

L'EBLI – l'Ente Bilaterale Lavanderie Industriali – è un'associazione senza scopo di lucro nata, nel 1999, dalla volontà delle Parti Sociali del settore: ASSOSISTEMA AUIL, l'associazione datoriale del Sistema Industriale Integrato dei Servizi Tessili e Medici Affini, e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, FEMCA CISL, FILTEA CGIL e UILTA UIL. Obiettivo principe della sua attività è – attraverso una gestione fortemente partecipativa delle relazioni industriali – la valorizzazione e la diffusione di cultura e conoscenza qualificate, volte allo sviluppo competitivo delle aziende e professionale dei lavoratori.

L'INAIL – l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – svolge attività di prevenzione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, collaborando con gli altri attori pubblici competenti e con tutti coloro che partecipano al processo produttivo, in primo luogo con le associazioni datoriali e con quelle dei lavoratori, proprio tramite accordi di collaborazione con gli enti bilaterali. Compito specifico dell'INAIL è quello di fornire informazione, assistenza e consulenza a sostegno della piena attuazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'EBLI e l'INAIL hanno siglato, il 9 gennaio 2007, un Accordo di collaborazione volto a realizzare azioni congiunte di divulgazione, informazione e formazione per la conoscenza dei rischi presenti nelle lavorazioni industriali del settore. In tale ambito e con l'obiettivo di fornire standard di sicurezza uniformi per il comparto, è stato realizzato questo Opuscolo informativo al quale è allegato un CD che consente l'accesso al corso di formazione a distanza "FORMAebli".

INAIL



FORMAebli

Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle Industrie di Lavanderia

**OPUSCOLO INFORMATIVO
CON CD ALLEGATO**

Tutti i diritti riservati:

© EBLI

Hanno realizzato questo Opuscolo informativo:

- per EBLI, OFFICINE Sviluppo e Ricerca S.r.l., Daniela PASSIONE
- per INAIL, il Gruppo di Lavoro composto da:
 - Coordinatore* Claudio MERCURI, Direzione Centrale Prevenzione
 - Alessandra MENICOCCI, ingegnere chimico CON.T.A.R.P.
 - Francesca Romana MIGNACCA, chimico Direzione Centrale Prevenzione
 - Federica VENANZETTI, biologo CON.T.A.R.P.

Per informazioni e richieste:

EBLI Ente Bilaterale Lavanderie Industriali

Viale Pasteur, 8 00144 Roma

tel. e fax 06/5903439

email: info@eblinazionale.it

www.eblinazionale.it

Questa pubblicazione è distribuita dall'EBLI, in forma gratuita, esclusivamente alle aziende aderenti.

Ne sono vietate la riproduzione e la vendita.

Grafica: studiograficoagostini.com

Stampato da Tipografia INAIL di Milano

www.inail.it

Roma, ottobre 2009



Indice

3	Premessa
	di Marco Fabio Sartori – <i>Presidente INAIL</i>
5	Prefazione
	di Edoardo Rossi – <i>Presidente EBLI</i>
7	La Sicurezza sul Lavoro. Evoluzione del quadro normativo
8	Addio 626. Urgenza di un cambiamento
9	Il Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro e la Cultura della Prevenzione
10	Caratteristiche e novità
13	Il ruolo degli enti bilaterali
15	Il corso Formaebli “Salute e Sicurezza sul Lavoro”
15	Struttura
15	FAD
16	Finalità
17	Metodo di costruzione
18	Unità didattiche
19	Utilizzo del CD
19	Richiesta di credenziali
20	Esecuzione del corso da CD
20	Utilizzo della FAD on line
21	Rilascio dell’attestato
21	Requisiti tecnici
22	Accordo tra INAIL e EBLI



Premessa

di Marco Fabio Sartori – Presidente INAIL

Dal 2001 al 2008, l'INAIL ha registrato **un andamento tendenzialmente decrescente degli infortuni sul lavoro, con una contrazione dei casi denunciati di circa 150.000 unità, pari complessivamente al 14,5%. Nello stesso arco temporale anche il numero totale degli infortuni mortali, pur nella drammaticità di tali eventi, è sceso passando da 1.546 a 1.120 (-27,6%).**

Un trend incoraggiante per l'Istituto che, da anni è impegnato nella lotta agli infortuni e nella promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma non sufficiente per l'INAIL, il cui obiettivo finale è **“infortuni zero”**, ossia la riduzione del fenomeno ai valori più bassi possibile consentiti dal progresso tecnologico e organizzativo.

Un obiettivo ambizioso, senza dubbio, ma non impossibile, che può essere pienamente raggiunto anche e soprattutto attraverso una diffusione capillare della cultura della sicurezza sul territorio nazionale.

Risulta pertanto indispensabile investire nell'informazione, nella formazione e nell'addestramento dei lavoratori, affinché essi conoscano e applichino i principi della prevenzione in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

La formazione, come strumento di prevenzione, deve essere oggi considerata anche come un irrinunciabile fattore di competitività aziendale e non più soltanto come un onere economico. Infatti, essa è in grado di prevenire il verificarsi d'infortuni anche mortali, che, oltre ad essere inaccettabili dal punto di vista etico e sociale, possono essere causa del fallimento economico delle piccole e piccolissime imprese.

In questa prospettiva è con rinnovato impegno che l'INAIL sta mettendo in atto una politica di sempre più stretta collaborazione con le diverse articolazioni organizzative delle Parti Sociali e in special modo con quelle che si richiamano al sistema della Bilateralità. Con l'**EBLI**, in particolare, è stata svolta una fruttuosa cooperazione nella realizzazione del percorso formativo **“FORMAebli – Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle Industrie di Lavanderia”**, sviluppato secondo la tecnologia FAD (Formazione a Distanza).

Un'occasione per l'INAIL di diffondere, a tutti i lavoratori delle imprese del settore, materiali formativi sulla prevenzione dei rischi professionali mediante modalità innovative e rispondenti alle esigenze di un'utenza molto vasta, nella prospettiva formalizzata nel Piano Industriale dell'Istituto, al fine di rendere servizi di sempre maggior valenza per lo sviluppo della responsabilità sociale e della competitività delle imprese.

Marco Fabio Sartori



Prefazione

di *Edoardo Rossi* – *Presidente EBLI*

Caro Lettore,

la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro sono tra gli obiettivi costitutivi dell'**Ente Bilaterale delle Lavanderie Industriali (EBLI)**, uno degli enti bilaterali più recenti ed innovativi nel panorama italiano.

