



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

LA SICUREZZA SUL LAVORO AL SERVIZIO DEI PROFESSIONISTI

CASI PRATICI



Barbara Garbelli
Consulente del Lavoro in Pavia
Membro Centro Studi Nazionale ANCL

DI COSA DISCUTEREMO OGGI

- SICUREZZA SUL LAVORO E PATENTE A CREDITI
- SICUREZZA E PROFESSIONISTI:
PERCHE' E COME IL PROFESSIONISTA RIVESTE UN RUOLO STRATEGICO
- ADEMPIMENTI SICUREZZA IN CASO DI ASSUNZIONE
- GARANTIRE SALUTE E SICUREZZA AI LAVORATORI ATTRAVERSO
BUSTA PAGA E CONTRATTO DI LAVORO
- COME EVITARE SANZIONI E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA'
- REGOLAMENTI, PROCEDURE, BUONE PRASSI E MODELLO OT23



SICUREZZA SUL LAVORO
E PREVENZIONE:
LA PATENTE A CREDITI



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

RIFLESSIONE INIZIALE

→ SICUREZZA SUL LAVORO E L.56/2024 = PATENTE A CREDITI?

L'introduzione della patente a crediti costituisce un intervento di grande rilevanza in termini di rispetto delle previsioni legislative in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro, **ma non è l'unico**.

La stretta parte infatti anche da ulteriori disposizioni, che intervengono sulle misure in tema di:

- **condizioni di accesso a incentivi,**
- **appalto,**
- **somministrazione e**
- **lavoro sommerso.**

Queste misure incidono **indirettamente** sul tema della sicurezza sul lavoro, non modificano direttamente il testo del D.Lgs.81/2008, ma hanno lo scopo di garantire misure minime a tutela della salvaguardia della salute e della sicurezza di ogni lavoratore.

→ **Cosa ne deriva? Che il lavoro irregolare non ha alcun aspetto di convenienza.**



IL SISTEMA DEI CREDITI PER L'ACCESSO IN CANTIERE

Il tema della patente a crediti crea dibattito per il carattere di novità che riveste, ma **non si tratta di una novità assoluta**: ai commi 1-bis e 2 dell'art.27, D.Lgs.81/2008 in vigore fino allo scorso 1° marzo, era **già prevista infatti la possibilità di valutare la conformità** delle aziende **nel settore edile** (e in altri eventuali settori) mediante un **sistema di punteggio**, ma tale disposizione non si è mai concretizzata in assenza di pubblicazione di un decreto del Presidente della Repubblica, espressamente richiamato nel testo di norma.

Ecco che la nuova versione dell'articolo 27, completamente riscritto dalla L.56/2024, supera il limite posto dalla versione precedente **prevedendo, direttamente nel testo della norma principale, l'introduzione della patente a crediti**

“a far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”.



Lo strumento della patente si somma agli altri adempimenti già previsti dalla normativa vigente, fra cui -ad esempio- la predisposizione del piano operativo di sicurezza.

UNA SECONDA RIFLESSIONE

L'attuale sistema di qualificazione delle imprese (e dei lavoratori autonomi) introdotto dalla legge 56/2024 **si differenzia in maniera sostanziale da quello inizialmente previsto con la pubblicazione del decreto legislativo 81/2008**, in funzione di presupposti diversi da cui ha preso origine l'intervento legislativo.

Se da un lato il sistema iniziale contenuto nel decreto legislativo 81/2008 (all'articolo 27) mirava ad introdurre un complesso di strumenti non tanto di verifica formale ma di premialità sostanziale per imprese virtuose capaci di soddisfare standard elevati (anche mediante l'adozione di modelli di organizzazione e gestione, così come previsti dal decreto legislativo 231/2001), **l'attuale sistema di credito ha lo scopo di rilevare -semplicemente- il rispetto dei precetti normativi.**

Pertanto, diversamente dalla sua formulazione originale, il nuovo sistema di crediti non richiede un complesso organizzativo che vada oltre agli adempimenti minimi previsti per legge, ma il loro rispetto puntuale.



ENTRATA IN VIGORE E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

“A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”

ENTRATA IN VIGORE: 1° ottobre, comunque subordinata all'attivazione del portale per l'acquisizione dei documenti e della loro verifica.



D.M. 132/2024 E Circolare INL 4/2024:

La patente viene richiesta on line sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a partire dal 1° ottobre 2024, direttamente dai soggetti interessati o attraverso un soggetto delegato con spid ed è rilasciata in formato digitale.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, salva diversa comunicazione notificata dall'INL.

Per evitare il sovraccarico delle richieste telematiche, in fase di prima applicazione, dal 24 settembre 2024 è possibile presentare una autocertificazione/dichiarazione sostitutiva concernente il possesso dei requisiti.

SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

“A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”

SOGGETTI INTERESSATI: imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)

Circolare INL 4/2024:

I soggetti tenuti al possesso della patente sono, dunque, le imprese – non necessariamente qualificabili

come imprese edili – e i lavoratori autonomi che operano “fisicamente” nei cantieri.

Per espressa previsione normativa sono esclusi i soggetti che effettuano mere forniture o prestazioni

di natura intellettuale (ad esempio ingegneri, architetti, geometri ecc.)

Questo implica che la patente a crediti è attualmente prevista **esclusivamente** per le imprese che **operano nei cantieri temporanei e mobili**, ovvero (in base alla definizione del citato art.89, D.Lgs.81/2008) **qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'ALLEGATO X.**



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

“A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”

Ma quali sono le attività previste dall'Allegato X al D.Lgs. 81/2008?

La norma prevede:

- 1. i lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro;*
- 2. I lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.*

Anche i cantieri dei privati rientrano nelle attività dell'Allegato X, D.Lgs.81/2008



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

Quando invece non ho un cantiere temporaneo o mobile?

Le disposizioni del presente capo non si applicano:

- a) ai lavori di prospezione, ricerca e coltivazione delle sostanze minerali;
- b) ai lavori svolti negli impianti connessi alle attività minerarie esistenti entro il perimetro dei permessi di ricerca, delle concessioni o delle autorizzazioni;
- c) ai lavori svolti negli impianti che costituiscono pertinenze della miniera: gli impianti fissi interni o esterni, i pozzi, le gallerie, nonché i macchinari, gli apparecchi e utensili destinati alla coltivazione della miniera, le opere e gli impianti destinati all'arricchimento dei minerali, anche se ubicati fuori del perimetro delle concessioni;
- d) ai lavori di frantumazione, vagliatura, squadratura e trasporto dei prodotti delle cave ed alle operazioni di caricamento di tali prodotti dai piazzali;
- e) alle attività di prospezione, ricerca, coltivazione e stoccaggio degli idrocarburi liquidi e gassosi nel territorio nazionale, nel mare territoriale e nella piattaforma continentale e nelle altre aree sottomarine comunque soggette ai poteri dello Stato;
- f) ai lavori svolti in mare;
- g) alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile.**
- h) ((g-bis) ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X));**
- i) g-ter), alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X.

2-bis. Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere adottato entro il 31 dicembre 2013.



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

QUINDI ELETTRICISTI ED IDRAULICI NON SONO TENUTI ALLA PATENTE?

- a) ((g-bis) *ai lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X*));
- b) g-ter), alle attività di cui al decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 272, che non comportino lavori edili o di ingegneria civile di cui all'allegato X.

NO, A MENO CHE NON SVOLGANO LA LORO ATTIVITA' ALL'INTERNO DI UN CANTIERE TEMPORANEO O MOBILE (rileva la presenza fisica, non l'attività svolta)



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

COME COMPORTARCI CON LE ATTIVITÀ SVOLTE IN STUDI TEATRALI, CINEMATOGRAFICI O TELEVISIVI?

