



# **LA CULTURA DELLA PREVENZIONE E IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO**

**Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli**

**21 giugno 2023**



# INDICE DEGLI ARGOMENTI

- *PREVENIRE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ: GLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI*
- *SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE: CASI DI APPLICAZIONE*
- *CULTURA DELLA PREVENZIONE: STRUMENTI APPLICATIVI E RISPARMIO CONTRIBUTIVO*
- *IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO*
- *SINTESI DELLE NOVITA' INTRODOTTE DAL DL 48/2023*

*BARBARA GARBELLI*

*Consulente del Lavoro in Pavia e  
membro del Centro Studi Nazionale ANCL*



STUDIO GARBELLI  
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

[www.studiogarbelli.net](http://www.studiogarbelli.net)

## QUALI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SICUREZZA COMUNICHI AI TUOI CLIENTI?



Rispondi su [www.menti.com](http://www.menti.com), digitando il codice **6157 7904**  
O inquadrando il QR code



# PREVENIRE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA': la check list degli adempimenti obbligatori

---

La regolarità in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro è la *conditio sine qua non* per poter accedere a diversi istituti, quali l'assunzione di lavoratori con contratti atipici o l'applicazione di agevolazioni contributive.



La mancata applicazione delle regole minime obbligatorie previste dal D.Lgs. 81/2008 implica il disconoscimento delle agevolazioni contributive e normative concesse dalla normativa vigente: a titolo esemplificativo (ma non esaustivo) possono essere citate le agevolazioni alle assunzioni, il credito di imposta per le attività di formazione 4.0 e le assunzioni con contratti atipici, quale il contratto a tempo determinato o a chiamata.

# PREVENIRE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA': la check list degli adempimenti obbligatori

---



Come possiamo verificare di essere effettivamente in regola?

Gli step sono definiti in maniera puntuale dal D.Lgs. 81/2008 e possono essere sintetizzati nel seguente elenco, utile ad ogni datore di lavoro come vera e propria *checklist*:



1. Il primo adempimento in capo al datore di lavoro è quello di **redigere il documento di valutazione dei rischi (DVR)**; si tratta di una fotografia della realtà aziendale, mappa i rischi per la sicurezza, per la salute e trasversali tipici dell'azienda ed è adempimento obbligatorio per ogni datore di lavoro che occupa almeno un lavoratore, così come previsto dall'art.18 del D.Lgs.81/2008.

# PREVENIRE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA':

## la check list degli adempimenti obbligatori

2. Lo step successivo consiste nella **nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, previsto dall'art.17 del D.Lgs.81/2008. Si tratta della figura che coordina tutte le attività riguardanti la tutela della sicurezza in azienda e può essere individuato in un collaboratore interno all'azienda, un professionista esterno o, in alcuni casi, può coincidere con il datore di lavoro.



3. Ove l'attività lavorativa comporta potenziali rischi per la salute, il datore di lavoro organizza la sorveglianza sanitaria, nominandone il responsabile, ovvero il **Medico Competente (MC)**, in base alle previsioni degli artt.18, 25 e 41 del D.Lgs.81/2008. Il medico competente si occupa del piano di sorveglianza sanitaria, definendone prassi, scadenze, periodicità dei sopralluoghi e tipologia di visite mediche a cui adibire i lavoratori.



4. Si procede quindi con la **nomina degli addetti alle emergenze**, ai sensi degli articoli 18 e 43 del D.Lgs n. 81/08, ovvero addetto/i antincendio e addetto/i al primo soccorso. La nomina è definita dal datore di lavoro o dall'RSP e possono essere scelti lavoratori dipendenti o soci. Ove questi soggetti abbiano già qualifica idonea (volontari del corpo dei vigili del Fuoco o volontari di pubblica assistenza) non sarà necessario procedere con le attività formative e di addestramento, diversamente la nomina diventa effettiva dalla compiuta formazione.
5. Il passaggio successivo consiste nell'individuare la figura del preposto, ai sensi dell'art.19 del D.Lgs.81/2008. Attenzione: l'individuazione non implica obbligatoriamente la nomina.
6. Ultima figura da definire per completare il quadro degli "attori della sicurezza" è quella del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, così come stabilito dall'art.47 del D.Lgs.81/2008. L'incarico è assunto da un lavoratore dipendente, che viene votato dai colleghi di lavoro per elezione; il lavoratore interessato ha facoltà di accettare o meno l'incarico ed in caso di rifiuto si potrà procedere con nuove elezioni o con l'individuazione dell'RLS territorialmente competente.

# PREVENIRE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA':

## la check list degli adempimenti obbligatori

7. A questo punto il datore di lavoro definisce i **piani di informazione, formazione e (ove previsto) addestramento** così come stabilito dall'art.18 del D.Lgs.81/2008; ogni lavoratore è tenuto a frequentare i corsi di formazione e ogni lavoratore a cui è stata attribuita una nomina dovrà frequentare ulteriori corsi di formazione specifica.
8. Inoltre, se previsti dal DVR, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale, veri e propri strumenti di lavoro obbligatori che hanno una funzione protettiva contro eventuali infortuni.

Gli adempimenti sopra descritti, oltre a essere necessari per poter accedere agli istituti citati in premessa, costituiscono obbligo normativo sancito non soltanto dal D.Lgs. 81/2008, ma anche dalla Costituzione (articolo 41) e dal Codice Civile (articolo 2087); questo implica che il mancato rispetto delle previsioni di cui sopra comporta sanzioni anche in assenza di un evento dannoso, quale un infortunio o una malattia professionale.





## COME EVITARE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: la check list dei documenti utili

Recentemente L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 162 del 24 gennaio 2023 precisa le condizioni per cui è possibile applicare la sospensione dell'attività imprenditoriale anche alle micro imprese.

Analizziamo quali documenti è necessario che siano presenti nella sede operativa aziendale per evitare che ciò accada

1

DVR munito di data certa o, in caso di più sedi operative, frontespizio dello stesso (corredato di firme e data certa)

2

Documentazione attestante l'istituzione del servizio di prevenzione e protezione, corredata di nomina a RSPP esterno (ex art.32 D.Lgs.81/08), interno o RSPP Datore di Lavoro (allegato attestato frequenza corso di formazione ex art.34 D.Lgs.81/08 e Accordo Stato Regioni 21/12/2011)

3

Dichiarazione di conformità dell'impianto elettrico

4

Manuale d'uso delle attrezzature di lavoro, da cui si evinca che i dispositivi di sicurezza, segnalazione e controllo non siano stati modificati o rimossi

5

Piano di emergenza ed evacuazione (PEE), obbligatorio, ex art.43 D.Lgs.81/08 per le aziende con dieci o più dipendenti e per quelle che svolgono attività soggette al controllo dei vigili del fuoco ai sensi del DPR 151/2011



# PREVENZIONE SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

---

6

POS, obbligatorio nei cantieri di lavoro temporaneo

7

Ricevuta di consegna DPI anti caduta ai lavoratori che svolgono attività in quota oltre i 2mt da terra, ove non siano presenti misure di protezione collettiva

8

Notifica preventiva agli organi di vigilanza di lavori che possono comportare un rischio connesso all'amianto

9

Elenco provvedimenti preventivi adottati per l'esecuzione di lavori in prossimità di linee elettriche

10

Registro delle attività di addestramento (obbligatorio dal 21/12/2021 ex L.215/2021), previsto per le seguenti attività:

1. addetti alla movimentazione manuale dei carichi
2. utilizzo DPI III categoria e otoprotettori
3. addetti agli spazi confinati
4. utilizzo sistemi di accesso a fune
5. preposti al montaggio di ponteggi
6. utilizzo attrezzature di lavoro nei casi previsti dall'Accordo Stato Regioni 22/02/12

Per maggiori informazioni contattaci [www.studiogarbelli.net](http://www.studiogarbelli.net) e iacriviti al canale Telegram StudioGarbelli



# SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: casi di applicazione.

---

La **Legge 17 dicembre 2021, n. 215, di conversione** del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante *“Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”* ha previsto diverse novità in merito alla sicurezza nei luoghi di lavoro, tanto da renderla quasi una *“miniriforma”* del D.Lgs. 81/08, Testo Unico della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le nuove misure consentono di intervenire in maniera più efficace sulle imprese che **non rispetteranno le norme di prevenzione** o che andranno ad impiegare **lavoratori in nero**.

Il provvedimento è intervenuto in modo specifico attraverso la modifica dell'**articolo 14 del Decreto Legislativo 81/2008**.





## LAVORO NERO O IRREGOLARE

Il testo della legge specifica che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potrà adottare il **provvedimento di sospensione** dell'attività dell'impresa qualora **almeno il 10% dei lavoratori** presenti sul luogo di lavoro risulti occupato, al momento dell'accesso ispettivo, **in nero**, ossia *“senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro”* (precedentemente il riferimento era al 20%).