L'EBLI si è caratterizzato, fin dalla sua costituzione, per l'impegno nel realizzare una delle prime realtà bilaterali in Italia per la disamina delle componenti che influenzano il mercato del settore di riferimento – quello, appunto, delle industrie di lavanderia e di servizi tessili – e la condizione dei lavoratori.

L'EBLI quale centro privilegiato di analisi dei rapporti tra relazioni industriali e *governance*. È in questa sede bilaterale che si discute la connessione tra contrattazione collettiva e dialogo sociale, l'interazione tra attori delle relazioni industriali e politiche nazionali del lavoro e dell'occupazione.

La sua attività è, quindi, fortemente indirizzata a svolgere un ruolo propositivo di elaborazione, indirizzo e partecipazione attiva nello sviluppare e nell'assicurare una crescita corretta e legale, basata sulla concorrenza leale, nel rispetto delle norme e degli accordi contrattuali; in questo la sicurezza occupa un posto centrale.

Due gli obiettivi fondamentali sui quali l'Ente è fortemente impegnato:

- PROMUOVERE e DIFFONDERE una **Cultura della Sicurezza** che ancora tarda ad affermarsi;
- CREARE STRUMENTI ADEGUATI di **Prevenzione**: la prevenzione rimane lo strumento più efficace perché vi sia un **“lavoro sicuro”**.

Naturalmente non vi è alcuna persona di buon senso che non condivida questi obiettivi. Il punto è che bisogna adoperarsi concretamente e passare dalle enunciazioni di principio ai fatti.

L'attività dell'EBLI è andata proprio in questa direzione.

Lo ha fatto attraverso la realizzazione di strumenti resi disponibili gratuitamente a tutte le aziende aderenti, anche attraverso supporti digitali di e-learning, per erogare la formazione obbligatoria e per diffondere la Cultura della Sicurezza.

L'EBLI – forse primo tra gli enti bilaterali – ha deciso di dotarsi di strumenti efficienti ed autonomi per la diffusione dei contenuti promuovendo ed adottando sistemi informatici finalizzati all'erogazione di informazione e formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Una



piattaforma di formazione a distanza dedicata, di proprietà dell'EBLI, a disposizione delle aziende e dei lavoratori per la fruizione di percorsi formativi appositamente elaborati e strutturati in coerenza con le esigenze del settore.

Nel quadro appena delineato assume, per l'Ente Bilaterale, particolare rilevanza l'Accordo di collaborazione sottoscritto con l'**INAIL** per lo sviluppo comune di iniziative, pratiche e contenuti finalizzati alla crescita della sicurezza sul lavoro.

L'Ente ha trovato nell'INAIL un importante, disponibile e, sicuramente, rappresentativo interlocutore con cui avviare una nuova fase del suo ormai consolidato impegno nella materia.

Il dispositivo congiunto rappresentato da questa pubblicazione, dal CD ad essa allegato e dalla piattaforma per l'erogazione di contenuti a distanza in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, sono la prima realizzazione condivisa tra l'EBLI e l'INAIL.

Questo vuole essere il primo passo di un nuovo ciclo finalizzato ad una ancora maggiore efficacia ed incisività dell'azione dell'Ente Bilaterale e delle Parti Sociali che lo costituiscono, in favore dell'abbattimento definitivo degli infortuni in azienda e sui luoghi di lavoro.

I dati drammatici delle morti sul lavoro impongono a istituzioni, sindacati e mondo delle imprese di fare fronte comune.

Non è più tollerabile per una società civile e moderna, quale vuole essere la nostra, che sia ancora possibile ammalarsi o morire di lavoro.

Il tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro deve diventare per tutti una priorità assoluta.

Edoardo Rossi



La sicurezza sul lavoro. Evoluzione del quadro normativo

L'interesse per la salute e sicurezza sul lavoro da parte dello Stato Italiano è stato sempre presente, anche se nella storia si sono alternati periodi di intensa attività legislativa con altri di relativa stasi.

I primi provvedimenti in materia risalgono agli ultimi anni dell'Ottocento e ai primissimi del Novecento, con l'emanazione di regolamenti per la prevenzione degli infortuni nell'ambito di lavorazioni molto pericolose. Tuttavia, lo scopo di tali provvedimenti, in accordo all'ideologia vigente della fatalità e imprevedibilità degli infortuni sul lavoro, era semplicemente quello di contenere il numero degli infortuni entro il limite del rischio calcolato dagli organismi assicuratori.

I provvedimenti in tema di salute e sicurezza, che seguono la creazione della Costituzione italiana, risalgono agli anni 1955-1956, quando sono stati promulgati rispettivamente: il **D.P.R. 547**, contenente una serie di obblighi di carattere antinfortunistico, volti a preservare l'integrità fisica del lavoratore, e il **D.P.R. 303** contenente indicazioni e adempimenti di carattere igienico-sanitario, finalizzati a creare un ambiente di lavoro che garantisca il mantenimento del lavoratore in buone condizioni di salute. A questi va ad aggiungersi il **D.P.R. 164** del 1956 che disciplina il settore delle costruzioni.

L'importanza fondamentale di questi decreti consiste nell'aver sancito il passaggio da una tutela di tipo "riparatorio" (cioè meramente assicurativo) a una tutela di tipo "preventivo"; in questa ottica l'infortunio sul lavoro diviene un problema sociale.

A questi decreti è seguito un periodo, anche piuttosto prolungato, durante il quale l'attività legislativa ha attraversato una fase – per così dire – dormiente, caratterizzata dall'emanazione di norme minori di carattere specifico, relative a settori dell'attività lavorativa di particolare interesse.

Un vero e proprio salto di qualità nella legislazione a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si ha nel **1994** con la promulgazione del **D.Lgs. 626** che rappresenta, a detta di molti, una vera e propria "*rivoluzione copernicana*": non più il lavoratore come oggetto passivo dei provvedimenti di tutela, ma come protagonista attivo dell'attuazione e controllo delle misure di salute e sicurezza.

Il 626 appare fin dall'inizio l'adeguata risposta italiana alla sfida, a dir poco coraggiosa ed ambiziosa, lanciata dall'Unione Europea: creare una cultura del lavoro in sicurezza "**fondata sull'uomo e per l'uomo**". Da essa traspare la volontà di realizzare prima di tutto un cambiamento di tipo culturale, per poter arrivare ad un reale cambiamento nel comportamento dei lavoratori.