Alle attività svolte in studi teatrali, cinematografici, televisivi o in altri luoghi in cui si effettuino riprese, purché tali attività non implicino l'allestimento di un cantiere temporaneo o mobile.

2-bis. Le disposizioni di cui al presente titolo si applicano agli spettacoli musicali, cinematografici e teatrali e alle manifestazioni fieristiche tenendo conto delle particolari esigenze connesse allo svolgimento delle relative attività, individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute, sentita la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, che deve essere adottato entro il 31 dicembre 2013.

E' NECESSARIO FARE RIFERIMENTO AL COSIDDETTO DECRETO PALCHI, Decreto MLPS 22 luglio 2014

CAPO 1 ART.2 "2. Le disposizioni di cui al Capo I del presente decreto **si applicano, ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, alle attività di montaggio e smontaggio di opere temporanee, compreso il loro allestimento e disallestimento con impianti audio, luci e scenotecnici, realizzate per spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e di intrattenimento, fatte salve le esclusioni di cui al comma 3."**

La patente, quindi, è necessaria "fatte salve le esclusioni di cui al comma 3:

COMMA 3 "3. Le disposizioni di cui al Capo I del presente decreto e quelle di cui al Capo I del Titolo IV del d.lgs. n. 81 del 2008, **fatte salve le altre disposizioni dello stesso d.lgs. n. 81 del 2008, non operano per le attività:**

a) **che si svolgono al di fuori delle fasi di montaggio e smontaggio di opere temporanee di cui al comma precedente;**

b) **di montaggio e smontaggio di pedane di altezza fino ai 2 m rispetto a un piano stabile, non connesse ad altre strutture o supportanti altre strutture;**

c) **di montaggio e smontaggio di travi, sistemi di travi o graticci sospesi a stativi o a torri con sollevamento manuale o motorizzato, il cui montaggio avviene al suolo o sul piano del palco e la cui altezza finale rispetto a un piano stabile, misurata all'estradosso, non superi 6 m nel caso di stativi e 8 m nel caso di torri;**

d) **di montaggio e smontaggio delle opere temporanee prefabbricate, realizzate con elementi prodotti da un unico fabbricante, montate secondo le indicazioni, le configurazioni e i carichi massimi, previsti dallo stesso, la cui altezza complessiva rispetto a un piano stabile, compresi gli elementi di copertura direttamente collegati alla struttura di appoggio, non superi 7 m."**

SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

“A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”

Il testo non prevede che siano tenuti all'ottenimento della patente tutti i soggetti interessati alla realizzazione dell'opera per cui è stato creato il cantiere, ma **la disposizione di norma riguarda tutti coloro che operano all'interno del cantiere, a prescindere che siano imprese che realizzeranno l'opera o solo imprese di supporto.**

RILEVA LA PRESENZA FISICA IN CANTIERE

è tenuto, quindi, a presentare la patente a crediti **ogni soggetto impiegato in cantiere**, anche per attività quali pulizie, manutenzione, controllo del cantiere, installazione di strutture e ulteriori attività.

Il passaggio è stato confermato dalla Circolare INL 4/2024



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

Le FAQ INL del 15 ottobre 2024

Sono da intendersi soggetti tenuti all'adempimento:

1. **I giardinieri** che effettuino lavori di posa in opera di un perimetro di contenimento in cemento di un'aiuola o la costruzione di un muretto o recinzione di confine;
2. **Gli archeologici** che effettuano rilievi in cantiere; in questo caso l'iscrizione all'Albo professionale vale come iscrizione alla CCIAA;
3. **Le imprese che operano in cantieri navali** o di impiantistica telefonica effettuando lavori edili;
4. Consorzi autonomi e ordinari
Le società consortili aventi autonoma personalità giuridica, distinta dalle imprese consorziate, sono tenute a dotarsi della patente a crediti. Diversamente, le società consortili qualificabili come consorzi ordinari, pur essendo autonomi centri di rapporti giuridici, non essendo dotati di autonoma personalità giuridica e non sono tenute al possesso della patente a crediti ma si avvalgono della patente a crediti ovvero della attestazione di qualificazione SOA in classifica pari o superiore alla III in possesso delle imprese consorziate



SOGGETTI TENUTI ALL'ADEMPIMENTO

Ulteriore considerazione necessaria riguarda un successivo passaggio del riformulato art.27 del D.Lgs.81/2008, secondo cui, al comma 10, *“le disposizioni di cui ai commi da 1 a 9 possono essere estese ad altri ambiti di attività individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base di quanto previsto da uno o più accordi stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative”*.

Nonostante la norma preveda inizialmente l'applicazione della patente a crediti ai soggetti coinvolti in cantieri temporanei o mobili, è ragionevole prevedere un'estensione di tale misura preventiva a diversi ambiti di attività, che verranno definiti dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.



Tuttavia, in fase di conversione in legge, il legislatore ha inteso escludere una serie di soggetti dall'obbligo della patente a crediti, nonostante la loro presenza in cantiere; sono esclusi i soggetti:

- 1. che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale;**
- 2. in possesso di un documento equivalente di un altro Stato;**
- 3. in possesso dell'attestazione SOA, in classifica pari o superiore alla III, di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs. 36/2023.**

I SOGGETTI ESCLUSI

COLORO CHE EFFETTUANO MERE FORNITURE O PRESTAZIONI DI NATURA INTELLETTUALE

Circolare INL 4/2024 del 23/09/2024

Per espressa previsione normativa sono esclusi i soggetti che effettuano mere forniture o prestazioni di natura intellettuale **(ad esempio ingegneri, architetti, geometri ecc.)**

FAQ INL DEL 15 OTTOBRE 2024

Operazioni di carico e scarico

Le operazioni di carico e scarico di materiali effettuati con l'ausilio di attrezzature di lavoro rientrano nella "mera fornitura"

imprese e lavoratori autonomi che effettuino le suddette operazioni non sono tenute al possesso della patente a crediti.



I SOGGETTI ESCLUSI



I TITOLARI DI ATTESTAZIONE SOA

Non sono altresì tenute al possesso della patente le imprese in possesso dell'attestazione di **qualificazione SOA, in classifica pari o superiore alla III**, di cui all'articolo 100, comma 4, del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36 del 2023.

L'attestazione SOA consiste in una certificazione, attestante requisiti minimi posseduti dall'impresa, per poter partecipare alle gare d'appalto per i lavori pubblici, per l'esecuzione di opere pubbliche con importo a base d'asta superiore a 150.000 euro.

Nello specifico, la norma, all'art.40, D.Lgs.163/2006, prevede che "I soggetti esecutori a qualsiasi titolo di lavori pubblici devono essere qualificati e improntare la loro attività ai principi della qualità, della professionalità e della correttezza. Allo stesso fine i prodotti, i processi, i servizi e i sistemi di qualità aziendali impiegati dai medesimi soggetti sono sottoposti a certificazione, ai sensi della normativa vigente. Il sistema di qualificazione è attuato da organismi di diritto privato di attestazione, appositamente autorizzati dall'Autorità"

Questa attestazione viene rilasciata dalle SOA (Società Organismi di Attestazione), enti privati autorizzati dall'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione), previa verifica del possesso dei requisiti necessari.