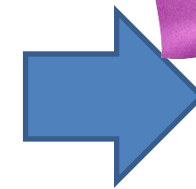


## GRAVI VIOLAZIONI

La sospensione dell'attività scatta altresì in caso di **gravi violazioni** in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, anche senza la necessità di una "reiterazione" degli illeciti.

Le violazioni saranno individuate da un apposito decreto ministeriale; attualmente sono quelle indicate nel **nuovo Allegato I** al D.Lgs 81/2008:

- mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR);
- mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione;
- mancata formazione ed addestramento;
- mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile;
- mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS);



# SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: casi di applicazione.

---

- omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto e mancanza di protezioni verso il vuoto;
- mancata applicazione delle armature di sostegno, tranne le prescrizioni che si possono desumere dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

Vengono inoltre inseriti, tra le violazioni che fanno scattare la sospensione, anche:

- i lavori presso linee elettriche in mancanza di disposizioni organizzative e procedurali necessarie per la protezione dei lavoratori dai correlati rischi;
- la presenza di conduttori nudi in tensione senza disposizioni organizzative e procedurali mirate a garantire l'incolumità dei lavoratori in rapporto ai rischi collegati;
- la mancata protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale).



# SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: casi di applicazione.

## ALLEGATO I al D.Lgs 81/2008



L'importo delle somme aggiuntive è **raddoppiato** se, nei cinque anni precedenti, la stessa impresa ha già avuto un **provvedimento di sospensione**.

	FATTISPECIE	IMPORTO SOMMA AGGIUNTIVA
1	Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi	Euro 2.500
2	Mancata elaborazione del Piano di Emergenza ed evacuazione	Euro 2.500
3	Mancata formazione ed addestramento	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
4	Mancata costituzione del servizio di prevenzione e protezione e nomina del relativo responsabile	Euro 3.000
5	Mancata elaborazione piano operativo di sicurezza (POS)	Euro 2.500
6	Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto	Euro 300 per ciascun lavoratore interessato
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto	Euro 3.000
8	Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno	Euro 3.000
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi	Euro 3.000
11	Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)	Euro 3.000
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo	Euro 3.000

## SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: anche per le microimprese.

---

**Anche la microimpresa che occupa un lavoratore in nero può incorrere nella sospensione dell'attività imprenditoriale:** è questo ciò che emerge dalla nota 162 pubblicata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro lo scorso 24 gennaio, in risposta ad un dubbio interpretativo avanzato dal personale ispettivo in relazione ai contenuti dell'art.14,D.Lgs.81/08.



I contenuti della nota richiamata hanno chiarito un ulteriore aspetto applicativo del provvedimento, recentemente modificato dalla L.215/2021 di conversione del D.L.146/21: in tale contesto il Legislatore, abbassando la soglia percentuale di lavoro nero che comporta la sospensione imprenditoriale (da 20% a 10% del personale occupato), ha precisato che tale sanzione non è applicabile all'imprenditore che occupa il solo lavoratore in nero, derogando di fatto alle disposizioni generali.



## SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: anche per le microimprese.

---

Tuttavia, al di fuori di questo contesto, la nuova versione dell'art.14 del D.Lgs.81/08 ha introdotto ulteriori inadempimenti che comportano la sospensione dell'attività imprenditoriale, fra cui (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- la mancata redazione del documento di valutazione dei rischi (DVR),
- la mancata istituzione del servizio di prevenzione e protezione.



Ed è proprio in questo contesto che si collocano i contenuti della nota 162 dell'INL: **ove la microimpresa, oltre ad occupare un solo lavoratore -non regolarmente comunicato agli organi preposti-, non sia in possesso del documento di valutazione dei rischi o del servizio di prevenzione e protezione scatta la sospensione dell'attività.**

# SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: anche per le microimprese.

---

Pertanto l'occupazione del solo lavoratore "in nero" è solo un aspetto di una condizione di potenziale insicurezza ben più ampia: questo implica che la sospensione potrebbe scattare nel momento in cui il datore di lavoro è privo degli ulteriori adempimenti sanzionati in tal senso.

Quindi una società composta da almeno due soci per cui sono stati gestiti correttamente gli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza non subirà sospensione, mentre un'azienda individuale -non tenuta ad alcun adempimento- si troverà con la saracinesca temporaneamente abbassata.





## **LA SICUREZZA DEI LAVORATORI NELLE MICRO IMRESE**

# LA SICUREZZA DEI LAVORATORI NELLE MICRO IMPRESE

---

Il Testo Unico per la Salute e Sicurezza in ambiente di Lavoro, D.Lgs.81/2008, promuove il principio tale per cui ogni lavoratore ha diritto a tutte le tutele possibili in materia di salute e sicurezza, indipendentemente dalle dimensioni aziendali del contesto in cui presta la propria attività.

Lo stesso art. 2087 c.c. stabilisce che è preciso dovere di ogni imprenditore *“adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.



All'interno del testo normativo, sono rinvenibili alcune disposizioni a sostegno delle imprese di modeste dimensioni, che possono agevolare un approccio costruttivo agli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro.

Sono citati interventi di semplificazione a livello:

- **GESTIONALE**, come stabilito agli artt. 29 c.5,6, 6bis, 6ter, 6quater e 34 del D.Lgs. 81/2008;
- **FORMALE**, come stabilito dall' art. 3 c. 13 del D.Lgs. 81/2008;
- **ECONOMICO**, in base alle previsioni degli artt. 11 c.1,5 e 52 del D.Lgs. 81/2008
- **FORMATIVO**, così come previsto dagli artt. 9 e 11 del D.Lgs. 81/2008;
- **DI INVESTIMENTO**, in funzione delle previsioni degli artt. 6 c.8 lett.m, 11 c.5, 30 c.5 bis e 6.





## GLI INTERVENTI DI NATURA GESTIONALE

L'art.29 del D.Lgs. 81/2008 prevede la possibilità di adottare procedure cosiddette standardizzate: dal 1° giugno 2013 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha previsto la possibilità, per alcune specifiche realtà, di redigere il documento di valutazione dei rischi mediante procedure standard, definite e rese disponibili dal Ministero stesso

La procedura può essere applicata ad imprese che occupano fino a 10 lavoratori, con la possibilità di estendere tale facoltà anche alle imprese che occupano fino a 50 lavoratori, con esclusione di attività e settori ritenuti particolarmente a rischio\*.

\*Aziende industriali a rischio rilevante di cui all'art. 2 del D.L. n. 334/1999 e s.m.i.;  
centrali termoelettriche;  
impianti ed installazioni nucleari di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.L. n. 230/1995 e s.m.i.;  
aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni;  
aziende di cui all'art. 31, comma 6, lettere a), b), c), d) del D.Lgs. n. 81/2008;  
aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni, connessi alla esposizione all'amianto (art. 29, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2008)

# LA SICUREZZA DEI LAVORATORI NELLE MICRO IMPRESE

---



L'art. 34 del D.Lgs. 81/2008 prevede inoltre la possibilità, in alcuni casi specifici, di far coincidere la figura dell' RSPD con quella del datore di lavoro.

Fatti salvi i casi in cui l' RSPD deve obbligatoriamente coincidere con una figura interna all'azienda ma distinta dal datore di lavoro, in base alle previsioni dell'allegato II del D.Lgs. 81/2008 il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti demandati al responsabile del servizio di prevenzione e protezione e, nello specifico, qualora l'azienda:

1. abbia natura artigianale, industriale, agricola e zootecnica e occupi meno di 30 lavoratori;
2. sia inquadrata nel settore della pesca e occupi meno di 20 lavoratori;
3. altre tipologie di aziende (residuali alle condizioni di cui in precedenza) e occupi meno di 200 lavoratori.

Il datore di lavoro, per rendere effettivo l'incarico ad RSPD sarà tenuto a **frequentare corsi di formazione** della durata da 16 a 48 ore a seconda della classe di rischio a cui l'attività appartiene, con ulteriore obbligo di aggiornamento quinquennale, i cui contenuti sono definiti dall'accordo Stato-Regioni.



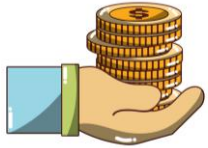
## GLI INTERVENTI DI NATURA FORMALE

Oltre a semplificazioni in campo gestionale, il Testo Unico prevede una semplificazione, anche di natura formale, in relazione alle peculiarità di alcuni settori.

Nello specifico, all'art.3, c.13 il D.Lgs. 81/2008 prevede **per le aziende del comparto agricolo una semplificazione in relazione agli adempimenti relativi all'informazione, formazione e sorveglianza sanitaria previsti destinate ai lavoratori stagionali, ove l'attività non superi le cinquanta giornate lavorative e per un numero complessivo di lavoratori compatibile con gli ordinamenti colturali aziendali.**

**Inoltre i contratti collettivi territoriali definiscono, per queste tipologie di aziende, una regolamentazione precisa della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con lo scopo di rendere meno oneroso l'adempimento, mantenendolo pur sempre a tutela della forza lavorativa aziendale.**





## GLI INTERVENTI DI NATURA ECONOMICA

Il Legislatore, all'art. 11 del Testo Unico ha previsto **alcune condizioni di accesso agevolato** gli interventi per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro che possano essere agevolati per le micro imprese.