Cambia il modo di fare sicurezza: mentre con i precedenti decreti il datore di lavoro, in accordo al concetto di “prevenzione tecnologica”, assolveva i suoi obblighi normativi semplicemente rispettando gli adempimenti contenuti nelle norme che prescrivevano l’adozione di specifiche misure di sicurezza, con l’avvento del 626 lo stesso è chiamato ad effettuare una valutazione di tutti i rischi presenti in azienda, e ad adottare delle misure di sicurezza, anche non espressamente citate nelle norme, che tutelino il lavoratore. Questa impresa appare piuttosto onerosa, così il D.Lgs. 626 viene incontro al datore di lavoro istituendo il Servizio di Prevenzione e Protezione e introducendo nuove figure professionali come il Responsabile del Servizio ed il Rappresentante dei Lavoratori, che hanno il compito di aiutare il datore di lavoro nell’attività di rilevazione e controllo dei rischi lavorativi.

Cambia anche il modo di fare prevenzione, che ora viene definita come “*il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell’attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell’integrità dell’ambiente esterno*”, vale a dire viene introdotto il principio fondamentale di tutela dei lavoratori che è l’eliminazione del rischio alla fonte e, quando ciò non è possibile, la sua riduzione al minimo.

Ma il vero cuore di questa rivoluzione copernicana è lo sviluppo di una *prevenzione di tipo soggettivo*, fondata su una precisa e programmata attribuzione di responsabilità in capo a tutte le figure coinvolte: il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e il lavoratore stesso. In particolare, l’attribuzione di responsabilità che viene data al lavoratore della propria sicurezza, nasce dalla constatazione che il 70% circa degli incidenti sul lavoro sono causati dalla messa in atto di comportamenti non sicuri. Da qui lo sforzo di un **coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate**, da realizzare principalmente attraverso attività di formazione e informazione. Queste diventano strumenti per **trasmettere ai lavoratori una cultura generale**, che li porti a riconoscere nella salute e nella prevenzione valori imprescindibili e obiettivi da realizzare attraverso la partecipazione, la collaborazione, l’assistenza e il controllo.

Con l’introduzione del D.Lgs. 626 il datore di lavoro è costretto a fare della sicurezza uno dei *parametri* attorno ai quali rimodulare tutto il processo produttivo aziendale e a rendersi promotore di un miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza, attraverso la revisione periodica del documento di valutazione del rischio.

Addio 626. Urgenza di un cambiamento

Il D.Lgs. 626/94 ha dunque modificato il quadro giuridico in materia di sicurezza e di igiene sul lavoro, non solo perché ha introdotto nuove misure di sicurezza, ma soprattutto perché ha previsto una serie di diritti e obblighi generali che, nel complesso, costringono i soggetti coinvolti ad affrontare le relative problematiche in modo completamente diverso da come avveniva in passato. Ma allora perché la necessità così impellente di una modifica?

Se da un lato la crescente importanza assunta dalla tutela della salute e sicurezza del lavoratore nel corso degli anni ha portato la materia al centro dell’interesse del legislatore, dal-



l'altro ha determinato un eccesso di legiferazione, in Italia come all'estero. Nell'arco di quasi sessant'anni principi costituzionali, provvedimenti legislativi, disposizioni e direttive europee si sono sommati e sovrapposti senza alcuna soluzione di continuità, rendendo le norme prevenzionistiche difficilmente accessibili ed applicabili a discapito della tutela dei lavoratori. Il *corpus* normativo italiano è arrivato così a comprendere una tale sovrabbondanza di regole e di inutili ripetizioni da rivelarsi troppo complesso ed articolato.

Questa situazione ha fatto sì che il decreto 626, che si inserisce in un quadro normativo così delineato, non sia effettivamente in grado di assicurare un sufficiente livello di certezza del diritto per i soggetti destinatari delle norme né a ridurre sul piano pratico il fenomeno infortunistico e delle tecnopatie.

Ma le ragioni della necessità di redigere al più presto un testo capace di sostituire lo storico decreto ormai da abbandonare, vanno anche ricercate nell'incompletezza normativa dello stesso. Manca per esempio qualsiasi riferimento a criteri prevenzionistici specifici per le piccole imprese, essendo l'impianto del decreto modellato sulla realtà della grande e media impresa e con assetti di lavoro di tipo tradizionale. Nella sua stesura viene sì rispettato il principio – proprio della legislazione europea – secondo il quale le direttive emanate a tutela dell'ambiente di lavoro non devono imporre vincoli di natura finanziaria o giuridica che possano ostacolare la creazione e lo sviluppo delle piccole e medie imprese, ma è altresì vero che viene tralasciata la definizione di misure alternative e specifiche per la realtà delle piccole imprese. Iniziano così a susseguirsi numerosi progetti e tentativi di razionalizzazione e sistematizzazione della normativa in materia che culminano, nel 2008, con la stesura di un **Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro** (Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008) che purtroppo, allo stato attuale, non ha ancora raggiunto tutti gli obiettivi prefissati.

Il merito di questo decreto è quello di porsi come *corpus* normativo onnicomprensivo e sanzionatorio, ma soprattutto di fare leva sulla necessità di **diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, e dal momento che non ci può essere cultura della prevenzione senza cultura della legalità, sulla **costruzione di una coscienza collettiva fondata sul rispetto delle regole**.

Le convinzioni che un lavoro sicuro e di qualità debba rappresentare un diritto e non un privilegio, e che la garanzia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisca un dovere concreto ed irrinunciabile sono la chiave di volta dell'intera struttura.

Questa la filosofia cui si ispira il Testo Unico, chiaro nelle finalità e negli strumenti nonché nell'attribuzione di competenze, obblighi e diritti dei soggetti interessati, siano essi gli attori istituzionali e sociali, le singole imprese e i singoli lavoratori.

Di recente, è entrato in vigore il **Decreto Legislativo 106 del 3 agosto 2009**, il quale contiene disposizioni integrative e correttive al Testo Unico.

Il Testo Unico in materia di Sicurezza sul Lavoro e la Cultura della Prevenzione

Il Testo Unico, in 306 articoli e 51 allegati, raccoglie, razionalizza, semplifica e dove necessario innova le disposizioni dettate dalle numerose precedenti normative in materia.