I SOGGETTI ESCLUSI

I TITOLARI DI ATTESTAZIONE SOA COME VERIFICO L'INFORMAZIONE? DALLA VISURA CAMERALE

| | |
|---|--|
| attività prevalente esercitata dall'impresa | ATTIVITA' EDILE IN GENERE QUALE COSTRUZIONE, RISTRUTTURAZIONE, MANUTENZIONE DI QUALSIASI EDIFICIO E NON, ANCHE PUBBLICO, COMPRESO ATTIVITA' DI BONIFICA AMIANTO E/O MATERIALI DANNOSI. |
| Classificazione ATECORI 2007-2022 dell'attività prevalente | Codice: 41.2 - costruzione di edifici residenziali e non residenziali Importanza: prevalente svolta dall'impresa (codice di fonte Agenzia delle Entrate) |
| attività esercitata nella sede legale | ATTIVITA' EDILE IN GENERE QUALE COSTRUZIONE, RISTRUTTURAZIONE, MANUTENZIONE DI QUALSIASI EDIFICIO E NON, ANCHE PUBBLICO, COMPRESO ATTIVITA' DI BONIFICA AMIANTO E/O MATERIALI DANNOSI. |
| attività secondaria esercitata nella sede legale | LOCAZIONE IMMOBILIARE DI BENI PROPRI. |
| Classificazione ATECORI 2007-2022 dell'attività (codici di fonte Agenzia delle Entrate) | Codice: 41.2 - costruzione di edifici residenziali e non residenziali Importanza: primaria Albo Artigiani Codice: 68.20.01 - locazione immobiliare di beni propri o in leasing (affitto) Importanza: secondaria Registro Imprese |
| categorie di opere generali e specializzate (fonte Casellario ANAC) | Categoria: OG1 - edifici civili e industriali Classificazione: IIIBIS - FINO A 1.500.000 EURO Categoria: OG3 - strade, autostrade, ponti, viadotti, ferrovie, metropolitane Classificazione: III - FINO A 1.033.000 EURO Categoria: OG6 - acquedotti, gasdotti, oleodotti, opere di irrigazione e di evacuazione Classificazione: II - FINO A 516.000 EURO Codice identificativo SOA: 06089021007 Denominazione: Soa Group Societa' Organismo Di Attestazione S.p.a. Numero attestazione: 30676/11/00 Rilasciata il: 23/02/2024 Data scadenza: 28/02/2026 Regolamento: D.P.R. 34/2000 |
| attestazione di qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici (fonte Casellario ANAC) | |
| certificazioni di qualità, ambientali ed altro in corso di validità (fonte Accredia, ultimo aggiornamento 16/09/2024) | Numero certificato: 200297/C/0001/AC/It Data di prima emissione: 10/03/2016 Certificato emesso dall'organismo di certificazione: UNITED REGISTRAR OF SYSTEMS LTD Schema di Accredimento: SGQ - Certificazione Di Sistemi Di Gestione Per La Qualita' Norma di riferimento: UNI EN ISO 9001:2015 - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITA' Settori certificati: 28 - Costruzione |

I SOGGETTI ESCLUSI

| IMPRESE E LAVORATORI AUTONOMI STRANIERI | |
|--|--|
| STABILITI IN UNO STATO MEMBRO UE | STABILITI IN UNO STATO EXTRA UE |
| <p>Sono tenuti a presentare, tramite il medesimo portale, l'autocertificazione comprovante il possesso del documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine. All'esito della presentazione della domanda da parte di tali soggetti, sul portale è resa disponibile la patente in formato digitale.</p> <p>Ove non in possesso di documento equivalente, questi sono tenuti a presentare domanda per il rilascio della patente di cui all'articolo 27 del TUSL.</p> | <p>Le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti in uno Stato non appartenente all'Unione europea sono tenuti a presentare l'autocertificazione comprovante l'avvenuto riconoscimento, secondo la legge italiana, del documento equivalente rilasciato dalla competente autorità del Paese d'origine.</p> <p>All'esito della presentazione della domanda, sul portale è resa disponibile la patente in formato digitale.</p> <p>Ove non in possesso di documento equivalente, questi sono tenuti a presentare domanda per il rilascio della patente di cui all'articolo 27 del TUSL.</p> |

ENTRATA IN VIGORE E PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

“A far data dal 1° ottobre 2024 e all'esito della integrazione del portale di cui al comma 9, sono tenuti al possesso della patente di cui al presente articolo le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a)”

ENTRATA IN VIGORE: 1° ottobre, comunque subordinata all'attivazione del portale per l'acquisizione dei documenti e della loro verifica.



D.M. 132/2024 E Circolare INL 4/2024:

La patente viene richiesta on line sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a partire dal 1° ottobre 2024, direttamente dai soggetti interessati o attraverso un soggetto delegato con spid ed è rilasciata in formato digitale.

Nelle more del rilascio della patente è comunque consentito lo svolgimento delle attività, salva diversa comunicazione notificata dall'INL.



I soggetti che hanno presentato domanda ne danno informativa, entro 5 giorni dal deposito, al RLS e al RLST

Per evitare il sovraccarico delle richieste telematiche, in fase di prima applicazione, dal 24 settembre 2024 è possibile presentare una autocertificazione/dichiarazione sostitutiva concernente il possesso dei requisiti.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

| | autocertificazione | Dichiarazione sostitutiva atto di notorietà |
|---|--------------------|---|
| iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura | ✓ | |
| adempimento degli obblighi formativi | | ✓ |
| possesso di DURC valido | ✓ | |
| possesso di DVR valido | | ✓ |
| possesso della certificazione di regolarità fiscale, se previsto | ✓ | |
| designazione del responsabile servizio prevenzione e protezione (RSPP), se previsto | | ✓ |

N.B. in caso di dichiarazioni non veritiere la patente sarà revocata

È possibile utilizzare il modulo di autocertificazione/dichiarazione sostitutiva anche dopo il 31 ottobre 2024?

SI, come documento da consegnare al professionista che si occupa della richiesta sul portale



AUTOCERTIFICAZIONE/DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA PER IL RILASCIO DELLA PATENTE A CREDITI

La/Il sottoscritta/o _____
nata/o a _____ il _____
in qualità di:

- rappresentante legale dell'impresa _____ (P. IVA _____, iscritta alla Camera di Commercio di _____, al n. _____);
- lavoratore autonomo _____ (P. IVA _____, iscritto alla Camera di Commercio di _____, al n. _____).

consapevole della responsabilità penale e delle conseguenti sanzioni cui può andare incontro in caso di dichiarazioni mendaci, falsità negli atti, uso di atti falsi, ai sensi degli artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000

AUTOCERTIFICA/DICHIARA

ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, il possesso dei requisiti di cui alle lettere a), b), c), d), e) e f) di cui all'articolo 1, comma 1, del D.M. 18 settembre 2024, n. 132, ove previsti dalla normativa vigente, ovvero di essere in possesso di/non essere tenuto a:

| Requisito | Essere in possesso | Non essere tenuto |
|--|--------------------|-------------------|
| Iscrizione Camera di commercio | | |
| Durc | | |
| DVR | | |
| Formazione obbligatoria sicurezza sul lavoro | | |
| Regolarità fiscale, DURF | | |
| Designazione RSPP | | |

Luogo _____, data _____

IL DICHIARANTE

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA



**Per le aziende che non possono avere un Durf , in quanto non sono in attività da almeno 3 anni , come state agendo ?
Allegate autocertificazioni + risposta dell' agenzia delle entrate sul Durf?
Li considero comunque regolari?**

Il D.U.R.F. si rilascia se l'impresa

1. Risulta in attività da almeno 3 anni
2. È in regola con gli obblighi dichiarativi
3. Ha eseguito, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate negli ultimi 3 anni, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni stesse
4. Non ha iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relative alle imposte sui redditi, all'IRAP, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad € 50.000,00, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Non si considerano i debiti in dilazione non decadute.