Il comma 1, lettere a e b di tale articolo infatti prevede la possibilità di finanziare, per mezzo dell' Inail progetti di:

- investimento in materia di salute e sicurezza sul lavoro da parte delle piccole, medie e micro imprese;
- formazione specificamente dedicati alle piccole, medie e micro imprese;
- investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti in particolare alle piccole, medie e micro imprese volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.



## GLI INTERVENTI DI NATURA FORMATIVA

Così come previsto dagli artt. 9 e 11 del Testo Unico in commento, a favore delle micro imprese possono essere svolte specifiche attività a scopo formativo.

Nello specifico l'art.9 prevede la possibilità in capo a queste aziende di accedere ad attività di consulenza e formazione, per la corretta gestione degli adempimenti obbligatori in materia di salute e sicurezza, **da parte degli Enti pubblici nazionali con competenze in materia di salute e sicurezza**; all'art.11 invece viene data possibilità, alle aziende di modeste dimensioni, di **accedere in maniera agevolata a percorsi di formazione dedicati ai lavoratori occupati, per il mezzo di Inail e delle Regioni.**



## GLI INTERVENTI DI INVESTIMENTO

Il Legislatore supporta le micro imprese anche nelle attività di investimento in materia di sicurezza, oltre che di rispetto degli adempimenti obbligatori.

È in quest'ottica che mette a disposizione di queste realtà aziendali **procedure semplificate per la redazione e gestione di modelli di organizzazione e gestione, facendole rientrare fra le attività finanziabili da parte di Inail.**

Ma oltre a questa misura prevede anche la possibilità di finanziare (da parte di Inail) attività di **investimento per l'introduzione di misure innovative per la gestione della salute e sicurezza in ambiente di lavoro.**

L'innovazione, la tecnica, le procedure standardizzate pertanto risultano essere punti di forte attenzione per ogni tipologia di impresa, indipendentemente dalle dimensioni e dalle relative possibilità.



## **STRUMENTI DI DIVULGAZIONE DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE**

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il regolamento sicurezza.

---

Accanto alle regole introdotte dal legislatore, ovvero alle vere e proprie “norme giuridiche”, abbiamo visto che vi sono tutta una serie di disposizioni interne, regole e procedure di cui l’azienda può dotarsi e che diventano vincolanti per l’azienda stessa e per chi vi opera al suo interno.

Tra queste disposizioni sono comprese quelle che riguardano la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.



Attraverso l’adozione di procedure di sicurezza, il datore di lavoro può garantire una continua vigilanza e un continuo miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e del personale che opera al suo interno. **L’adozione di procedure rientra pertanto in un’ottica di miglioramento continuo.**

Partendo da quanto prevede l’articolo 30 sui modelli organizzativi, che, pur descrivendo un modello formalmente volontario, identifica indiscutibilmente quello che secondo il sistema giuridico è un “buon modello di gestione”, si può intuire quale debba essere l’approccio di un’azienda al “tema” delle procedure.

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il regolamento sicurezza.

---

La norma specifica che *“il modello di organizzazione e di gestione idoneo [...] deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l’adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:... f) alle attività di **vigilanza** con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori” e, “h) alle **periodiche verifiche** dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate”.*

Quindi, oltre a richiedere che venga effettuata la vigilanza sulle procedure, la normativa fa riferimento anche alle **periodiche verifiche** dell’efficacia delle procedure adottate.



Un valido sistema di prevenzione è infatti un sistema nel quale si procede periodicamente a revisionare le procedure sul piano della loro applicazione.

L’introduzione in azienda di una procedura che rimane solo «scritta» anziché realmente messa in pratica, non viene trasferita ai lavoratori e non viene fatta osservare, non dà alcun beneficio all’azienda e a coloro che ricoprono posizioni di garanzia neanche sul piano giuridico, potendo addirittura essere controproducente anche da quel punto di vista.

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il regolamento sicurezza.

---

La giurisprudenza fotografa uno scenario applicativo in cui spesso la causa dell'infortunio è costituita dalla mancata valutazione dei rischi inerenti una specifica operazione e quindi la mancata individuazione di una procedura idonea; non bisogna poi dimenticare che a partire dal maggio del 2008 il Documento di Valutazione dei Rischi deve contenere anche *“l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri”*.

**UN ESEMPIO**  
**Cass. Pen. Sez. IV, 15 aprile 2010 n.14499**



La Cassazione ha condannato un datore di lavoro il quale “per colpa, consistita nell'aver omesso di impartire le opportune disposizioni affinché i lavori di manutenzione sulla macchina impastatrice di calcestruzzo, alla quale era addetto il lavoratore infortunatosi, fossero eseguiti a macchina ferma e messa in sicurezza, aveva causato al lavoratore gravi lesioni alla gamba sinistra.”

La dinamica dell'infortunio era stata questa: il lavoratore, dovendo sostituire alcuni pezzi all'interno del mescolatore, era entrato dentro la vasca di mescolamento di una delle due macchine presenti in officina ed aveva preso ad operare dall'interno tenendo le gambe sul fondo, a contatto con la pala mescolatrice, previamente disattivata dal circuito elettrico.

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il regolamento sicurezza.

---

Dell'operazione era stato informato il collega, addetto al funzionamento delle impastatrici. Quest'ultimo si era allontanato e, dopo oltre due ore, mentre il lavoratore era ancora all'interno dell'impastatrice, non visibile dall'esterno, era ritornato alla postazione di comando del macchinario e a quel punto, pensando che il lavoratore avesse terminato il suo intervento, aveva azionato il comando di avviamento dell'impastatrice, subito interrotto dalle grida del lavoratore, la cui gamba era stata afferrata dall'ingranaggio.

Al datore di lavoro era stato contestato di aver fatto eseguire i lavori di manutenzione sulla macchina impastatrice senza che questa fosse stata messa in sicurezza e di non aver individuato una procedura da seguire nel corso di interventi di manutenzione dei macchinari.

Secondo l'ispettore del lavoro, tale procedura avrebbe dovuto prevedere "l'indicazione analitica delle disposizioni di sicurezza da adottare, quali:

- a) la previa segnalazione dell'uomo al lavoro,
- b) la messa in sicurezza della macchina con disattivazione certa del circuito elettrico,
- c) l'informazione agli altri addetti della presenza dell'operaio nella vasca,
- d) il coordinamento di un preposto".





# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE:

## il regolamento sicurezza.

---

Secondo la Corte d'Appello era stata effettuata dal datore di lavoro “una impropria valutazione dei rischi inerenti la specifica operazione di manutenzione” e la causa dell'infortunio era da rinvenirsi “nell'assenza di coordinamento del personale dell'azienda durante l'esecuzione di tale operazione; ciò per la mancata previsione, da parte del datore di lavoro, di una specifica procedura di sicurezza circa gli interventi di manutenzione, sicché gli operai procedevano sulla base della loro esperienza, senza il necessario coordinamento e la dovuta informazione sui rischi.”



Secondo la Cassazione le disposizioni da prevedere per gli interventi manutentivi erano “comunque necessarie, malgrado la presenza dei dispositivi di sicurezza, in considerazione dell'eventualità di un loro mancato funzionamento. Proprio il verificarsi di una tale eventualità avrebbe dovuto esser prevista nel documento di valutazione del rischio connesso all'esecuzione di interventi di manutenzione, non potendo ritenersi appagante e decisiva la presenza dei dispositivi apposti sulla macchina, che avrebbero potuto disattivarsi per un guasto ovvero per un errato intervento umano.”

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE:

## come far comunicare procedure e regolamenti HR e HSE



Le procedure per la gestione dell'infortunio



La procedure alcool e sostanze psicotrope



Le procedure per la corretta gestione del lavoro a turni  
(diurni e notturni)



*Non solo sicurezza, ma anche ambiente...*

Regolamento Car Policy

## LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

---

Il D.M. 12 dicembre 2000, modificato dal D.M. 3 marzo 2015, all'art. 24 prevede l'applicazione da parte dell'INAIL di una **riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che abbiano effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro**, in aggiunta a quelli previsti dalla normativa in materia. Tali aziende hanno la possibilità di ottenere **uno sconto sul tasso applicato chiamato "oscillazione per prevenzione"**, riconosciuto dall'INAIL sul premio da versare.



**L'INAIL infatti può riconoscere una riduzione del tasso medio di tariffa alle aziende che hanno realizzato interventi migliorativi per la prevenzione e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

---

Per poter usufruire dell'agevolazione, il datore di lavoro deve essere:

- in regola con gli adempimenti contributivi ed assicurativi;
- in regola con le **disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

L'ultimo requisito menzionato, si intende realizzato nel caso in cui siano state osservate tutte le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e di salute sul lavoro, prendendo come riferimento la situazione aziendale alla data del **31 dicembre dell'anno precedente** rispetto a quello di presentazione della domanda.