In particolare, una delle novità introdotte è la valorizzazione dei **sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro**, grazie al riconoscimento della loro efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa per quelle aziende che risultino averli adottati (art. 30 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.). L'idea di base, infatti, è che la tutela della salute, intesa come “*stato di completo benessere fisico, mentale e sociale*”, e quella della sicurezza nell'ambiente di lavoro vadano completamente integrate nelle attività aziendali, a qualunque livello e qualsiasi sia la loro natura (organizzativa o produttiva) e che l'implementazione e il controllo delle misure di sicurezza avvengano attraverso un processo di miglioramento continuo e non per mezzo di un'attività episodica che si realizza quando si presenta la necessità o l'urgenza. Non a caso l'adozione di un modello di gestione e organizzazione rientra, per le imprese fino a 50 dipendenti, tra le attività finanziabili dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL).

Altro elemento distintivo del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. è la consapevolezza della necessità di diffondere a livello capillare sul territorio nazionale la cultura della sicurezza, grazie al coinvolgimento di tutte le Parti Sociali ed in particolare modo degli **enti bilaterali** in attività che promuovano, nei lavoratori l'adozione di comportamenti sicuri, e nei datori di lavoro una tensione diretta al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza aziendali. Di qui l'obbligo per i lavoratori di partecipare ai corsi di formazione e addestramento organizzati dai datori di lavoro e l'inclusione, tra le misure generali di tutela, della formazione e informazione in tema di salute e sicurezza degli stessi datori di lavoro, dei preposti e dei rappresentanti dei lavoratori. Anche qui il decreto prevede per le piccole, medie e micro-imprese il finanziamento ad opera dell'INAIL di progetti formativi.

Se da un lato il nuovo Testo Unico offre numerose opportunità di finanziamento per quelle imprese che desiderano migliorare la propria condizione, dall'altro esso, rispetto alla normativa previgente, ripartendo in modo più preciso gli obblighi tra datori di lavoro, dirigenti e preposti, e consolidando il ruolo del medico competente e dei rappresentanti dei lavoratori, inasprisce – anche se non di molto – l'intero apparato sanzionatorio.

Inoltre, viene istituito un sistema di monitoraggio degli infortuni molto più efficace, grazie alla creazione del **SINP** (Sistema nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) al quale è obbligatoria la segnalazione di tutti gli infortuni, anche quelli di un solo giorno, oltre a quello dell'evento, facendo in tal modo decadere l'obbligo di tenuta del registro degli infortuni.

Caratteristiche e novità

Nei 306 articoli del nuovo Testo Unico e s.m.i. sono compresi gli obblighi fondamentali di natura organizzativa e comportamentale, mentre i 51 allegati contengono, fra l'altro: norme di buona tecnica, prescrizioni di sicurezza applicabili a cantieri, luoghi di lavoro, macchine, impianti, apparecchi elettrici e ad altri settori specifici di interesse per la sicurezza (movimentazione manuale dei carichi, uso di sostanze chimiche, dispositivi di protezione individuale, etc.). Il T.U. assicura sia il pieno rispetto delle disposizioni comunitarie in materia, sia l'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale.



Nel nuovo Testo, accanto a disposizioni innovative, sono presenti prescrizioni che si rifanno allo storico Decreto Legislativo 626/94.

Le definizioni di **lavoratore** e **datore di lavoro**, a partire dalle quali viene costruito l'intero impianto normativo, sono state arricchite ed ampliate.

- Viene definito **lavoratore** ogni *“persona che indipendentemente dalla tipologia contrattuale svolge un'attività lavorativa nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici o familiari”*.
- Viene definito **datore di lavoro** *“il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione della stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali o di spesa”*.

Nell'attuale definizione di datore di lavoro, al posto del termine “impresa”, compare ora il termine “organizzazione”, il quale risulta essere più ampio di quello di impresa.

Tra le principali innovazioni rispetto al D.Lgs. 626, possiamo annoverare:

1. L'ampliamento del campo di applicazione. La tutela della salute e della sicurezza viene estesa a tutti i settori, sia pubblico che privato, e a tutte le categorie di lavoratori indipendentemente dalla tipologia di contratto stipulata (c.d. principio di effettività della tutela che implica la tutela di tutti coloro, a qualunque titolo, operano in azienda). Sono esclusi i lavoratori domestici e familiari.

2. La revisione dell'apparato sanzionatorio. Per quanto riguarda le sanzioni penali, viene mantenuto l'impianto di base del precedente sistema che individuava le violazioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori come reati (reati *contravvenzionali*, reati *di pericolo* e *di pura condotta*, reati *colposi*) favorendo così la semplicità nell'accertamento. Il numero complessivo delle sanzioni viene diminuito, ma la loro entità è calibrata in base alla gravità della violazione degli articoli di riferimento.

Per fare un esempio, il datore di lavoro che abbia ommesso di effettuare la valutazione dei rischi in azienda e di redigerne il documento e/o non abbia nominato il RSPP, potrà incorrere in tipologie diverse di sanzioni:

- arresto da 3 a 6 mesi ovvero ammenda da 2.500 a 6.400 euro;
- arresto da 4 a 8 mesi ovvero ammenda da 4.000 a 8.000 euro;
- ammenda da 2.000 a 4.000 euro.

Il potenziamento delle sanzioni, penali ed amministrative, viene effettuato in un'ottica di prevenzione dell'inadempienza e non di mera repressione della medesima.

Ogni volta che l'Organo di Vigilanza accerta una contravvenzione in materia di sicurezza e igiene del lavoro, punita con pena alternativa dell'arresto o ammenda, ovvero pena della sola ammenda, emette un provvedimento denominato *“prescrizione”*; tale provvedimento impone di eliminare l'illecito, secondo le modalità operative, entro e non oltre il termine assegnato dall'Organo di Vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo. Avvenuta la regolarizza-



zione, il contravventore provvede al pagamento di una sanzione amministrativa. In caso d'inoservanza prolungata delle prescrizioni impartite, viene introdotta una sanzione penale gravosa.

3. Le disposizioni per contrastare il lavoro irregolare e per la tutela della salute e sicurezza.

Oltre al divieto di impiego di personale senza preventiva regolare occupazione, in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori, vengono individuate con precisione, nell'Allegato 1, una serie di violazioni in materia di salute e sicurezza che costituiscono il presupposto per l'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale.