Se l'impresa è regolare ma non soddisfa i requisiti minimi, il requisito risulta assolto e la compilazione on line della richiesta di patente seguirà questo passaggio:

Ai fini del rilascio della patente in formato digitale dichiaro, ai sensi dell'art. 46 del dpr. D.P.R. 445/2000, il possesso dei requisiti indicati alle lettere a); c); e) dell'articolo 27, comma 1, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

a. iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura; *

c. possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità:

In possesso Non in possesso

Motivazione

e. possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'articolo 17-bis, commi 5 e 6, del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, nei casi previsti dalla normativa vigente;

In possesso Non in possesso

Motivazione*

Esenzione giustificata

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA



Se un'azienda o lavoratore autonomo non sono obbligati ad avere DURF E documentazione relativa alla sicurezza , nell'autocertificazione farà comunque riferimento a tutti i requisiti (quindi tutte le lettere), oppure indicherà solo le lettere a cui è soggetto?

Ai fini del rilascio della patente in formato digitale dichiaro, ai sensi dell'art. 47 del dpr. D.P.R. 445/2000, il possesso dei requisiti indicati alle lettere b); d); f) dell'articolo 27, comma 1, D.lgs. 81/2008 e s.m.i.

b. adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;

In possesso Non in possesso

Motivazione*

Non obbligatorio

d. possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;

In possesso Non in possesso

Motivazione*

Non obbligatorio

f. avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente.

In possesso Non in possesso

Motivazione*

Non obbligatorio

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Faq INL 15 ottobre 2024



L'INL precisa che l'invio della PEC esenta dalla richiesta della patente tramite portale sino al 31.10.2024 e tale invio non prevede il rilascio di una ricevuta, ferma restando l'ordinaria ricevuta di consegna e accettazione collegata all'invio di un messaggio di posta elettronica certificata; tale ricevuta, fino alla data del 31.10.2024, sarà sufficiente ad attestare il titolo di ingresso in cantiere. Successivamente, a partire dal 1.11.2024, sarà possibile operare in cantiere solo qualora sia stata effettuata la **richiesta della patente tramite il portale** dell'INL;

la richiesta potrà essere avanzata direttamente dal richiedente, o da un soggetto delegato e l'accesso al portale avverrà tramite spid del soggetto che avanza la richiesta;

l'INL precisa, inoltre, che la delega non deve essere caratterizzata da forme e contenuti particolari, ma deve semplicemente attestare l'autorizzazione concessa all'invio da parte di un soggetto delegato.

Giova ricordare, inoltre, che se una impresa in questo periodo non svolge alcun lavoro in cantiere non è tenuta ad avere la patente né ad inviare alcuna PEC, l'importante è che prima di iniziare i lavori abbia effettuato la richiesta della patente.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA: Correzioni



L'INL pubblica il modulo di rettifica della richiesta di accesso alla patente a crediti, specificando che tale modulo debba essere inviato tramite pec all'indirizzo rettifica_patenteacrediti@pec.ispettorato.gov.it

Il modulo deve essere compilato solo per le informazioni/sezioni che necessitano di rettifica e, nello specifico, vengono analizzate le condizioni di rettifica di ogni singola sezione.

Sezione A) - Informazioni generali

Il "Codice fiscale soggetto richiedente" (CF) si riferisce al Codice fiscale del soggetto persona fisica che ha effettuato l'accesso alla piattaforma online relativo all'istanza di cui si chiede rettifica.

Il "Codice istanza" si trova nella pagina di riepilogo dell'istanza e sulla ricevuta.

Sezione B) - Rettifica del codice fiscale impresa/lavoratore autonomo

La rettifica di questa informazione comporta necessariamente l'eliminazione dell'istanza e della patente eventualmente già generata. Pertanto, l'utente dovrà compilare e inviare una nuova istanza di patente.

Inserire nel modulo di cui alla pagina successiva, il codice fiscale dell'impresa/lavoratore autonomo erroneamente digitato nella piattaforma online.

Sezione C) - Rettifica delle informazioni aggiuntive dell'impresa/lavoratore autonomo

In questa sezione è possibile richiedere la rettifica dell'istanza già inviata e della relativa ricevuta, in merito ai seguenti campi:

Ragione sociale – PEC - Codice fiscale del legale rappresentante/lavoratore autonomo delegante.

Si rappresenta che questo tipo di rettifica non comporta l'emissione di una nuova patente e nessuna azione da parte dell'utente.

Sezione D) - Rettifica dei requisiti minimi per il rilascio della Patente a Crediti

Anche in questa sezione, selezionare solamente le voci di cui si intende chiedere rettifica, indicando il valore corretto. Le lettere corrispondono ai requisiti minimi elencati all'art. 27 d.lgs. 81/2008. La lettera a) "iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura", in quanto requisito obbligatorio, non viene riportata nel modulo da compilare.

A tal proposito, si rileva che anche in questo nuovo passaggio non sono previste specifiche indicazioni in relazione alle condizioni di non obbligatorietà ed esenzione giustificata che è possibile selezionare sul modulo di richiesta e, di rimando, sul modulo di rettifica.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Correzioni



ISPettorato Nazionale del Lavoro

MODULO RETTIFICA ISTANZA PATENTE A CREDITI

A) Informazioni generali (Campi obbligatori*)
Indicare le informazioni seguenti:

- Codice fiscale soggetto che ha presentato istanza*: _____
- Codice istanza*: _____
- Stato istanza*: Seleziona ▼
- Ragione sociale*: _____

*Attenzione: non verrà preso in considerazione il modulo di rettifica inviato con i campi sovrastanti lasciati vuoti

B) Rettifica del codice fiscale impresa/lavoratore autonomo
Inserire il codice fiscale erroneamente digitato nella piattaforma online ai fini della sua eliminazione.
N.B. si procederà con l'eliminazione dell'istanza inserita: pertanto l'utente dovrà compilare e inviare una nuova istanza per il rilascio della patente.
Codice fiscale erroneamente digitato nella piattaforma*:

*Compilando il presente campo ci si dichiara consapevole che l'eliminazione del codice fiscale comporta la necessità dell'invio di una nuova istanza per la richiesta della Patente a Crediti.

C) Rettifica delle informazioni aggiuntive dell'impresa/lavoratore autonomo

1) In caso di errore di scelta fra impresa/lavoratore autonomo, indicare la voce corretta: Seleziona ▼

2) Indicare nella parte a sinistra l'informazione erroneamente inserita in piattaforma e, nella parte a destra, l'informazione rettificata.

- **Ragione sociale**
 - Errata _____ Corretta _____
- **PEC**
 - Errata _____ Corretta _____
- **Codice fiscale del legale rappresentante/lavoratore autonomo delegante**
 - Errato _____ Corretto _____

D) Rettifica dei requisiti minimi per il rilascio della Patente a Crediti
Selezionare una o più lettere dell'art. 27 d.lgs. 81/2008 corrispondenti ad uno o più requisiti la cui dichiarazione di possesso si intende rettificare:

- c; Seleziona ▼
- e; Seleziona ▼
- b; Seleziona ▼
- d; Seleziona ▼
- f; Seleziona ▼

2

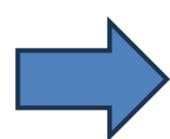
CONDIZIONI PER IL RILASCIO



La patente è rilasciata

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;*
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008;*
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;*
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente*



Il rilascio della patente a crediti NON è subordinato alla presentazione della documentazione minima obbligatoria, ma alla dichiarazione di essere in possesso dei requisiti previsti

Circolare INL 4/2024

«Non tutti i citati requisiti sono evidentemente richiesti a tutte le categorie di soggetti interessati, tant'è che il legislatore inserisce, alle lett. d), e) e f), la precisazione “nei casi previsti dalla normativa vigente”. A titolo esemplificativo il DVR non è infatti richiesto ai lavoratori autonomi e alle imprese prive di lavoratori (v. infra). Con particolare riferimento alla regolarità contributiva e fiscale, di cui alle lettere c) ed e), la dichiarazione attiene alla circostanza di essere in regola con gli adempimenti richiesti dalla relativa disciplina normativa vigente ai fini del rilascio della relativa certificazione.»