**i** E' necessario tenere conto dell'azienda nel suo complesso e non delle singole PAT oggetto della domanda.



# A quanto ammonta la riduzione?



Primi due anni dalla data di inizio attività della PAT	8% in misura fissa	
Dopo il primo biennio	Fino a 10 lavoratori/anno del triennio	28%
	Da 10,01 a 50 lavoratori/anno del triennio	18%
	Da 50,01 a 200 lavoratori/anno del triennio	10%
	Oltre i 200 lavoratori/anno del triennio	5%

La riduzione ha effetto solo per l'anno di presentazione della domanda e viene applicata in sede di regolazione del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno, nella stessa misura per tutte le voci della PAT.

Qualora, in qualsiasi momento, vengano a mancare i requisiti necessari per il riconoscimento della riduzione, l'INAIL procede con l'**annullamento della riduzione stessa**, con la richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e inoltre con l'applicazione delle sanzioni vigenti.

## Come viene richiesto lo sconto?



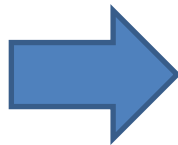
Le aziende con dipendenti che hanno effettuato interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza, possono chiedere una riduzione del premio assicurativo INAIL, presentando l'apposita **istanza telematica** di riduzione del tasso medio di tariffa – **modello OT/23** – entro il 28 febbraio (il 29 febbraio se bisestile) dell'anno successivo quello di effettuazione degli interventi.

### Fac-simile del modello

MODULO DI DOMANDA per la riduzione del tasso medio per prevenzione ANNO 2023	
Modello esemplificativo a fini informativi. La domanda di riduzione deve essere presentata con l'apposito servizio online.	
SCHEDA INFORMATIVA GENERALE	
Denominazione o ragione sociale: <input type="text"/>	
Codice Ditta: <input type="text"/>	Codice Sede: <input type="text"/>
Sede Legale Indirizzo: Città: CAP:	N° P.A.T.: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Matricola INPS <input type="text"/>
Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____, in qualità di _____ della Ditta sopra indicata	
<b>CHIEDE</b>	
la riduzione del tasso medio di tariffa prevista dall'articolo 23 delle Modalità per l'applicazione delle Tariffe dei premi approvate con decreto interministeriale 27 febbraio 2019.	
A tal fine, consapevole che, per effetto dell'art.76 del d.p.r. 445/2000, le dichiarazioni mendaci, le falsità negli atti o l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia e che la riduzione sarà annullata nel caso in cui il provvedimento sia stato adottato sulla base di dichiarazioni non veritiere	
<b>DICHIARA</b>	
1. di essere consapevole che la concessione del beneficio è subordinata all'accertamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;	
2. che nei luoghi di lavoro di cui alla presente domanda:	
✓ sono rispettate le disposizioni in materia di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro;	
✓ sono stati effettuati, nell'anno solare precedente, i seguenti interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro.	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

**M  
O  
D  
E  
L  
L  
O**  
**O  
T  
2  
3**



## GLI INTERVENTI MIGLIORATIVI PER CUI È POSSIBILE PRESENTARE DOMANDA

### **A: PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI MORTALI (NON STRADALI)**

- A-1: ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento**
- A-2: prevenzione del rischio di caduta dall'alto**
- A-3: sicurezza macchine e trattori**
- A-4: prevenzione del rischio elettrico**
- A-5: prevenzione dei rischi da punture di insetto**

### **B: PREVENZIONE DEL RISCHIO STRADALE**

### **C: PREVENZIONE DELLE MALATIE PROFESSIONALI**

- C-1: prevenzione del rischio rumore**
- C-2: prevenzione del rischio chimico**
- C-3: prevenzione del rischio radon**
- C-4: prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici**
- C-5: promozione della salute**
- C-6: prevenzione del rischio microclimatico**

### **D: FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO, INFORMAZIONE**

### **E: GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA: MISURE ORGANIZZATIVE**

### **F: GESTIONE DELLE EMERGENZE E DPI**

## LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

---

I settori di riferimento sono definiti dall'elenco visto in precedenza, dalla lettera A alla F, e ad ogni singolo intervento ricompreso nell'elenco viene attribuito un punteggio.

**!** Per poter accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa è necessario aver effettuato interventi tali che la somma dei loro punteggi sia pari almeno a 100.

Qualora l'azienda abbia effettuato gli interventi solo su singole posizioni assicurative, il punteggio viene calcolato per ciascuna PAT e, quindi, sarà necessario raggiungere i 100 punti in riferimento alla singola PAT.



Per la sezione E, che riguarda le misure organizzative per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e per l'intervento F-6, riguardante il piano per la gestione dell'emergenza in caso di incendio, è richiesta l'attuazione degli interventi su tutte le PAT in quanto, per garantire la massima efficacia prevenzionale, tali interventi devono essere applicati nell'azienda nel suo complesso. Pertanto il punteggio relativo a queste sezioni si intende conseguito per tutte le PAT.



# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

B	PREVENZIONE DEL RISCHIO STRADALE	Punti	Limitazioni	Bonus (+10)
B-1	<p>Il personale che durante l'attività lavorativa fa uso di veicoli a motore personalmente condotti ha effettuato uno specifico corso teorico-pratico di guida sicura</p> <p><b>Note:</b>            Il corso di guida sicura deve essere stato frequentato nell'anno 2021 da almeno il 30% del personale dell'azienda addetto all'autotrasporto o che comunque utilizzi a vario titolo veicoli aziendali.            Il corso deve comprendere una parte teorica e una parte di prove di guida. L'eventuale utilizzo di simulatori deve essere comunque affiancato da una prova pratica su strada o su pista; la prova al simulatore non può pertanto sostituire la prova pratica su strada.            Quanto al contenuto dei corsi, un programma completo può comprendere, ad esempio, le seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• posizione corretta di guida</li> <li>• uso dei comandi</li> <li>• nozioni di sottosterzo e sovrasterzo</li> <li>• corretta impostazione delle traiettorie in curva</li> <li>• frenata e frenata di emergenza</li> <li>• manovra di emergenza per evitare ostacoli</li> <li>• controllo della perdita di stabilità del veicolo</li> <li>• guida in condizioni di ridotta aderenza</li> <li>• confronto di comportamento in presenza e in assenza delle tecnologie di sicurezza</li> <li>• effetti dei trasferimenti di carico sulla dinamica del veicolo</li> </ul> <p>Ai fini della realizzazione dell'intervento sono ammissibili i corsi che trattano, tra le tematiche sopra indicate, almeno le seguenti: posizione corretta di guida, nozioni di sottosterzo e sovrasterzo, frenata e frenata di emergenza, manovra di emergenza per evitare ostacoli.</p> <p>Per quanto riguarda la verifica della competenza del soggetto e/o dei docenti erogatori dei corsi di guida sicura deve emergere che tali soggetti possiedono un'esperienza superiore a quella di base nella guida di autoveicoli e nella docenza nell'ambito della guida sicura.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p>	60		GG 9

