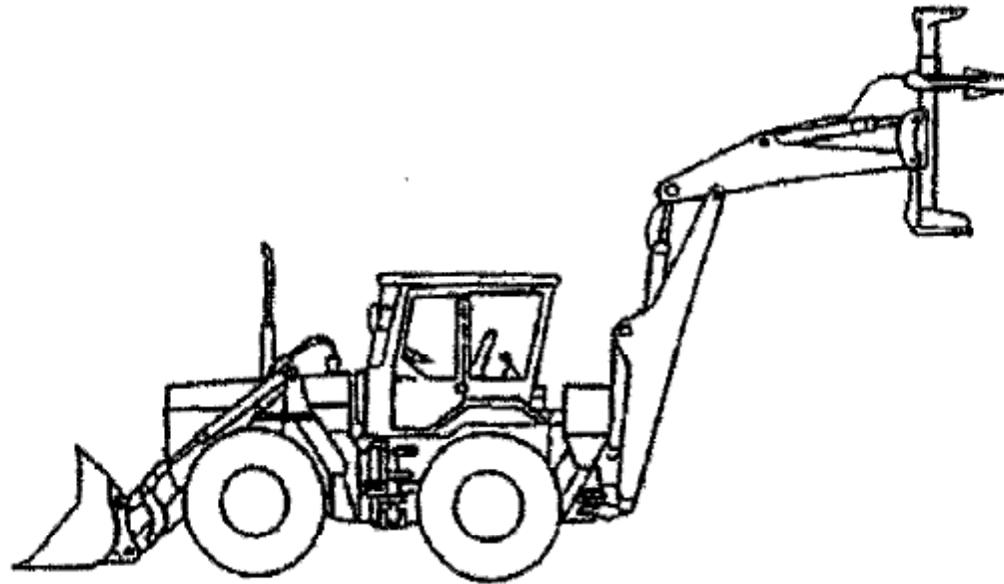
Esempio di caricatore a cingoli



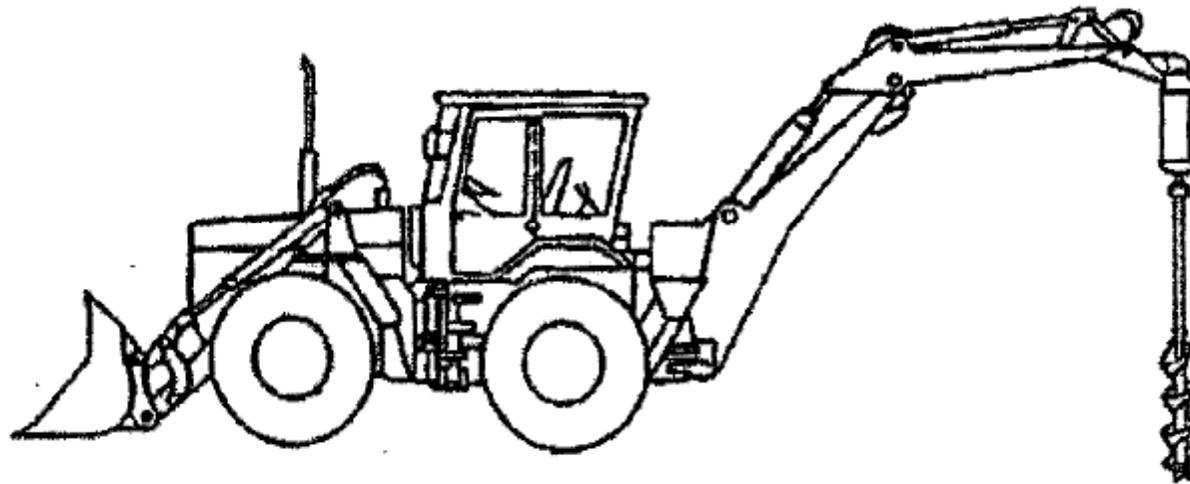
Esempio di terna a ruote



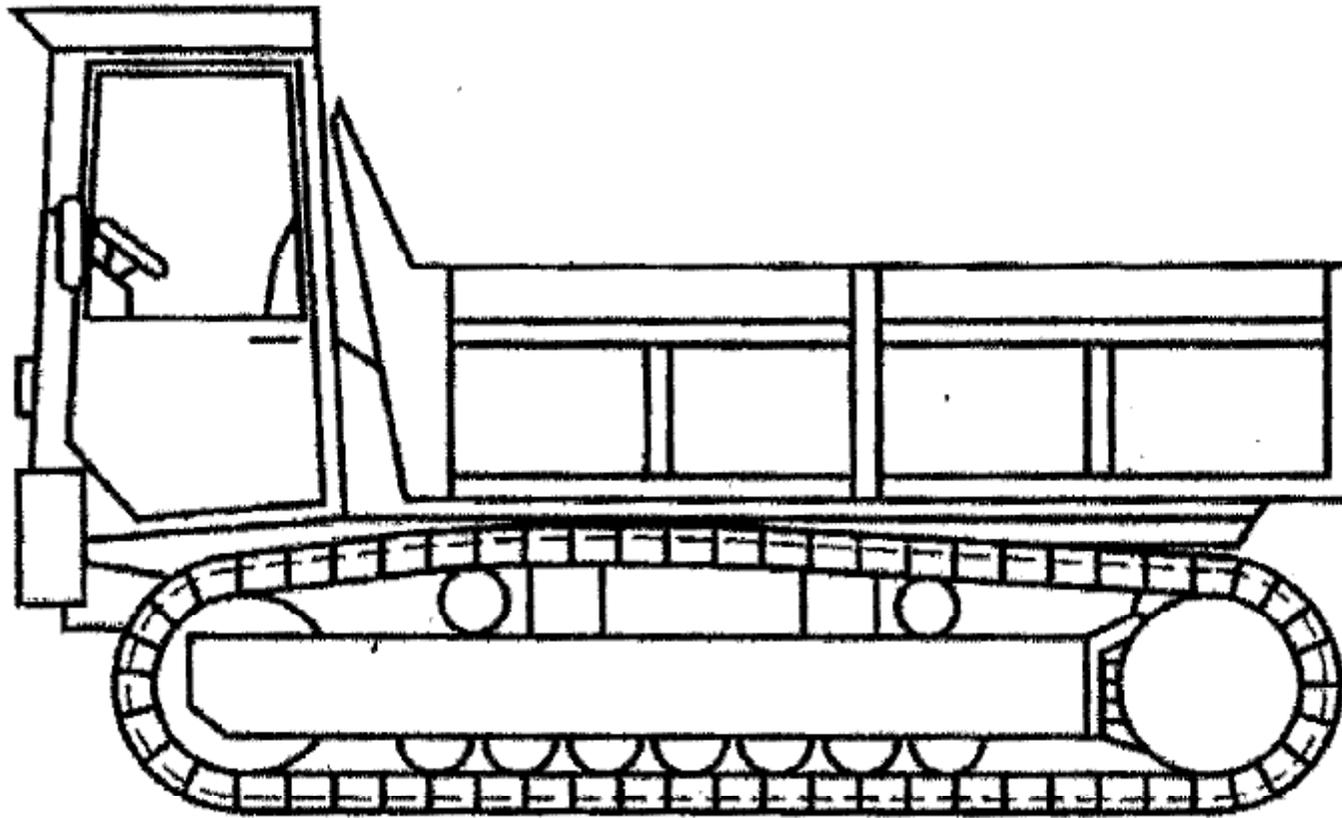
Esempio di terna a cingoli



Esempio di terna con attrezzatura per la posa di pali

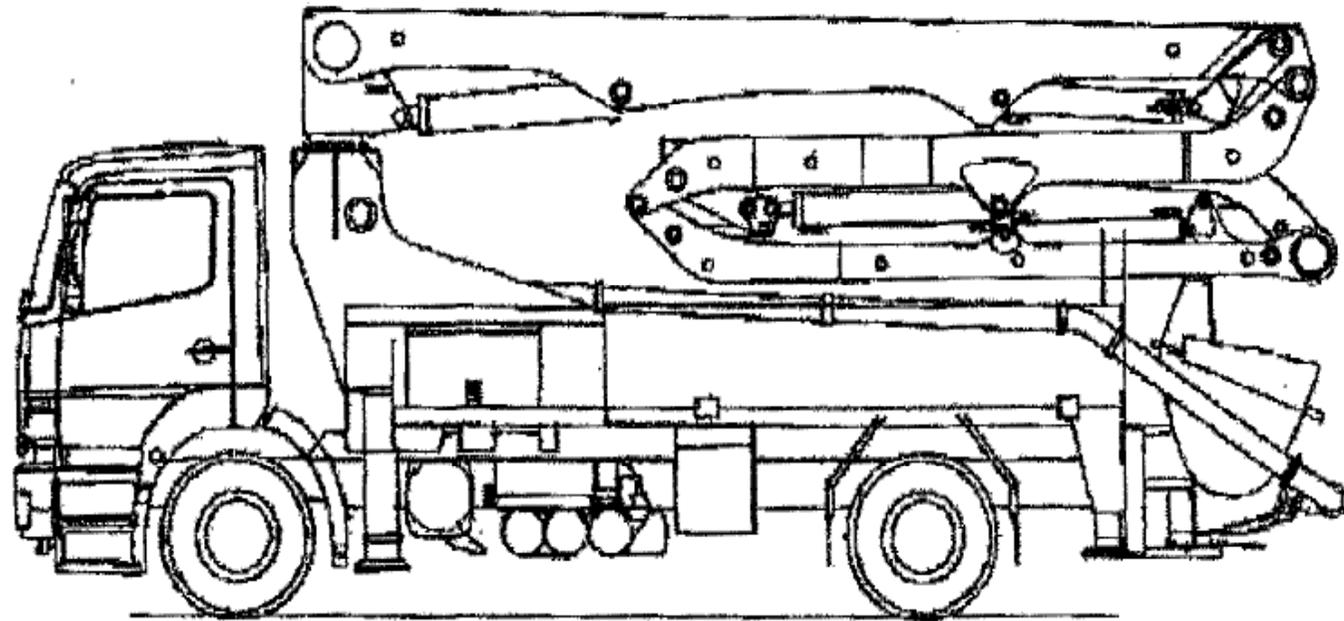


Esempio di terna con trivella



Esempio di autoribaltabile a cingoli

Esempio di pompa per calcestruzzo:



QUALI SONO I SOGGETTI FORMATORI AUTORIZZATI?

- a) le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, ecc.) e della formazione professionale;
- b) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività del settore della sicurezza sul lavoro;
- c) l'INAIL;
- d) le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nel settore di impiego delle attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, anche tramite le loro società di servizi prevalentemente o totalmente partecipate;
- e) gli ordini o collegi professionali cui afferiscono i soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 98 del D.Lgs. n. 81/2008, *nonché le associazioni di professionisti senza scopo di lucro*, riconosciute dai rispettivi ordini o collegi professionali di cui sopra;
- f) le aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utizzatrici (





THANK YOU
for your attention!



Studio Tecnico Mannelli
OHS Professional