CONDIZIONI PER IL RILASCIO



La patente è rilasciata

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;*
- b) **adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008;***
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;*
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente*

Circolare INL 4/2024

Gli obblighi formativi in capo ai lavoratori autonomi sono obbligatori solo in caso di utilizzo di attrezzature per le quali sia richiesta una specifica formazione.



CONDIZIONI PER IL RILASCIO



La patente è rilasciata

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;*
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008;*
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;*
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente*

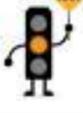
Circolare INL 4/2024

«Altri sono invece normalmente richiesti solo alle imprese e non anche ai lavoratori autonomi (ad esempio possesso del DVR e designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione)»



CONDIZIONI PER IL RILASCIO



| | ISCRIZIONE CAMERA DI COMMERCIO | FORMAZIONE IN MATERIA DI SICUREZZA | DURC | DVR | DURF | DESIGNAZIONE RSPP | |
|---|-------------------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|-------------------------------------|
| SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO / ARTIGIANO | <input checked="" type="checkbox"/> | SI, se prevista formazione specifica  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/> | |
| SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO / ARTIGIANO CON TIROCINANTE | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| SINGOLO LAVORATORE AUTONOMO / ARTIGIANO CON DIPENDENTI | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| IMPRESA FAMILIARE Art.230-bis CC SENZA DIPENDENTI | <input checked="" type="checkbox"/> | SI, se prevista formazione specifica  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | INDIPENDENTEMENTE DALLA FORMA SOCIETARIA / INDIVIDUALE | <input type="checkbox"/> |
| SOCIETA' SENZA DIPENDENTI (SNC, SAS, SRL, SRLS) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | 1. Negli appalti e subappalti relativi a una o più opere (o servizi) di importo complessivo annuo superiore a 200.000,00 euro | <input checked="" type="checkbox"/> |
| SOCIETA' DI CAPITALI A SOCIO UNICO (SRL, SRLS) SENZA DIPENDENTI | <input checked="" type="checkbox"/> | SI, se prevista formazione specifica  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | 2. caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, labour intensive | <input type="checkbox"/> |
| SOCIETA' DI CAPITALI / DI PERSONE CON DIPENDENTI | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | 3. presso le sedi di attività del committente | <input checked="" type="checkbox"/> |
| SOCIETA' DI CAPITALI / DI PERSONE CON TIROCINANTI | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | | 4. utilizzando beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma | <input checked="" type="checkbox"/> |

QUALE FORMAZIONE PER ARTIGIANI/LAVORATORI AUTONOMI?

L'ART 73 COMMA 5 DEL D.LGS. 81/2008 PREVEDE CHE L'UTILIZZO DI DETERMINATE ATTREZZATURE, INDIVIDUATE IN SEDE DI ACCORDO STATO REGIONI E PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO, RICHIEDA UNA SPECIFICA ABILITAZIONE (PATENTINO)

Accordo Stato Regioni 22/02/2012

Le attrezzature di lavoro per le quali è imposto il conseguimento di una specifica abilitazione sono:

1. piattaforme di lavoro mobili elevabili;
2. gru a torre;
3. gru mobile;
4. gru per autocarro;
5. carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
6. trattori agricoli e forestali;
7. macchine movimento terra;
8. pompa per calcestruzzo.

TUTTI I CORSI
NECESSITANO DI
AGGIORNAMENTO
PERIODICO
ogni 5 anni

L'ART. 73-BIS INTRODUCE UN NUOVO OBBLIGO DI FORMAZIONE

Abilitazione alla conduzione dei generatori di vapore

QUALE FORMAZIONE PER ARTIGIANI/LAVORATORI AUTONOMI?

| TIPOLOGIA DI CORSO | RIFERIMENTO NORMATIVO | QUANDO è NECESSARIO? | AGGIORNAMENTO SI/NO |
|--------------------------|-----------------------------|---|---------------------|
| PIMUS montaggio ponteggi | Allegato XXI D.Lgs. 81/2008 | Quando è previsto l'allestimento di un ponteggio | SI, quadriennale |
| LAVORI IN QUOTA | Artt. 37 e 77 D.Lgs.81/2008 | Quando è svolta attività oltre i 2mt di altezza da un piano stabile. | SI, quinquennale |
| DPI III categoria | Art.77, c.5 D.Lgs.81/2008 | <p>Proteggono il lavoratore da danni gravi o permanenti per la sua salute o dal rischio di morte. Quest'ultimi forniscono protezione contro (allegato I del regolamento):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. agenti biologici potenzialmente mortali; 2. atmosfere prive o carenti di ossigeno; 3. miscele e sostanze pericolose per la salute; 4. radiazioni ionizzanti; 5. ambienti ad alta temperatura con effetti paragonabili a quelli di una temperatura dell'aria ad almeno 100°; 6. ambienti a bassa temperatura con effetti paragonabili a quelli di una temperatura dell'aria pari o inferiore ai -50°; 7. cadute dall'alto; 8. scosse elettriche e impieghi lavorativi sotto tensione; 9. tagli causati da seghe a catena portatili; 10.getti a pressione elevata; 11. annegamento; 12.ferite da coltello o proiettile; 13.rumori parzialmente o completamente dannosi per la salute uditiva. <p>ESEMPIO: ELMETTO, IMBRACATURA, AUTORESPIRATORI</p> | SI, quinquennale |

QUALE FORMAZIONE PER ARTIGIANI/LAVORATORI AUTONOMI?

| TIPOLOGIA DI CORSO | RIFERIMENTO NORMATIVO | QUANDO è NECESSARIO? | AGGIORNAMENTI O SI/NO |
|----------------------|---|---|--|
| SPAZI CONFINATI | Artt.37 e 66, D.Lgs.81/2008 Dpr 167/2011 | Quando si lavora in spazi limitati, in cui il rischio di infortunio grave o morte è elevato: <ul style="list-style-type: none"> - serbatoi; - silos; - reti fognarie; - sistemi di drenaggio chiusi; - vasche; - cisterne aperte; - tubazioni; - ambienti con scarsa o assente ventilazione; - camere di combustione all'interno di forni; - locali tecnici di piscine; - scavi a sezione ristretta. | L'aggiornamento non è stato previsto in maniera chiara dall'Accordo Stato Regioni, ma è raccomandato |
| SEGNALETICA STRADALE | Art.161 D.Lgs.81/2008 Allegato II del DM 22 gennaio 2019 | Quando vengono occupati addetti e preposti all'apposizione di segnaletica stradale | SI, quinquennale |
| PES PAV PEI | Norma CEI 11-27 | <p>a) PES: lavori fuori tensione e in prossimità; b) PAV: lavori fuori tensione e in prossimità solo se assistita da una PES; c) PEI: lavori sotto tensione su sistemi di Categoria 0 e I</p> <p>1) Sistemi di Categoria 0 o a bassissima tensione, con tensione nominale minore o uguale a 50 V (corrente alternata) o uguale a 120 V (corrente continua); 2) Sistemi di Categoria I o a bassa tensione, con tensione nominale da oltre 50 fino a 1000 V (corrente alternata) o da oltre 120 V fino a 1500 V (corrente continua); 3) Sistemi di Categoria II o a media tensione, con tensione nominale oltre 1000 V (corrente alternata) o da oltre 1500 V a 30 000 V (corrente continua); 4) Sistemi di Categoria III o ad alta tensione con tensione nominale maggiore di 30 000 V;</p> | SI, quinquennale |

CONDIZIONI PER IL RILASCIO



La patente è rilasciata

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;*
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008;*
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;*
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente*

QUANDO È RICHIESTO IL DURF?