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmi, datati nel 2021, dei corsi di formazione svolti nel medesimo anno 2021, con indicazione del soggetto erogatore</li> <li>• Elenco presenze, datato nel 2021 e firmato dai lavoratori partecipanti</li> <li>• Elenco lavoratori adibiti all'autotrasporto o comunque addetti all'utilizzo dei veicoli aziendali</li> <li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei veicoli utilizzati dall'azienda nel medesimo anno 2021</li> </ul>			
<b>B-2</b>	<p>L'azienda ha fornito un servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo di quello pubblico</p> <p><b>Note:</b> L'intervento è alternativo all'intervento B-3. L'intervento prevede che l'azienda organizzi, avvalendosi di ditte esterne, un servizio di trasporto collettivo per i propri dipendenti per il tragitto casa-lavoro o comunque un servizio che sia integrativo di quello fruibile con i mezzi pubblici per il cosiddetto <i>ultimo chilometro</i>; tale tragitto riguarda il collegamento finale fra i punti di arrivo di mezzi pubblici e il luogo di lavoro e può essere realizzato, per esempio, con servizi navetta. Il servizio di trasporto deve essere stato attivato o mantenuto attivo nell'anno 2021 mentre il contratto può essere stato stipulato anche precedentemente.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratto stipulato fra l'azienda e la ditta che effettua il servizio; il contratto deve riferirsi all'anno 2021 e riportare indicazioni riguardanti i mezzi utilizzati, i tragitti e gli orari</li> <li>• Evidenze dell'attuazione del contratto nell'anno 2021</li> </ul>	<b>70</b>	<i>Non selezionabile insieme a B-3</i>	
<b>B-3</b>	<p>L'azienda ha fornito un servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo di quello pubblico per i lavoratori che operano in orario notturno</p> <p><b>Note:</b> L'intervento è alternativo all'intervento B-2. L'intervento prevede che l'azienda organizzi, avvalendosi di ditte esterne, un servizio di trasporto collettivo per i propri dipendenti per il tragitto casa-lavoro o comunque un servizio che sia integrativo di quello fruibile con i mezzi pubblici per il cosiddetto <i>ultimo chilometro</i>; tale tragitto riguarda il collegamento finale fra i punti di arrivo di mezzi pubblici e il luogo di lavoro. Ai fini dell'attuazione dell'intervento, il servizio di trasporto deve prevedere corse tra le ore 22:00 e le ore</p>	<b>80</b>	<i>Non selezionabile insieme a B-2</i>	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<p>5:00 del mattino in funzione dell'articolazione dei turni aziendali. Il servizio di trasporto deve essere stato attivato o mantenuto nell'anno 2021, mentre il contratto può essere stato stipulato anche precedentemente.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratto stipulato fra l'azienda e la ditta che effettua il servizio; il contratto deve riferirsi all'anno 2021 e riportare indicazioni riguardanti i mezzi utilizzati, i tragitti e gli orari</li> <li>• Evidenze dell'attuazione del contratto nell'anno 2021</li> </ul>			
<b>B-4</b>	<p>L'azienda ha partecipato, nell'ambito di specifici accordi e convenzioni con gli enti competenti, alla realizzazione di interventi volti al miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali in prossimità del luogo di lavoro quali ad esempio impianti semaforici, di illuminazione, attraversamenti pedonali, rotonde, piste ciclabili, ecc.</p> <p><b>Note:</b> Gli interventi previsti nell'accordo o convenzione devono essere stati effettuati nell'anno 2021. L'intervento non può essere selezionato da pubbliche amministrazioni competenti nella realizzazione/manutenzione delle infrastrutture stradali oggetto dell'intervento.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accordo o convenzione sottoscritti fra le parti, con descrizione delle opere previste</li> <li>• Evidenze documentali della realizzazione degli interventi nell'anno 2021</li> </ul>	<b>70</b>		
<b>B-5</b>	<p>L'azienda ha installato, su tutti i veicoli aziendali che non ne erano già provvisti, sistemi di comunicazione per telefono cellulare dotati di dispositivi fissi con chiamata diretta vocale</p> <p><b>Note:</b> L'intervento può essere effettuato da tutte le aziende che dispongano di veicoli propri condotti da propri dipendenti.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei veicoli aziendali</li> <li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei veicoli utilizzati dall'azienda nel medesimo anno 2021</li> <li>• Fatture, relative all'anno 2021, di acquisto e installazione dei sistemi di comunicazione, con evidenza di marca e modello</li> </ul>	<b>50</b>		GG 9

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE:

## il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

<b>B-6</b>	<p>L'azienda ha installato, su tutti i veicoli aziendali che non ne erano già provvisti, dispositivi fissi per la rilevazione e l'allarme in caso di colpo di sonno</p> <p><b>Note:</b> L'intervento può essere effettuato da tutte le aziende che dispongano di veicoli propri condotti da propri dipendenti.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei veicoli aziendali</li><li>• Fatture, relative all'anno 2021, di acquisto e installazione dei dispositivi per la rilevazione e l'allarme, con evidenza di marca e modello</li></ul>	<b>50</b>		
<b>B-7</b>	<p>L'azienda ha adottato un "codice di pratica dei sistemi di gestione della sicurezza e dell'autotrasporto (SSA)" ai sensi della delibera n. 14/06 del 27/6/2006 del Ministero dei trasporti e certificato da un ente accreditato ai sensi della delibera 18/07 del 26/07/2007 del Ministero dei trasporti</p> <p><b>Note:</b> L'intervento si intende realizzato se l'azienda ha adottato un codice di pratica dei sistemi di gestione della sicurezza e dell'autotrasporto ai sensi della delibera n. 14/06 del 27/6/2006 del Ministero dei trasporti concernente la <i>definizione degli indirizzi in materia di certificazione di qualità delle imprese che effettuano trasporti di merci pericolose, di derrate deperibili, di rifiuti industriali e di prodotti farmaceutici, in attuazione dell'articolo 9, comma 2, lettera e), del decreto legislativo 21 novembre 2005, n. 284</i>. Tale sistema dovrà essere certificato da un ente accreditato ai sensi della delibera 18/07 del 26/07/2007 del Ministero dei Trasporti riguardante <i>l'istituzione dell'Elenco degli Istituti accreditati come Organismi di Certificazione della Norma Tecnica denominata "Codice di Pratica" di cui alla Delibera del Comitato Centrale n. 14/06 del 27 giugno 2006, in attuazione dell'articolo 9, comma 2, lettera f) del Decreto Legislativo 21 novembre 2005, n.284 e Decreto Dirigenziale 17 febbraio 2006</i>.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Numero del certificato e data di scadenza</li></ul>	<b>80</b>	<i>Selezionabile solo dalle aziende del GG 9</i>	
<b>B-8</b>	<p>L'azienda ha installato cronotachigrafi di tipo digitale su almeno il 30% dei veicoli per i quali tale dispositivo non è obbligatorio</p> <p><b>Note:</b></p>	<b>50</b>		GG 9

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<p>L'intervento può essere effettuato da tutte le aziende che dispongano di veicoli propri condotti da propri dipendenti.</p> <p>La documentazione deve consentire di stabilire che i cronotachigrafi digitali sono stati installati su veicoli per i quali il dispositivo non è obbligatorio. La normativa attuale stabilisce che debbano essere dotati di cronotachigrafo digitale i veicoli immatricolati a partire dal 1° maggio 2006 adibiti a trasporto su strada di merci – con massa complessiva a pieno carico superiore a 3,5 t – e i mezzi adibiti al trasporto su strada di più di nove persone compreso il conducente.</p> <p>L'installazione deve essere effettuata da officine autorizzate.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fatture, relative all'anno 2021, di acquisto e installazione dei cronotachigrafi, con evidenza di marca e modello</li> <li>• Documentazione attestante l'autorizzazione ministeriale per l'impresa che ha effettuato l'installazione</li> <li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei veicoli aziendali</li> </ul>			
<b>B-9</b>	<p>L'azienda ha installato una scatola nera-registratore di eventi conforme alla norma CEI 79-56:2009 su almeno il 30% dei veicoli aziendali</p> <p><b>Note:</b></p> <p>L'intervento può essere effettuato da tutte le aziende che dispongano di veicoli propri condotti da propri dipendenti.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elenco, datato e firmato nel 2021, dei mezzi aziendali</li> <li>• Fatture, relative all'anno 2021, di acquisto e installazione delle scatole nere da cui si evinca la marca, il modello e la conformità alla norma CEI 79-56 del 1/07/2009</li> </ul>	<b>50</b>		GG 9
<b>B-10</b>	<p>L'azienda previene la guida in stato di ebbrezza da parte dei conducenti dei veicoli aziendali attraverso almeno una delle misure seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• attuazione di una procedura aziendale che assicura che i conducenti non siano sotto l'influenza dell'alcol attraverso l'esecuzione, da parte di personale medico, di test alcolemici prima che si mettano alla guida dei veicoli aziendali</li> </ul>	<b>50</b>		GG 9

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

C-4 PREVENZIONE DEI DISTURBI MUSCOLO SCHELETRICI			
C-4.1	L'azienda ha realizzato un'attività di promozione della salute osteoarticolare e muscolare	50	
	<p><b>Note:</b> L'intervento si ritiene realizzato se l'azienda ha effettuato un'attività di promozione della salute che comprenda sia interventi formativi teorici svolti in aula, sia attività pratiche, entrambe condotte da un medico chirurgo o da un fisioterapista. Inoltre l'intervento prevede la consegna di materiale informativo sulle procedure da attuare in caso di sollevamento, spostamento, traino o spinta di carichi e sulla mobilitazione dei distretti della colonna vertebrale cervicale e delle articolazioni degli arti superiori.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programma degli interventi formativi e delle attività pratiche, svolti con evidenza della qualifica del personale sanitario coinvolto (medico chirurgo o fisioterapista)</li> <li>Evidenze documentali della loro attuazione nell'anno 2021</li> <li>Copia del materiale informativo consegnato ai lavoratori</li> </ul>		
C-4.2	L'azienda ha introdotto nel processo produttivo una o più macchine per l'esecuzione di una fase operativa che comportava la movimentazione manuale dei carichi o la movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza	40	
	<p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relazione descrittiva dell'intervento, firmata dal datore di lavoro e datata entro la data di presentazione della domanda, dalla quale si evincano le condizioni operative prima e dopo l'intervento e la conseguente riduzione dei rischi</li> <li>Fatture di acquisto e installazione o di noleggio/leasing di macchine, relative all'anno 2021</li> </ul>		
C-4.3	L'azienda che svolge attività sanitarie e assistenziali ha acquistato ausili elettromeccanici per il sollevamento e la movimentazione dei pazienti ad esclusione delle carrozzelle e dei dispositivi simili	40	Selezionabile solo dalle aziende che operano nel settore previsto nell'intervento
	<p><b>Note:</b></p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relazione descrittiva dell'intervento, firmata dal datore di lavoro e datata entro la data di presentazione della domanda</li> </ul>		