4. La promozione dell'informazione e della formazione come strumento essenziale di prevenzione e tutela.

È obbligo del datore di lavoro fornire una sufficiente e adeguata informazione e formazione ai lavoratori e ai loro rappresentanti in merito ai rischi connessi all'attività dell'impresa in generale e allo svolgimento delle proprie mansioni, nonché alle relative misure di prevenzione da adottare. La formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici per i lavoratori e i loro rappresentanti.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti può essere effettuata in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti.

L'obbligo formativo e di aggiornamento non interessa solo i lavoratori, ma anche i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti che devono essere a conoscenza degli obblighi che fanno capo ai diversi soggetti coinvolti nella tutela delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori e devono essere edotti sulle modalità di valutazione del rischio e di individuazione delle misure di prevenzione e protezione. Accanto alla formazione e all'informazione è introdotta l'attività di **addestramento**, ossia l'insieme delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e procedure di lavoro, da effettuare per opera di persona esperta e sul luogo di lavoro.

La mancata effettuazione della formazione e dell'addestramento costituiscono "gravi violazioni", ai fini dell'adozione di un provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale. Per il Rappresentante dei Lavoratori, in particolare, i contenuti specifici della formazione vengono individuati in sede di contrattazione nazionale collettiva e devono prevedere una verifica dell'apprendimento.

5. La capillarità della presenza dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Gli RLS sono figure centrali che rappresentano i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della sicurezza sul lavoro e che si interfacciano con il datore di lavoro e con gli altri soggetti interessati (RSPP, Medico Competente).

Vengono introdotte due nuove figure: il **Rappresentante dei lavoratori a livello territoriale** (Rlst), necessariamente presente in tutte le realtà imprenditoriali nelle quali non sia stato eletto o designato un rappresentante aziendale (RLs), e il **Rappresentante dei lavoratori di sito produttivo**, che opera in siti produttivi caratterizzati dalla presenza contemporanea di più imprese e la cui funzione è finalizzata a favorire il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel medesimo sito produttivo.



6. L'allargamento della valutazione dei rischi. La valutazione dei rischi resta l'elemento cardine del sistema di prevenzione aziendale. In detta valutazione, il datore di lavoro dovrà considerare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tenendo conto in particolare dello stress da lavoro, della presenza di lavoratrici in gravidanza e dei rischi legati alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

7. Le nuove modalità di valutazione dei rischi. Fermo restando che la valutazione dei rischi vale per tutti, in ogni circostanza, anche nelle imprese di minore dimensione e per le quali il rischio è minimo, vengono introdotte nuove modalità di valutazione che variano in base al numero dei lavoratori. Le aziende che occupano fino a 50 dipendenti e che non presentano particolari profili di rischio potranno seguire una procedura standardizzata, che deve essere elaborata dalla **Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**, entro e non oltre il 31/12/2010, e recepita da Decreto interministeriale. Nell'attesa dell'emanazione di detto decreto:

1. per le aziende fino a 10 dipendenti, è sufficiente l'autocertificazione;
2. per le aziende fino a 50 dipendenti si applicano le regole stabilite dall'art. 29, commi 1-4. È inoltre obbligo inderogabile e non delegabile del datore di lavoro non solo effettuare un'adeguata valutazione dei rischi presenti nei luoghi di lavoro, ma anche elaborare un documento finale di valutazione. In detto documento, dovranno essere specificati i criteri adottati per la valutazione stessa e indicate tutte le misure di prevenzione e di protezione attuate e da attuare, ivi compresi i Dispositivi di Protezione Individuale.

A tal proposito, viene stabilito che anche una valutazione dei rischi non accurata o comunque non adeguata può essere sanzionata penalmente, al pari di una mancata valutazione dei rischi.

8. L'obbligo di indicazione dei costi della sicurezza. Sono nulli i contratti di appalto, subappalto e somministrazione che non indichino espressamente i costi delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni. Detti costi non sono soggetti a ribasso.

9. L'adeguamento degli standard tecnici di sicurezza al progresso scientifico e tecnologico. Tutte le prescrizioni di carattere tecnico relative ad attrezzature di lavoro, impianti, macchine, apparecchi elettrici e luoghi di lavoro, sono ricondotte in un ambito di buona tecnica e di rispetto dei principi generali di sicurezza europei. Questo per assicurare l'innalzamento degli standard di sicurezza attualmente vigenti.

Il ruolo degli enti bilaterali

La nuova legislazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro riconosce il ruolo degli organismi paritetici nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro all'interno delle imprese. Gli organismi paritetici bilaterali, costituiti dalle rappresentanze dei datori di lavoro e dei lavo-



ratori, possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e, se dotati di personale con specifiche competenze tecniche in materia, possono effettuare sopralluoghi in azienda, nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e comparti produttivi di competenza.

Il chiaro spirito della norma è stato anticipato dall'**EBLI** (Ente Bilaterale delle Lavanderie Industriali) che sin dal 2005 si è attivato per la promozione e la diffusione della cultura della salute e sicurezza, individuando tale finalità come centrale nelle sue attività. Nel corso degli ultimi quattro anni, l'Ente ha promosso la realizzazione e la diffusione, tra i lavoratori delle industrie di lavanderia, di materiali formativi sui rischi professionali e sulle relative misure di prevenzione e di corsi di formazione. Tale attività ha trovato sbocco nell'Accordo di collaborazione tra lo stesso EBLI e l'INAIL per la realizzazione di azioni congiunte di elaborazione, diffusione e formazione in materia di sicurezza, e riconoscimento delle buone pratiche rilevate. L'EBLI ha colto con grande interesse la disponibilità dell'INAIL a impegnarsi attivamente nello sviluppo della collaborazione con la bilateralità del settore.

I prodotti illustrati nella presente pubblicazione, realizzati a marchio congiunto, sono i primi risultati di questa proficua collaborazione che ha lo scopo principale di diffondere, in maniera uniforme e condivisa tra Parti Sociali ed INAIL, i contenuti in materia di sicurezza finalizzati alla formazione del personale delle industrie di lavanderia e di servizi tessili e medici affini.



Il corso FORMAebli Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il corso di formazione **FORMAebli** qui presentato è un prodotto realizzato nell'ambito della collaborazione tra l'EBLI e l'INAIL, in ottemperanza agli obblighi di informazione e formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro previsti dagli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Esso è stato progettato e realizzato per la specifica realtà lavorativa del settore di riferimento.