D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, l'art. 17- bis.

1. Negli appalti e subappalti relativi a una o più opere (o servizi) di importo complessivo annuo superiore a 200.000,00 euro
2. caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, labour intensive
3. presso le sedi di attività del committente
4. utilizzando beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma



CONDIZIONI PER IL RILASCIO



La patente è rilasciata

Al fini del rilascio della patente è richiesto il possesso dei seguenti requisiti:

- a) iscrizione alla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura;*
- b) adempimento, da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti, dei preposti, dei lavoratori autonomi e dei prestatori di lavoro, degli obblighi formativi previsti dal D.lgs. n. 81/2008;*
- c) possesso del documento unico di regolarità contributiva in corso di validità;*
- d) possesso del documento di valutazione dei rischi, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- e) possesso della certificazione di regolarità fiscale, di cui all'art. 17-bis, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 241/1997, nei casi previsti dalla normativa vigente;*
- f) avvenuta designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, nei casi previsti dalla normativa vigente*

QUALI SONO LE CONDIZIONI DI RILASCIO DEL DURF?

Il D.U.R.F. si rilascia nel caso di impresa che

1. ha appalti o subappalti superiori a 200.000€ annui
2. che risulti in attività da almeno 3 anni
3. sia in regola con gli obblighi dichiarativi
4. abbia eseguito, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate negli ultimi 3 anni, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni stesse,
5. non abbia iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relative alle imposte sui redditi, all'IRAP, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad € 50.000,00, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Non si considerano i debiti in dilazione non decadute.



DURF, RIASSUMENDO



| CONDIZIONI CHE DEVONO ESSERE PRESENTI, CONTEMPORANEAMENTE, CHE RENDONO NECESSARIA LA RICHIESTA DEL DURF COME REQUISITO PER LA PATENTE A CREDITI | CONDIZIONI SOGGETTIVE CHE PERMETTONO DI RICHIEDERE IL DURF |
|--|--|
| Appalti e subappalti relativi a una o più opere (o servizi) di importo complessivo annuo superiore a 200.000,00 euro | Il soggetto deve essere in attività da almeno 3 anni |
| Lavori caratterizzati da prevalente utilizzo di manodopera, labour intensive | Il soggetto deve essere in regola con gli obblighi dichiarativi |
| Lavori svolti presso le sedi di attività del committente | Il soggetto deve aver eseguito, nel corso dei periodi d'imposta cui si riferiscono le dichiarazioni dei redditi presentate negli ultimi 3 anni, complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni stesse |
| Lavori svolti utilizzando beni strumentali di proprietà di quest'ultimo o ad esso riconducibili in qualunque forma | Il soggetto non deve avere iscrizioni a ruolo o accertamenti esecutivi o avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione relative alle imposte sui redditi, all'IRAP, alle ritenute e ai contributi previdenziali per importi superiori ad € 50.000,00, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione. Non si considerano i debiti in dilazione non decadute |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHIESTO? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|---|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | NO | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | NO | Il DURF non è necessario, perché le caratteristiche dei lavori non lo rendono necessario | SI, indicando che il requisito non è obbligatorio |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | SI | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | NO | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | NO | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|---|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | NO | NO | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | SI | Il DURF non è necessario, perché le caratteristiche dei lavori non lo rendono necessario | SI, indicando che il requisito non è obbligatorio |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | SI | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | SI | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|---|--|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | SI | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | SI | Il DURF è necessario ma non può essere richiesto, manca il requisito soggettivo di regolarità | NO |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | NO | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | SI | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|--|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | SI | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | NO | Il DURF è necessario ma non può essere richiesto, manca il requisito soggettivo di anzianità | SI, indicando che il requisito non è presente per esenzione giustificata |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | SI | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | NO | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | NO | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|-------------------------------|--|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | SI | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | SI | SI | SI |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | SI | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | SI | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | NO | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|---|--|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | SI | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | NO | Il DURF è necessario ma non può essere richiesto, mancano il requisito di anzianità e di regolarità | NO |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | NO | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | SI | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | NO | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | NO | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|---|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | NO | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | NO | Il DURF non è necessario, perché le caratteristiche dei lavori non lo rendono necessario | SI, indicando che il requisito non è obbligatorio |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | NO | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | NO | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | NO | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHIESTO? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|---|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | NO | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | SI | Il DURF non è necessario, perché le caratteristiche dei lavori non lo rendono necessario | SI, indicando che il requisito non è obbligatorio |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | SI | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | NO | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | SI | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

DURF, ESEMPI PRATICI



| CARATTERISTICHE DEI LAVORI | | DURF NECESSARIO COME REQUISITO AI FINI DELLA PATENTE? | CONDIZIONI SOGGETTIVE DEL SOGGETTO RICHIEDENTE | | IL DURF PUÒ ESSERE RICHiesto? | POSSO RICHIEDERE LA PATENTE A CREDITI? |
|--|----|---|--|----|--|---|
| I lavori sono assunti in appalto o subappalto con valore superiore a 200.000? | SI | NO | Il soggetto è in attività da almeno 3 anni? | NO | Il DURF non è necessario, perché le caratteristiche dei lavori non lo rendono necessario | SI, indicando che il requisito non è obbligatorio |
| Vi è prevalenza di manodopera? | SI | | Gli obblighi dichiarativi sono evasi regolarmente? | NO | | |
| I lavori sono svolti presso la sede del committente? | NO | | Negli ultimi 3 anni il soggetto ha eseguito complessivi versamenti registrati nel conto fiscale per un importo non inferiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi | NO | | |
| Vengono utilizzati beni strumentali del committente | SI | | Sono presenti debiti superiori a 50.000 €? | SI | | |

INFORMAZIONI CONTENUTE E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

I soggetti che hanno presentato domanda ne danno informativa, entro 5 giorni dal deposito, al RLS e al RLST.



È atteso il parere del Garante della Privacy in relazione ai contenuti condivisi dalla piattaforma

I Le informazioni contenute nel portale

- a) dati identificativi del titolare della patente;
- b) dati anagrafici del richiedente;
- c) data di rilascio e numero;
- d) punteggio al momento del rilascio;
- e) punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale;
- f) eventuali sospensioni;
- g) eventuali decurtazioni dei crediti.