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fatture di acquisto e installazione degli ausili elettromeccanici, relative all'anno 2021</li> </ul>			
<b>C-4.4</b>	<p>L'azienda ha attuato un'attività volta alla prevenzione dei disturbi muscolo scheletrici che prevede l'offerta ai propri dipendenti di piani personalizzati di assistenza fisioterapica</p> <p><b>Note:</b> L'intervento è volto alla prevenzione delle principali patologie muscolo-scheletriche e al mantenimento del benessere fisico mediante l'erogazione, a titolo gratuito, di interventi formativi pratici volti all'acquisizione delle posture corrette sul luogo di lavoro e trattamenti fisioterapici specifici.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicazione ai lavoratori in merito alla possibilità di partecipare all'attività</li> <li>Contratto con fisioterapista, iscritto allo specifico albo professionale, dal quale si evincano le modalità di svolgimento delle attività di assistenza fisioterapica</li> <li>Evidenze dell'attuazione del contratto nell'anno 2021</li> </ul>	<b>50</b>		
<b>C- 5</b>	<b>PROMOZIONE DELLA SALUTE</b>			
<b>C-5.1</b>	<p>L'azienda ha attuato un accordo/protocollo con una struttura sanitaria per un'attività di prevenzione dell'insorgenza di malattie cardiovascolari e/o di tumori nei lavoratori</p> <p><b>Note:</b> L'intervento si intende realizzato se l'azienda ha stipulato e attuato un accordo/protocollo con una struttura sanitaria, con lo scopo primario di ridurre l'insorgenza delle malattie cardiovascolari e/o dei tumori, che preveda almeno due tra le seguenti iniziative:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>uno screening di valutazione del rischio cardiovascolare e/o oncologico in relazione al proprio stile di vita</li> <li>prestazioni specialistiche e diagnostico-terapeutiche finalizzate alla prevenzione primaria e secondaria</li> <li>attività di informazione ed educazione sanitaria sui corretti stili di vita svolta da personale afferente a una delle seguenti professioni sanitarie: medico chirurgo, infermiere, dietista, biologo, assistente sanitario, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro</li> <li>consulenza dietologica per gruppi e individuale (casi selezionati)</li> </ul>	<b>50</b>		

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>esami diagnostici per la valutazione delle condizioni generali di salute e della situazione cardiologica (ecocardiogramma, test ergometrico, Holter ECG delle 24 ore e Holter pressorio delle 24 ore) o monitoraggio del sistema respiratorio e cardiovascolare</li> <li>esami diagnostici volti a individuare formazioni pretumorali o tumori allo stadio iniziale (mammografia, epiluminescenza, ecc.)</li> </ul> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accordo/protocollo</li> <li>Evidenze della sua attuazione nell'anno 2021</li> </ul>			
<b>C-5.2</b>	<p>L'azienda ha attuato un'attività per la prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol</p> <p><b>Note:</b> L'intervento si ritiene realizzato se l'azienda ha effettuato un'attività per la prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol che comprenda interventi svolti in aula da personale afferente a una delle seguenti professioni sanitarie: medico chirurgo, infermiere, assistente sanitario, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, psicologo</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programmi degli interventi informativi attuati con evidenza della qualifica del personale sanitario coinvolto</li> <li>Evidenze della loro attuazione nell'anno 2021 (attestazione delle presenze dei lavoratori)</li> <li>Copia del materiale informativo consegnate ai lavoratori</li> </ul>	<b>40</b>		
<b>C-5.3</b>	<p>L'azienda ha effettuato interventi finalizzati al reinserimento lavorativo di dipendenti affetti da disabilità da lavoro</p> <p><b>Note:</b> Gli interventi devono essere effettuati nei luoghi di lavoro aziendali e possono consistere in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>abbattimento di barriere architettoniche</li> <li>adattamento/riprogettazione della postazione di lavoro</li> <li>interventi di formazione specifici per la disabilità dei lavoratori interessati.</li> </ul> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p>	<b>80</b>		



# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Fatture relative all'intervento, emesse nell'anno 2021</li> <li>Documentazione fotografica dell'intervento realizzato</li> </ul>				
D	<b>FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO, INFORMAZIONE</b>	Punti	Limitazioni	Bonus (+10)
D-1	<p>L'azienda ha curato la formazione dei lavoratori stranieri sia attraverso l'organizzazione di corsi integrativi di lingua italiana comprendenti la terminologia relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, sia attraverso l'adozione di modalità informative specifiche in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p> <p><b>Note:</b> L'intervento si intende realizzato se nei riguardi dei lavoratori stranieri l'azienda ha organizzato ed effettuato corsi di lingua italiana comprendenti la terminologia relativa alla salute e sicurezza sul lavoro e ha adottato specifiche modalità informative. I corsi devono trattare almeno la terminologia fondamentale relativa agli aspetti di salute e sicurezza pertinenti l'attività lavorativa e possono essere seguiti anche presso enti/strutture esterne all'azienda nel normale orario di lavoro, senza spese a carico del lavoratore. Qualora l'intervento formativo riguardi solamente una parte dei lavoratori stranieri dovrà esserne data motivazione in relazione alle competenze linguistiche dei lavoratori. Le modalità informative possono comprendere, per esempio, guide o cartellonistica in lingua straniera sull'esecuzione in sicurezza di specifiche attività lavorative.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programmi, datati e firmati nel 2021, dei corsi di formazione svolti nel medesimo anno 2021 e relativi elenchi presenze firmati nel 2021 dai lavoratori partecipanti</li> <li>Elenco dei lavoratori stranieri con relativa nazionalità, relativo all'anno 2021, datato e firmato</li> <li>Materiale didattico utilizzato</li> <li>Evidenze documentali relative alle modalità informative specifiche adottate</li> </ul>	60		
D-2	<p>L'azienda ha attuato progetti formativi o informativi di sensibilizzazione dei lavoratori sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro in attuazione dell'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p>	40		