Struttura

Il corso, **completamente gratuito per le aziende aderenti all'EBLI**, si configura come una **piattaforma e-learning di auto-formazione/informazione**, in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'intento vuole essere quello di fornire ai datori di lavoro un valido strumento didattico da somministrare ai lavoratori affinché questi acquisiscano, attraverso un percorso modulare, consapevolezza dei rischi per la salute e sicurezza correlati allo svolgimento delle proprie mansioni e all'intero ciclo produttivo dell'industria di lavanderia.

L'approfondita documentazione contenuta nel corso è organizzata in moduli, articolati in **unità didattiche** concepite per essere utilizzate sia in contesti formativi strutturati in aula, nel caso in cui si voglia adottare un tipo di didattica tradizionale, sia per essere fruiti in auto-istruzione dai lavoratori.

Il sistema gestisce un "rapporto" che attesta l'avvenuta formazione tracciando la frequenza del corso stesso e il superamento, da parte del lavoratore, di verifiche di apprendimento sotto forma di questionari. Tale rapporto porta la firma congiunta del datore di lavoro (o di un suo delegato) e del lavoratore.

Il rapporto è rilasciato dal sistema unicamente se i questionari previsti, uno per ogni unità didattica, sempre differenti e non riproducibili, sono stati superati.

La funzione di attestazione è basata su un principio di stampa cieca del rapporto di frequenza a conclusione del corso. Il rapporto, da conservare, vale come **attestato di frequenza**.

FAD

Con l'acronimo FAD si intende "**Formazione a Distanza**", ovvero un approccio didattico innovativo basato sui mezzi di comunicazione messi a disposizione dalle più recenti tecnologie. Il corso FORMAebli ne è un esempio in quanto a caratteristiche, strumenti e finalità.



Ciò che rende la formazione a distanza preferibile ad un tradizionale corso formativo in presenza è la **possibilità di personalizzare l'offerta formativa** e la mancanza della rigidità spazio-temporale. Ovvero, il momento di erogazione e il momento di fruizione non coincidono: formatore e allievi sono situati in luoghi e tempi diversi, talvolta separati da grandi distanze. In questo modo, anche grazie alla diffusione capillare del computer e all'avvento del digitale, la formazione si avvale di una tipologia di comunicazione basata sull'utilizzo integrato di una pluralità di linguaggi e, per questo, capace di raggiungere un'utenza potenzialmente illimitata.

La FAD introduce dunque molteplici elementi di flessibilità, che caratterizzano il corso FORMAebli:

- *temporale*: ciascuno può seguire i corsi negli orari a lui più consoni e secondo i propri ritmi di apprendimento;
- *geografica*: ogni allievo può seguire il corso da qualsiasi postazione;
- *dei materiali didattici*: i materiali, presentati in forma modulare, consentono una fruizione semplice e personalizzata.

Finalità

Il corso FORMAebli, come già detto, risponde alla doppia esigenza di **informare** e **formare** i lavoratori del comparto delle industrie di lavanderia, obbligo inderogabile del datore di lavoro e al contempo diritto inalienabile dei lavoratori.

Le due attività, da non confondere, hanno finalità differenti: l'informazione fornisce conoscenze relative ai pericoli e ai rischi in ambiente di lavoro e alle misure di prevenzione e protezione adottate, mentre la formazione – unitamente all'addestramento – ha lo scopo di trasformare i comportamenti dei lavoratori, riducendo l'esposizione al rischio o la probabilità di accadimento degli eventi dannosi.

L'**informazione** ha lo scopo di permettere l'acquisizione da parte del lavoratore del "*sapere*", ovvero consiste nel trasmettere notizie e conoscenze:

- sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
- sulle procedure inerenti al primo soccorso e sui comportamenti idonei in caso di incendio;
- sui rischi specifici legati all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia;
- sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede di sicurezza;
- sulle figure coinvolte nella sicurezza aziendale;
- sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate.

La **formazione** fornisce invece gli strumenti in termini di conoscenze e competenze, per attuare comportamenti corretti in materia di sicurezza. Oggetto della formazione, che porta al "*saper essere*", sono:



- i concetti di rischio, pericolo, danno, prevenzione, protezione;
- i diritti e i doveri dei vari soggetti aziendali;
- il ruolo degli Organi di Vigilanza, controllo e assistenza;
- i rischi riferiti alle mansioni e le conseguenti misure di prevenzione e protezione, caratteristici del settore di appartenenza dell'azienda.

L'attività di **addestramento**, infine, effettuata da persona esperta e da svolgersi sul luogo di lavoro, riguarda il “*saper fare*”, ovvero il saper mettere correttamente in pratica quanto appreso mediante informazione e formazione.

Non limitarsi a conoscere ma comportarsi in modo sicuro, questo fa la differenza.

Il lavoratore formato conosce il proprio ambiente di lavoro e gli impianti, le macchine e le sostanze che vengono utilizzate, i mezzi di protezione da usare e quali sono i pericoli: in altre parole, sa cosa sta adoperando e cosa può succedere. Un lavoratore informato, formato e addestrato, quindi consapevole, è parte integrante e imprescindibile di un sistema di gestione della sicurezza.

Metodo di costruzione

Le attività di editing e produzione multimediale dei contenuti sono state gestite in modo da assicurare quanto più possibile la reale rispondenza del prodotto finale agli obiettivi stabiliti. Una volta individuata la modalità rispondente al bisogno formativo, si è proceduto alla strutturazione del corso.

Per rendere fruibili i contenuti in modo intuitivo attraverso la metodologia della formazione a distanza, gli argomenti trattati sono stati realizzati in una forma accattivante e di facile comprensione, tramite l'utilizzo di **immagini** e **animazioni**. In questo modo è fornito un aiuto visivo al fruitore che viene introdotto gradualmente alla conoscenza e padronanza dei temi in materia di sicurezza e prevenzione.

I lavoratori potranno fruire del corso di formazione secondo due modalità distinte:

- accedendo alla piattaforma **FAD on-line**;
- utilizzando il **CD** fornito unitamente a questo Opuscolo.

Sarà il datore di lavoro a scegliere quale modalità utilizzare, e su quali contenuti didattici abilitare l'accesso a questo servizio. Tutto senza dover affrontare alcun costo tecnico aggiuntivo. A completamento di ogni unità didattica, sono stati previsti dei test di verifica.

Sia che venga utilizzata l'una o l'altra delle due tipologie, **i test finali potranno essere effettuati unicamente accedendo alla FAD on-line**. Solo una volta che l'utente avrà eseguito tutti i test rispondendo correttamente a ciascuna delle domande contenute, il corso potrà dirsi completato e l'utente potrà ricevere l'attestato.