Accedono i titolari di interesse qualificato, inclusi:

- > le pubbliche amministrazioni
- > rappresentanti lavoratori per la sicurezza
- > rappresentanti lavoratori per la sicurezza territoriale
- > organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale del TU Sicurezza
- > responsabile dei lavori
- > coordinatori sicurezza nella progettazione e l'esecuzione dei lavori



INFORMAZIONI CONTENUTE E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE



Con provvedimento dell'Ispettorato nazionale del lavoro, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali, sono individuate le modalità di ostensione delle informazioni di cui al presente articolo ai titolari della patente o loro delegati, alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriale, agli organismi paritetici iscritti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 51, comma 1 bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, al responsabile dei lavori, ai coordinatori per la sicurezza in fase di progettazione e di esecuzione dei lavori e ai soggetti che intendono affidare lavori o servizi ad imprese o lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Le informazioni di cui al comma 1 sono conservate per il tempo di vigenza della patente e comunque limitatamente alle informazioni di cui alle lettere f) e g) del comma 1, per **un tempo non superiore a cinque anni dall'iscrizione sul portale.**

È atteso il parere del Garante della Privacy in relazione ai contenuti condivisi dalla piattaforma

IL CALCOLO DEI CREDITI

*“La patente è dotata di un **punteggio iniziale di trenta crediti** e consente ai soggetti di cui al comma 1 di operare nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a), con una dotazione pari o superiore a quindici crediti”, pertanto la dotazione iniziale assegnata ad ogni soggetto titolare alla patente a crediti è pari a 30 punti, **in luogo dei 15 minimi richiesti per l'accesso in cantiere**: qualora, per effetto di decurtazioni, il titolare della patente **perda oltre i 15 crediti, l'accesso in cantiere sarà inibito fino al ripristino del numero minimo di crediti.***

Secondo il testo di norma, “La patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze degli accertamenti e dei conseguenti provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti dell'impresa o del lavoratore autonomo:

- o accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I: dieci crediti;*
- o accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: sette crediti;*
- o provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 3, commi 3 e seguenti, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73: cinque crediti;*
- o riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:*
 - o la morte: venti crediti;*
 - o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: quindici crediti;*
 - o un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di quaranta giorni: dieci crediti”*

DECURTAZIONE DEI CREDITI

Allegato I-bis
(Articolo 27, comma 6)

Fattispecie di violazioni che comportano
la decurtazione dei crediti dalla patente di cui all'articolo 27

| | FATTISPECIE | DECURTAZIONE DI CREDITI |
|----|---|----------------------------|
| 1 | Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi: | 5 |
| 2 | Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione: | 3 |
| 3 | Omessa formazione e addestramento | 2 |
| 4 | Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile: | 3 |
| 5 | Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza | 3 |
| 6 | Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto: | 2 |
| 7 | Mancanza di protezioni verso il vuoto: | 3 |
| 8 | Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno: | 2 |
| 9 | Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: | 2 |
| 10 | Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi: | 2 |
| 11 | Mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale): | 2 |
| 12 | Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo: | 2 |
| 13 | Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto: | 1 |
| 14 | Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici inesplosi ai sensi dell'articolo 28: | 3 |
| 15 | Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche: | 3 |
| 16 | Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101: | 3 |
| 17 | Omessa valutazione del rischio di annegamento: | 2 |
| 18 | Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie: | 2 |
| 19 | Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi: | 3 |
| 20 | Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177: | 1 |

DECURTAZIONE DEI CREDITI

Allegato I-bis
(Articolo 27, comma 6)

Fattispecie di violazioni che comportano
la decurtazione dei crediti dalla patente di cui all'articolo 27

| | | |
|----|--|----|
| 21 | Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera a), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73: | |
| 22 | Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera b), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73: | 2 |
| 23 | Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, lettera c), del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73: | 3 |
| 24 | Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta alle condotte di cui ai numeri 21, 22 e 23: | 1 |
| 25 | Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, dal quale derivi un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni: | 5 |
| 26 | Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro: | 8 |
| 27 | Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro: | 15 |
| 28 | Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto: | 20 |
| 29 | Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto: | 10 |

IL CALCOLO DEI CREDITI

“Nei casi di infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, la competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di dodici mesi. L'ispettorato nazionale del lavoro definisce i criteri, le procedure e i termini del provvedimento di sospensione. Ciascun provvedimento di cui al comma 4 e al presente comma riporta i crediti decurtati. Gli atti ed i provvedimenti emanati in relazione al medesimo accertamento ispettivo non possono nel complesso comportare una decurtazione superiore a venti crediti”



In base a questa previsione, **indipendentemente dal sistema dei crediti**, l'Ispettorato del lavoro **può sospendere la validità della patente** -e quindi l'accesso al cantiere- in presenza di eventi di grave entità, definiti in **maniera soggettiva** dall'Ispettorato stesso.

Rileva inoltre che, qualora gli inadempimenti siano stati rilevati da un'amministrazione differente dall'Ispettorato, sarà necessario fornire le informazioni relative al verbale ispettivo alla sede territoriale entro 30 giorni dall'accaduto.

IL CALCOLO DEI CREDITI

Il punteggio della patente subisce le decurtazioni correlate alle risultanze dei provvedimenti definitivi emanati nei confronti dei datori di lavoro, dirigenti e preposti delle imprese o dei lavoratori autonomi, nei casi e nelle misure indicati nell'allegato I-bis.

Quando un'azienda riceve sanzioni per violazione delle normative vigenti in tema di salute e sicurezza, il punteggio della sua patente diminuisce proporzionalmente alla gravità delle infrazioni commesse.

Se nello stesso accertamento ispettivo sono contestate più violazioni tra quelle indicate nel citato allegato, **i crediti sono decurtati in misura non eccedente il doppio di quella prevista per la violazione più grave.**

Sono provvedimenti definitivi le sentenze passate in giudicato e le ordinanze-ingiunzione divenute definitive.

I provvedimenti definitivi sono comunicati, entro trenta giorni, anche con modalità informatiche, dall'amministrazione che li ha emanati all'Ispettorato nazionale del lavoro ai fini della decurtazione dei crediti.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito l'Ispettorato nazionale del lavoro, sono individuati i **criteri di attribuzione di crediti ulteriori** rispetto al punteggio iniziale nonché le **modalità di recupero dei crediti decurtati.**

La patente **con punteggio inferiore a quindici crediti non consente alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare** nei cantieri temporanei o mobili di cui all'articolo 89, comma 1, lettera a).

In tal caso è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione quando i lavori eseguiti sono superiori al 30 per cento del valore del contratto, salva l'adozione dei provvedimenti di cui all'art. 14 (sospensione dell'attività d'impresa).

COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

L'attribuzione di crediti: max 100 in 40 anni

A tutte le aziende iscritte alla C.C.I.A.A. impiegate nei cantieri temporanei o mobili

DOTAZIONE INIZIALE

ulteriori **30 crediti** legati alla **storicità dell'azienda**

ulteriori **40 crediti** attribuibili **nel tempo** per attività, investimenti o formazione



30 CREDITI



Fino a 10 crediti, al momento del rilascio



Fino a 20 crediti, dopo il rilascio della patente



Fino a 30 crediti, per azioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro



Fino a 10 crediti, per altre azioni/condizioni

COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

L'attribuzione di crediti per storicità aziendale

Massimo 30 crediti complessivi

FINO A 10 CREDITI

Attribuibili al momento del rilascio della patente sulla base della data di iscrizione alla C.C.I.A.A.