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dichiarazione sottoscritta di adesione all'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro del 26 aprile 2007, datata e firmata</li> <li>Evidenze dell'attuazione nel 2021 dei progetti formativi o informativi</li> </ul>			
<b>D-3</b>	<p>L'azienda ha attuato interventi di micro-formazione come rinforzo della formazione erogata in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p><b>Note:</b> Per micro-formazione (o <i>microlearning</i>) si intende l'erogazione nell'anno 2021, secondo un'adeguata tempistica, di contenuti formativi strutturati in micro-lezioni della durata di pochi minuti attraverso video resi disponibili ai lavoratori su apparati elettronici in aree comuni aziendali o su dispositivi in uso da parte dei singoli lavoratori. Ai fini dell'attuazione dell'intervento, la micro-formazione deve essere finalizzata a richiamare e rinforzare contenuti di corsi frequentati dai lavoratori nel medesimo anno o nell'anno precedente.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relazione illustrativa della micro-formazione attuata nell'anno precedente quello di presentazione della domanda</li> <li>Programmi dei corsi frequentati dai lavoratori nel 2021 o nell'anno precedente ai quali si riferisce la micro-formazione</li> <li>Documentazione attestante lo svolgimento della micro-formazione (p.es. attestazione dell'RLS, contratto con ditta di formazione che ha predisposto i contenuti delle micro-lezioni, altro)</li> </ul>	<b>30</b>		
<b>E</b>	<b>GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA: MISURE ORGANIZZATIVE</b>	<b>Punti</b>	<b>Limitazioni</b>	<b>Bonus (+10)</b>
<b>E-1 (P)</b>	<p>L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo le norme UNI ISO 45001:18 o BS OHSAS 18001:07 da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA</p> <p><b>Note:</b> Nel caso di sistemi di gestione certificati da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento non firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA dovrà essere selezionato l'intervento E-3.</p>	<b>100</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento di Politica datato e firmato</li> <li>• Elenco delle procedure del sistema di gestione</li> <li>• Verbale di audit</li> <li>• Verbale del riesame della direzione</li> </ul> <p>Il verbale dell'audit e il verbale di riesame della direzione devono essere firmati e datati nell'anno 2021; tuttavia, al fine di comprovare l'effettiva continuità del sistema nell'intero anno 2021 qualora uno o entrambi i documenti siano datati antecedentemente al 28 febbraio 2021, l'impresa dovrà inviare anche il/i corrispondente/i elaborati entro la data di presentazione della domanda.</p> <p>Se il Documento di Politica è firmato da soggetto diverso dal datore di lavoro, l'organigramma deve evidenziare la posizione di appartenenza del firmatario all'alta direzione.</p> <p>La documentazione presentata dovrà essere coerente con i rischi aziendali desumibili dalle Informazioni essenziali sull'azienda</p>			
<p><b>E-4</b></p>	<p>L'azienda, in attuazione di accordi tra Inail e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità, ha adottato o mantenuto un sistema di gestione conforme a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGSL – AR: Per l'implementazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza nelle Imprese a Rete</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGSL – MPI: Per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro nelle Micro e Piccole Imprese</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGI – AE: Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza, Ambiente Aziende Energia</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGSL – AA: Sistema di Gestione Salute e Sicurezza Aziende Aeronautiche ad Ala Fissa</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza per i lavori in appalto nella Cantieristica Navale</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGSL-GP: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori per le Aziende del settore Gomma Plastica</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO: Per l'applicazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro per l'Industria chimica</li> <li>LINEE DI INDIRIZZO SGSL-AS Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle Aziende Sanitarie pubbliche della Regione Lazio</li> </ol>	<p><b>100</b></p>	<p><i>Da adottare su tutte le PAT Selezionabile solo dalle aziende dei comparti oggetto delle singole linee di indirizzo</i></p>	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<p>i) SGSL per le aziende di esercizio dei parchi eolici</p> <p>j) LINEE DI INDIRIZZO SGSL-U. Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori per le aziende dei servizi idrici, ambientali, energetici e funerari</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informazioni essenziali sull'azienda: attività svolta, ciclo produttivo, dimensione aziendale, organigramma (ad esempio uno stralcio del documento di valutazione dei rischi)</li> <li>• Documento di Politica datato e firmato</li> <li>• Atto ufficiale emesso dal vertice aziendale dal quale si evinca l'adozione di un sistema di gestione conforme alle pertinenti linee di indirizzo</li> <li>• Indice del manuale del sistema di gestione</li> <li>• Verbale di audit</li> <li>• Verbale del riesame della direzione</li> </ul> <p>Il verbale dell'audit e il verbale di riesame della direzione devono essere firmati e datati nell'anno 2021; tuttavia, al fine di comprovare l'effettiva continuità del sistema nell'intero anno 2021, qualora uno o entrambi i documenti siano datati antecedentemente al 28 febbraio 2021, l'impresa dovrà inviare anche il/i corrispondente/i elaborati entro la data di presentazione della domanda.</p> <p>Se il documento di Politica è firmato da soggetto diverso dal datore di lavoro, l'organigramma deve evidenziare la posizione di appartenenza del firmatario all'alta direzione.</p> <p>La documentazione presentata dovrà essere coerente con i rischi aziendali desumibili dal documento di "informazioni essenziali sull'azienda"</p>			
E-5	<p>L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i., anche secondo le procedure semplificate di cui al d.m. 13/2/2014</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento che descrive il modello organizzativo e gestionale ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. e, laddove sono state adottate le procedure semplificate, del d.m. 13/2/2014</li> <li>• Atto di nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza</li> <li>• Evidenze dell'attuazione, nell'anno 2021, dell'attività di controllo da parte dell'OdV sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure</li> </ul>	100	Da adottare su tutte le PAT	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>per il report integrato il framework elaborato dall'International Integrated Reporting Council, cioè l'International integrated Reporting Framework 1.0</li> </ul> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bilancio, datato e firmato dal vertice aziendale nell'anno 2021, da cui sia possibile verificare se e come l'azienda abbia raggiunto gli obiettivi dichiarati ed abbia rispettato gli impegni assunti con i propri stakeholder; il bilancio può essere riferito al 2021 o all'anno precedente</li> <li>Documento di asseverazione da parte di ente terzo rilasciato nel 2021 e riferito al bilancio di cui al punto precedente</li> </ul>			
<b>E-13 (P)</b>	<p>L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di Responsabilità Sociale certificato SA 8000</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certificato del Sistema di Responsabilità Sociale secondo la norma SA 8000 datato nel 2021 o, se datato in anni precedenti, in corso di validità per l'intero anno 2021</li> </ul>	<b>70</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	
<b>E-14</b>	<p>L'azienda ha presentato alla Commissione consultiva permanente ex art. 6 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. una nuova buona prassi per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nel luogo di lavoro (ex art. 2 comma 1 lettera v del d.lgs. 81/08 e s.m.i.) che è stata validata nell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda</p> <p><b>Note:</b> Le buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente ex art. 6 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. sono pubblicate sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: <a href="http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Pagine/Buone-prassi-validate-dalla-Commissione-Consultiva-Permanente.aspx">http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Pagine/Buone-prassi-validate-dalla-Commissione-Consultiva-Permanente.aspx</a> Non sono ritenute valide ai fini del presente intervento le buone prassi presentate alla Commissione consultiva permanente ma non validate nell'anno 2021.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Data e titolo della buona prassi realizzata dall'azienda così come pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali</li> </ul>	<b>50</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Pagine/default.aspx>

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

<b>E-15</b>	L'azienda ha adottato una buona prassi per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nel luogo di lavoro (ex art. 2 comma 1 lettera v del d.lgs. 81/08 e s.m.i.) tra quelle validate dalla Commissione consultiva permanente ex art. 6 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. e pubblicate sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ( <a href="http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Pagine/Buone-prassi-validate-dalla-Commissione-Consultiva-Permanente.aspx">http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/Buone-prassi/Pagine/Buone-prassi-validate-dalla-Commissione-Consultiva-Permanente.aspx</a> )	<b>40</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	
	<b>Documentazione ritenuta probante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indicazione della buona prassi adottata</li> <li>Evidenze documentali, datate e firmate nel 2021, dell'adozione della buona prassi nel medesimo anno 2021</li> </ul>			
<b>E-16</b>	L'azienda, nell'anno di riferimento, ha partecipato al premio "Imprese per la sicurezza" - promosso e organizzato da Confindustria e Inail, con la collaborazione tecnica di Associazione Premio Qualità Italia e Accredia - risultando finalista e ha ricevuto la prevista visita in loco da parte del team di valutatori esperti	<b>100</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	
	<b>Documentazione ritenuta probante:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documentazione già in possesso di Inail</li> </ul>			
<b>E-17</b>	L'azienda adotta un sistema di rilevazione dei quasi infortuni e attua le misure migliorative idonee a impedire il ripetersi degli eventi rilevati	<b>50</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	
	<b>Note:</b> Ai fini dell'attuazione dell'intervento per quasi infortunio si intende un evento derivante dal lavoro, o che ha origine nel corso del lavoro, che non causa infortunio o malattia ma che ha il potenziale per farlo. Non rientrano nell'ambito dell'intervento le situazioni continuative nel tempo e le non conformità rispetto alle corrette procedure operative aziendali. Il sistema di rilevazione deve essere adottato con il coinvolgimento di tutte le figure professionali dell'azienda e in particolare dei lavoratori, dei propositi e dei dirigenti, ciascuno per il proprio ruolo e responsabilità. Il sistema deve essere stato adottato sull'intera azienda. La documentazione probante deve dimostrare l'attuazione continua, sistematica ed efficace del sistema. Le schede dei quasi infortuni rilevati devono comprendere il nominativo e il ruolo dei lavoratori coinvolti e delle altre figure aziendali interessate nelle successive decisioni, la descrizione e l'analisi dettagliata			

## NUOVA SEZIONE E-19

NOVITA' MODELLO OT23 2023

<b>E-19</b>	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11857-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici".	<b>100</b>
	<b>Note:</b> <b>Intervento da adottare su tutte le PAT</b> e selezionabile solo dalle imprese che operano nel settore previsto dall'intervento: Grande Gruppo 0 e Gruppo 3600. <b>Documentazione ritenuta probante:</b> 1. Attestato di asseverazione datato nel 2022.	

# LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23 e le aree di intervento del CDL.

	<p>Ai fini dell'attuazione dell'intervento l'azienda nel 2021 deve aver adottato una specifica procedura aziendale, anche se emessa negli anni precedenti, aver svolto un'attività di formazione specifica e aver attuato almeno una delle tre misure sopra riportate.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrizione dell'attività aziendale e delle mansioni a rischio di aggressione</li> <li>• Procedura aziendale, firmata e datata</li> <li>• Programma dell'intervento formativo ed evidenze della sua attuazione nell'anno 2021</li> <li>• Relazione descrittiva della/e misura/e attuato, firmata e datata entro la data di presentazione della domanda ed evidenze dell'attuazione della/e stessa/e (p.es. fatture di acquisto o di lavori edili emesse nel 2021)</li> </ul>			
<b>F-6</b>	<p>L'azienda ove sono occupati meno di 10 lavoratori dispone del piano per la gestione dell'emergenza in caso di incendio e ha effettuato la prova di evacuazione almeno una volta l'anno, con verifica dell'esito</p> <p><b>Note:</b></p> <p>Il numero dei lavoratori va riferito all'anno 2021 e calcolato sulla base dell'art. 4 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. per l'intera azienda. L'intervento non è applicabile alle aziende di cui all'art.3 comma 2 del d.m. 10/3/98 e agli impianti di stoccaggio e lavorazione dei rifiuti.</p> <p>Per le aziende che operano nei cantieri temporanei e mobili l'intervento si intende realizzato se la prova di evacuazione è stata effettuata per tutti i cantieri attivi nell'anno 2021.</p> <p>Gli elementi documentali che attestano la partecipazione dei lavoratori alla prova di evacuazione devono essere firmati dal datore di lavoro e riportare la data delle prove.</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elenco dei lavoratori relativo all'anno 2021, datato e firmato</li> <li>• Piano di emergenza dell'azienda, datato e firmato</li> <li>• Verbale/i, datato/i e firmato/i nel 2021, descrittivo/i delle modalità di svolgimento e degli esiti della/e prova/e di evacuazione</li> </ul>	<b>40</b>	<i>Da adottare su tutte le PAT</i>	
<b>F-7 (P)</b>	<p>L'azienda ha adottato sistemi di controllo a distanza dell'utilizzo dei DPI da parte dei lavoratori</p> <p><b>Note:</b></p>	<b>50</b>		
	<p>Ai fini dell'attuazione dell'intervento l'azienda deve aver consegnato ai propri lavoratori DPI con tag attivo con sistema di invio segnalazione di situazioni di pericolo, e deve aver utilizzato un sistema di raccolta, analisi e gestione dei dati</p> <p><b>Documentazione ritenuta probante:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrizione dei dispositivi acquistati</li> <li>• Fattura di acquisto dei dispositivi emessa nell'anno 2021 o nei 3 anni precedenti</li> <li>• Evidenze dell'utilizzo dei dispositivi e del sistema di raccolta, analisi e gestione dei dati nell'anno 2021</li> </ul>			

Data \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Firma del Richiedente \_\_\_\_\_

Dichiara che gli interventi sono stati eseguiti a regola d'arte e nel rispetto delle norme applicabili

**Tutela dei dati** – Dichiara di essere stato informato sulle modalità e finalità del trattamento dei dati ai sensi d.lgs.196/2003 e s.m.i. e regolamento UE 2016/679.



*SINTESI DELLE NOVITA'  
INTRODOTTE  
DAL DL 48/2023*

*BARBARA GARBELLI*

*Consulente del Lavoro in Pavia e  
membro del Centro Studi Nazionale ANCL*



STUDIO GARBELLI  
Consulenza del lavoro, aziendale e tributaria

[www.studiogarbelli.net](http://www.studiogarbelli.net)

# DECRETO LAVORO 2023

## LE NOVITÀ IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA

Le modifiche normative, apportate dal Capo II del provvedimento al D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, intervengono su 4 macro aree, razionalizzando gli adempimenti previsti dalla normativa con quelli ad oggi stabiliti dalla prassi.  
Riferimenti normativi: artt. da 14 a 18 D.L. 48/2023, in vigore dal 5 maggio 2023

### Nomina del medico competente

Obbligo di nomina nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08 e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi. L'obbligo si estende quindi a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità (richiamando il contenuto dell' Interpello 1/2023 MinLav).

### Obblighi del medico competente

Diventa obbligatorio richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro; il giudizio di idoneità dovrà tenere conto del suo contenuto. Inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, è obbligatorio comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto (con pari requisiti) per tale periodo.

### Formazione dei lavoratori

Si prevede monitoraggio e controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento: se ne dovranno occupare i soggetti che erogano la formazione ed i soggetti destinatari della stessa. Le modalità per il monitoraggio verranno definite da Accordo Stato/Regioni

### Formazione del datore di lavoro per l'utilizzo di attrezzature

Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari (art.71 c.7 D.Lgs.81/08) deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro. Il mancato adempimento è sanzionato penalmente.

### Verifiche periodiche attrezzature di lavoro

I soggetti privati diventano abilitati alle verifiche sulle attrezzature di lavoro sottoposte a verifiche periodiche ai sensi dell'art. 71 comma 11, acquistando la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondendo agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività svolte.

### Attrezzature a noleggio o in concessione

Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione del soggetto che prende in uso l'attrezzatura che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, in base alle disposizioni normative

### Lavoratori autonomi e collaboratori dell'impresa familiare ex art.230-bis CC

Si estendono le disposizioni di cui al titolo IV del D. Lgs. 81/08 per le opere provvisorie e gli apprestamenti previsti in cantiere (es.ponteggi, trabattelli, parapetti) anche per componenti di impresa familiare e lavoratori autonomi.

### Alternanza scuola lavoro

Obbligo di assicurazione Inail per gli studenti impegnati in percorsi di alternanza scuola lavoro. Previsto inoltre l'obbligo di aggiornamento del DVR con apposita sezione e misure dedicate. Viene istituito il fondo per i familiari di studenti vittime di infortuni

### Nuove sanzioni previste per le attività di addestramento

Viene introdotto una nuova sanzione per la violazione delle disposizioni in materia di addestramento  
ATTENZIONE ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

### Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

E' prevista l'istituzione di un canale di scambio di comunicazioni fra Enti pubblici, al fine di monitorare le attività maggiormente a rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro



SORVEGLIANZA  
SANITARIA



FORMAZIONE E  
ADDESTRAMENTO



SICUREZZA  
SUL LAVORO



VERIFICHE  
ISPETTIVE E  
SANZIONI



Attenzione  
alla  
sospensione  
dell'attività

# DECRETO LAVORO 2023

## LE NOVITÀ IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA

*Le modifiche normative, apportate dal Capo II del provvedimento al D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, intervengono su 4 macro aree, razionalizzando gli adempimenti previsti dalla normativa con quelli ad oggi stabiliti dalla prassi  
Riferimenti normativi: artt. da 14 a 18 D.L. 48/2023, in vigore dal 5 maggio 2023*

### Nomina del medico competente

Obbligo di nomina nei casi previsti dal D.lgs. 81/08 e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi. L'obbligo si estende quindi a tutti i casi nei quali la valutazione dei rischi ne evidenzia la necessità (richiamando il contenuto dell' Interpello 1/2023 MinLav).

### Obblighi del medico competente

Diventa obbligatorio richiedere al lavoratore la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro; il giudizio di idoneità dovrà tenere conto del suo contenuto.  
Inoltre, in caso di impedimento per gravi e motivate ragioni, è obbligatorio comunicare per iscritto al datore di lavoro il nominativo di un sostituto (con pari requisiti) per tale periodo.

### Formazione dei lavoratori

Si prevede monitoraggio e controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento: se ne dovranno occupare i soggetti che erogano la formazione ed i soggetti destinatari della stessa.  
Le modalità per il monitoraggio verranno definite da Accordo Stato/Regioni

### Formazione del datore di lavoro per l'utilizzo di attrezzature

Il datore di lavoro che fa uso delle attrezzature che richiedono conoscenze particolari (art.71 c.7 D.Lgs.81/08) deve provvedere alla propria formazione e al proprio addestramento specifico al fine di garantire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro.  
Il mancato adempimento è sanzionato penalmente.



SORVEGLIANZA  
SANITARIA



FORMAZIONE E  
ADDESTRAMENTO

## Verifiche periodiche attrezzature di lavoro

I soggetti privati diventano abilitati alle verifiche sulle attrezzature di lavoro sottoposte a verifiche periodiche ai sensi dell'art. 71 comma 11, acquistando la qualifica di incaricati di pubblico servizio e rispondendo agli organi di vigilanza territorialmente competenti per le attività svolte.

## Attrezzature a noleggio o in concessione

Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della cessione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza a fini di sicurezza. Deve altresì acquisire e conservare agli atti, per tutta la durata del noleggio o della concessione dell'attrezzatura, una dichiarazione del soggetto che prende in uso l'attrezzatura che attesti l'avvenuta formazione e addestramento specifico, in base alle disposizioni normative

## Lavoratori autonomi e collaboratori dell'impresa familiare ex art.230-bis CC

Si estendono le disposizioni di cui al titolo IV del D. Lgs. 81/08 per le opere provvisorie e gli apprestamenti previsti in cantiere (es. ponteggi, trabattelli, parapetti) anche per componenti di impresa familiare e lavoratori autonomi.

## Alternanza scuola lavoro

Obbligo di assicurazione Inail per gli studenti impegnati in percorsi di alternanza scuola lavoro. Previsto inoltre l'obbligo di aggiornamento del DVR con apposita sezione e misure dedicate.

Viene istituito il fondo per i familiari di studenti vittime di infortuni

## Nuove sanzioni previste per le attività di addestramento

Viene introdotta una nuova sanzione per la violazione delle disposizioni in materia di addestramento.

ATTENZIONE ALLA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE

## Condivisione dei dati per il rafforzamento della programmazione dell'attività ispettiva

E' prevista l'istituzione di un canale di scambio di comunicazioni fra Enti pubblici, al fine di monitorare le attività maggiormente a rischio per la salute e sicurezza in ambiente di lavoro



SICUREZZA  
SUL LAVORO



VERIFICHE  
ISPETTIVE E  
SANZIONI

*Grazie!*



# **GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Dott.ssa Garbelli Barbara**

**Consulente del Lavoro in Pavia, Membro Centro Studi Nazionale ANCL**