I datori di lavoro (o i loro delegati) possono accedere facilmente e autonomamente ai rapporti di frequenza e di superamento dei questionari e controllare i dati relativi alla frequenza del corso da parte del singolo lavoratore.

Unità didattiche

L'area tematica del corso FORMAEbli si articola in moduli composti da unità didattiche i cui contenuti sono suddivisi in schede multimediali. Le venti unità didattiche affrontano ognuna un argomento.

In particolare, i temi trattati sono i seguenti:

- Aspetti generali del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- Agenti chimici
- Agenti biologici
- Attrezzature di lavoro
- Impianti elettrici, Illuminazione
- Luoghi di lavoro, Movimentazione manuale dei carichi
- Rischio incendio
- Videoterminali, Radiazioni non ionizzanti
- Aree di transito, Rumore, Microclima
- Industrie di Lavanderia – REQUISITI GENERALI
- Industrie di Lavanderia – VALUTAZIONE DEL RISCHIO CHIMICO
- Industrie di Lavanderia – INTRODUZIONE AL CICLO DI FUNZIONAMENTO
- Industrie di Lavanderia – RITIRO
- Industrie di Lavanderia – RICEZIONE E CERNITA
- Industrie di Lavanderia – LAVAGGIO
- Industrie di Lavanderia – STRIZZATURA, STIRATURA E PIEGATURA
- Industrie di Lavanderia – ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E GESTIONE DEGLI IMPIANTI
- Industrie di Lavanderia – RICONSEGNA
- Industrie di Lavanderia – APPENDICE 1
- Industrie di Lavanderia – APPENDICE 2.

In ognuna delle unità, gli argomenti sono dapprima introdotti da una voce narrante che si avvale del supporto dell'animazione, e poi vengono esaminati ed approfonditi nelle schermate successive con il solo aiuto di testi e immagini.

La prima unità propone una sintesi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. con particolare riferimento alle responsabilità in materia di salute e sicurezza che il decreto attribuisce, con riferimento ai ruoli aziendali.

All'interno delle altre otto unità, vengono affrontate tematiche di carattere generale relative ai rischi presenti sul luogo di lavoro e alle misure di prevenzione da mettere in atto, con particolare riferimento all'ambito delle industrie di lavanderia. Le ultime undici unità acquistano invece un carattere di specificità e si addentrano nel vivo del ciclo di lavorazione di un'industria di lavanderia. A ogni fase di lavorazione viene dedicata un'unità.



A completamento dell'intero corso ci sono due Appendici, una di carattere generale e una di carattere particolare. La prima fornisce una panoramica su frasi di rischio, consigli di prudenza e simboli di pericolo che contraddistinguono i prodotti chimici utilizzati negli ambienti di lavoro; la seconda presenta invece in dettaglio due diverse tipologie di lavorazione controllata per la decontaminazione degli indumenti da lavoro. Entrambe le Appendici non prevedono test di verifica finali.

Le unità didattiche, in virtù dell'autonomia di cui gode l'azienda nella progettazione dei percorsi formativi, vengono assegnate all'utente in modo da essere realmente rispondenti ai bisogni formativi di ogni singolo lavoratore (*).

L'utente può muoversi all'interno delle unità didattiche in modo facile ed intuitivo servendosi di appositi tasti funzione. L'utilizzo di immagini e di animazioni vuole agevolare sia la comprensione dei contenuti sia la loro memorizzazione, mentre appositi link permettono di visualizzare approfondimenti su articoli di legge o dettagli sull'argomento oggetto di studio.

Alla fine del corso l'utente non solo avrà acquisito le nozioni in merito ai principali fattori di rischio per la salute e la sicurezza presenti nell'ambiente di lavoro e i provvedimenti previsti dalla legge per contrastarli, ma anche la capacità di individuare e mettere in atto le idonee misure di prevenzione e protezione.

Utilizzo del CD

Il CD allegato a questo Opuscolo consente all'azienda di:

- effettuare la richiesta di credenziali per accedere alla FAD on-line;
- eseguire il corso in locale (off-line, senza cioè dover necessariamente accedere alla piattaforma FAD);
- eseguire il corso accedendo alla FAD on-line unicamente per svolgere i test di verifica finali.

Una volta inserito il CD nell'apposito lettore comparirà automaticamente la schermata iniziale in cui l'utente potrà scegliere una delle opzioni sopra esposte. Nel caso in cui il CD, per problemi di particolari impostazioni presenti sul computer locale, non dovesse eseguire in automatico l'avvio della prima schermata, sarà necessario aprire il CD tramite *Risorse del Computer* e selezionare il file denominato *Index.htm*. Ciò consentirà di far partire la schermata iniziale e procedere come sopra descritto.

Richiesta di credenziali

Servendosi del CD allegato a questo Opuscolo, il datore di lavoro (o suo delegato) effettua la richiesta di accesso alla FAD attraverso un apposito link. Una volta inseriti i dati aziendali, ri-

(*) Sebbene vi sia la possibilità di selezionare le unità didattiche, creando un percorso di formazione personalizzato, si consiglia di somministrare ai lavoratori l'INTERO corso di formazione, nella corretta sequenza.



ceve via e-mail le credenziali per accedere alla FAD on-line. Pertanto, acquista particolare importanza l'inserimento del corretto indirizzo di posta elettronica.

Una volta effettuata la richiesta di registrazione, l'EBLI provvede a inviare all'indirizzo e-mail fornito:

- **login e password**, con i quali il datore di lavoro (o suo delegato) procederà alla registrazione dei lavoratori della propria azienda;
- **due manuali di utilizzo**, uno per l'amministratore (datore di lavoro o suo delegato) e uno per i dipendenti che dovranno seguire il corso.

Esecuzione del corso da CD

Il CD contiene tutte le venti unità didattiche che compongono il corso, cui l'utente può accedere selezionandole dall'elenco.

Una schermata introduttiva fornisce le prime semplici istruzioni per la fruizione del corso e, cliccando sul tasto-funzione "*Avanti*", si accede all'elenco delle unità didattiche. Selezionando l'unità di interesse, la lezione ha inizio e, servendosi di appositi tasti funzione, l'utente può visualizzare le diverse schermate in cui è suddiviso l'argomento oggetto di studio.

Il CD è di supporto alla piattaforma FAD, per cui i contenuti e i test di verifica sono fruibili on-line attraverso accesso con login e password forniti dal datore di lavoro.

Utilizzo della FAD on-line

L'iter necessario per la registrazione dell'azienda avviene secondo le modalità esposte nel paragrafo precedente nel caso di fruizione del corso tramite CD.

Il numero di unità presenti in ciascun corso può essere variabile, è infatti il datore di lavoro a personalizzare il percorso formativo di ciascun discente a seconda del ruolo ricoperto e della mansione svolta, e deciderne la composizione scegliendo quante e quali unità saranno oggetto di apprendimento. L'utente può usufruire del corso accedendo alla piattaforma FAD on-line servendosi di login e password personali che gli saranno forniti dall'amministratore. A conclusione di ogni unità didattica, è possibile eseguire i test di verifica. Al termine di ogni test, mentre il discente apprende in tempo reale il punteggio ottenuto, l'amministratore riceve un report contenente il risultato conseguito da ciascuno. Nel caso in cui il test non venga superato, oltre al punteggio ottenuto, nel report vengono riportate le domande cui il discente ha dato risposta errata, e quelle cui ha invece risposto correttamente.

L'Ente ha accesso ad una funzione che gli permette di visualizzare in qualsiasi momento l'elenco dei corsi completati – ovvero i questionari interamente e correttamente eseguiti – e predisporre la stampa degli attestati nominativi per ciascun discente che abbia completato i questionari portando a termine il corso.

Per una guida dettagliata dell'utilizzo, si rimanda al manuale utente fornito dal referente aziendale.



Rilascio dell'attestato

L'EBLI, a completamento del corso, può emettere un attestato di superamento, purché il discente abbia risposto correttamente a tutte le domande dei questionari.

Si ricorda che i questionari sono accessibili esclusivamente on-line attraverso il login alla piattaforma FAD.

Requisiti tecnici

Utilizzo del CD:

- internet explorer 5 o superiori con ActiveXc abilitati;
- flash player 5 o superiori (<http://www.adobe.com/it/products/flashplayer/>).

Utilizzo della FAD:

- internet explorer 5 o superiori;
- flash player 5 o superiori (<http://www.adobe.com/it/products/flashplayer/>);
- connessione a internet.

ACCORDO

tra

INAIL – Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, nella persona del Presidente Avv. Prof. Vincenzo Mungari

e

EBLI - Ente Bilaterale Lavanderie Industriali, nella persona del Presidente Dott. Edoardo Rossi

considerato che la *mission* dell'INAIL è garantire la tutela integrale del lavoratore attraverso l'attivazione di interventi finalizzati alla realizzazione dei quattro momenti fondamentali di tale tutela: prevenzione, indennizzo, riabilitazione e reinserimento lavorativo e sociale;

considerati i compiti che il Decreto Legislativo 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni assegna all'INAIL in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

tenuto conto che l'Ente Bilaterale Lavanderie Industriali, costituito fra **AUIL** (Associazione Unitaria Industrie di Lavanderia), **FEMCA-CISL** (Federazione Energia Moda e Affini), **FILTEA-CGIL** (Federazione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento Cuoio Calzature) e **UILTA-UIL** (Unione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento), ha fra i propri scopi statuari quello di promuovere studi e ricerche relative alle materie della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme di legge e della contrattazione collettiva, nonché sul rapporto con l'ambiente esterno all'impresa;

considerato che, nell'ambito di una costante e capillare azione di informazione e formazione dei dipendenti delle lavanderie industriali, l'Ente è impegnato a promuovere, sia a livello nazionale sia locale, iniziative idonee ad assicurare il raggiungimento degli scopi di cui sopra; a tal fine si è dotato di una **piattaforma di e-learning** per diffondere **formazione e informazione** su temi inerenti la **salute e la sicurezza sul lavoro**;

ritenuto che le sinergie tra l'INAIL e l'EBLI costituiscono modalità di collaborazione ad alto valore aggiunto, funzionali a fornire risposte adeguate e di qualità ai bisogni di salute e sicurezza sul lavoro in un settore industriale particolarmente sensibile a tali problematiche;

CONVENGONO DI

stipulare un accordo finalizzato a sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura della salute e sicurezza, i termini del quale sono di seguito indicati:

Articolo 1

Le parti si impegnano a favorire il coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali, di cui l'Ente rappresenta la migliore sintesi dell'autonomia collettiva nel settore delle lavanderie industriali, anche nei piani di attività che saranno definiti a seguito del presente accordo.



Articolo 2

Le parti congiuntamente:

- individuano i settori di intervento anche sulla base dei bisogni espressi dalle strutture produttive;
- definiscono i piani operativi per lo sviluppo di azioni e di prodotti a contenuto formativo e/o informativo, in grado di incidere concretamente sui livelli di sicurezza dell'ambiente di lavoro;
- definiscono le modalità collaborative attraverso task force miste appositamente costituite, avvalendosi del supporto amministrativo e tecnico delle strutture dei soggetti firmatari.

Articolo 3

Il presente accordo non è a titolo oneroso per le parti contraenti. Le attività individuate nei piani operativi saranno sostenute da ciascuna delle parti aderenti in ragione degli ambiti di competenza dei singoli firmatari.

Articolo 4

L'EBLI si impegna a sostenere ed a promuovere le iniziative e le attività prevenzionali dell'INAIL ed a collaborare alla loro realizzazione nelle modalità che saranno concordate. L'INAIL dal canto suo si impegna a dare attuazione, nei modi che saranno ritenuti più idonei, alle presenti intese.

Articolo 5

L'INAIL, in relazione a quanto previsto dall'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe dei premi (D.M. 12/12/2000), valuterà caso per caso gli interventi concretamente effettuati dalle aziende aderenti ad EBLI nell'ambito dei piani operativi di cui ai precedenti articoli 3 e 4. Per accedere a tale agevolazione le imprese dovranno compilare il Modello Unico di Domanda, indicando tra l'altro, nella sezione "I - Altro" al "punto 39", di essere aderenti alle iniziative dell'Ente bilaterale ed in particolare di aver attuato attività formative con gli strumenti di formazione ed informazione a distanza messi a disposizione dall'Ente stesso in materia di sicurezza.

Articolo 6

Il presente accordo ha durata triennale e si intende tacitamente rinnovato, salvo diverso avviso di una delle parti.

ROMA, 9 GEN 2007

Il Presidente di EBLI

Dott. Edoardo Rossi

Il Presidente dell'INAIL

Avv. Prof. Vincenzo Mungari