- Fino a 5 anni: 0
- Da 5 a 10 anni: 3
- Da 11 a 15 anni: 5
- Da 16 a 20 anni: 8
- Oltre 20 anni: 10

FINO A 20 CREDITI

Attribuibili dopo il rilascio della patente a crediti così calcolati:

1 credito ogni 2 anni di attività
senza contestazione di violazioni

Esempio:

| | | |
|-----------------------------------|---|-----------|
| Data di rilascio della patente | → | 1.10.2024 |
| Maturazione 20 crediti aggiuntivi | → | 1.10.2064 |



COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

L'attribuzione di crediti ulteriori

Massimo 40 crediti complessivi

FINO A 30 CREDITI

Attribuibili per attività, investimenti, formazione aggiuntive in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tra cui:

- certificazione di un SLG conforme alla UNI EN ISO 45001
- investimenti sulla formazione dei lavoratori, oltre quella obbligatoria, in particolare stranieri
- utilizzo di soluzioni tecnologicamente avanzate sulla base di intese con le parti sociali comparativamente più rappresentative

FINO A 10 CREDITI

Attribuibili per attività, investimenti, formazione aggiuntivi, tra cui ad esempio:

- possesso di Certificazione SOA di I e II classifica
- applicazione di standard contrattuali e organizzativi certificati nell'impiego della manodopera
- possesso di requisiti reputazionali valutati sulla base di indici qualitativi e quantitativi nonché su accertamenti definitivi che esprimono l'affidabilità dell'impresa in fase esecutiva, il rispetto della legalità e degli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale

Modelli di Organizzazione e Gestione
Buone prassi previsti dai CCNL



COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

Esempio 1

DATA DI RILASCIO
DELLA PATENTE



2024

| | |
|--|-----------|
| Crediti base | 30 |
| Storicità dell'azienda (max 10 crediti) | |
| Data di iscrizione alla C.C.I.A.A.: 1.10.2022 (2 anni) | 0 |
| Assenza di violazioni contestate (1 credito ogni due anni dalla data di rilascio della patente - massimo 20) | 0 |
| Crediti ulteriori (max 40) | |
| Attività, investimenti o formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | 0 |
| Altre attività, investimenti o formazione | 0 |
| TOTALE CREDITI ATTRIBUITI | 30 |

COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

Esempio 2



2024

| | |
|---|-----------|
| Crediti base | 30 |
| Storicità dell'azienda (max 10 crediti) | |
| Data di iscrizione alla C.C.I.A.A.: 1.10.2012 (12 anni di anzianità) | 5 |
| Assenza di violazioni contestate (1 credito ogni due anni dalla data di rilascio della patente - massimo 20) | 0 |
| Crediti ulteriori (max 40) | |
| Attività, investimenti o formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 4, c. 1, lett. C), n.1 dell'allegato al D.M.) | 5 |
| Altre attività, investimenti o formazione | 0 |
| TOTALE CREDITI ATTRIBUITI | 40 |

COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

Esempio 3

DATA DI RILASCIO
DELLA PATENTE



2024

| | |
|---|-----------|
| Crediti base | 30 |
| Storicità dell'azienda (max 10 crediti) | |
| Data di iscrizione alla C.C.I.A.A: 1.10.2002 (22 anni di anzianità) | 10 |
| Assenza di violazioni contestate (1 credito ogni due anni dalla data di rilascio della patente - massimo 20) | 0 |
| Crediti ulteriori (max 40) | |
| Attività, investimenti o formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 4,co.1,lett.c), n. 1 dell'allegato al D.M.) | 5 |
| Altre attività, investimenti o formazione (Art. 4,co.1,lett.c), n. 2 dell'allegato al D.M.) | 2 |
| TOTALE CREDITI ATTRIBUITI | 47 |

COSA DICE IL MINISTERO DEL LAVORO?

Esempio 4*

Crediti attribuiti alla data teorica di rilascio della patente (1.10.2024) + crediti per storicità al 1.10.2064

| | |
|---|-----------|
| Crediti base | 30 |
| Storicità dell'azienda (max 10 crediti) | |
| Data di iscrizione alla C.C.I.A.A.: 1.10.2002 (22 anni di anzianità alla data di rilascio della patente) | 10 |
| Assenza di violazioni contestate (1 credito ogni due anni dalla data di rilascio della patente - massimo 20) | 20 |
| Crediti ulteriori (max 40) | |
| Attività, investimenti o formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Art. 4,co.1,lett.c), n. 1 dell'allegato al D.M.) | 5 |
| Altre attività, investimenti o formazione (Art. 4,co.1,lett.c), n. 2 dell'allegato al D.M.) | 2 |
| TOTALE CREDITI ATTRIBUITI | 67 |

**proiezione al 2064 dei crediti attribuiti all'azienda dell'esempio 3 in assenza di violazioni contestate*

OPERAZIONI STRAORDINARIE

In caso di fusione, anche per incorporazione, dell'impresa, alla persona giuridica risultante dalla fusione è accreditato il punteggio della società titolare della patente recante il maggior numero di crediti, fatto salvo l'aggiornamento dei crediti derivante dal nuovo assetto societario.

Nelle trasformazioni societarie previste dagli articoli 2500 e seguenti del codice civile o nel caso di conferimento d'azienda in società da parte dell'imprenditore individuale, il nuovo soggetto giuridico conserva il punteggio della patente del soggetto trasformato o conferente, fatto salvo l'aggiornamento dei crediti derivante dal nuovo assetto societario.



IL PROFILO SANZIONATORIO

Qualora l'imprenditore o il lavoratore autonomo proseguano nello svolgimento dell'attività, pur essendo sprovvisti del numero minimo di crediti utili per l'accesso in cantiere (15) o in assenza della patente, il Legislatore ha previsto un apparato sanzionatorio che prevede:

- a. applicazione **sanzione amministrativa da euro 6.000 ad un massimo del 10% del valore dei lavori, non soggetta alla procedura di diffida** di cui all'articolo 301-bis;
- b. **l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici** di cui al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per un periodo di sei mesi;
- c. il **committente sarà chiamato a rispondere** per non aver richiesto il documento per l'accesso in cantiere da parte dell'impresa/lavoratore autonomo.



IL PROFILO SANZIONATORIO

Anche l'art. 90 del T.U. 81/08 è stato modificato: così il committente deve verificare il possesso della patente o del documento equivalente di cui all'articolo 27 nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche nei casi di subappalto, ovvero, per le imprese che non sono tenute al possesso della patente ai sensi del comma 15 dello stesso art. 27, dell'attestazione di qualificazione SOA.

Il committente che viola l'obbligo di verifica dell'idoneità professionale dell'appaltatore è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria da € 711,92 a 2.562,91.



FAQ INL 15 OTTOBRE 2024 Responsabilità del committente

Il committente, anche nel caso di affidamento dei lavori ad un'unica impresa o ad un lavoratore autonomo, deve verificare il possesso della patente nei confronti delle imprese esecutrici o dei lavoratori autonomi, anche in subappalto. La violazione dell'obbligo comporta l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 711,92 ad euro 2.562,91.

LE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO

Le informazioni relative alla patente confluiscono in un'apposita sezione del portale nazionale del sommerso unitamente a ogni utile informazione contenuta nel Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

L'Ispettorato nazionale del lavoro avvia il monitoraggio sulla funzionalità del sistema della patente a crediti entro dodici mesi a decorrere dal 1° ottobre e trasmette al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i dati raccolti per l'eventuale aggiornamento dei decreti ministeriali previsti.



PER CONCLUDERE...



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

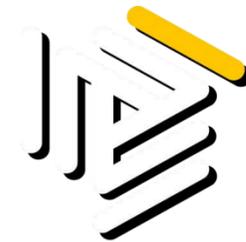
QUANTO COSTA IL LAVORO NERO?



| SANZIONE | IMPORTO | PENALE |
|--|---|--|
| MAXI SANZIONE PER LAVORO NERO | <ul style="list-style-type: none"> Da 1.950 a 11.700 per ogni lavoratore, sino a 30 giorni di lavoro (recidiva 2.400-14.400); Da 3.900 a 23.400 per ogni lavoratore, da 31 a 60 giorni di lavoro (recidiva 4.800-28.800); Da 7.800 a 46.800 per ogni lavoratore, oltre 60 giorni di lavoro (recidiva 9.600-57.600) | |
| Ma non solo... | | |
| MANCATA PREDISPOSIZIONE E CONSEGNA DEL LIBRO UNICO DEL LAVORO | DA 150 € A 7.200 € | |
| PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI IN CONTANTI | DA 1.000 € A 5.000 € | |
| VERSAMENTO DI TFR, FERIE NON GODUTE, 13MA (ED EVENTUALMENTE 14) CALCOLATI PER IL PERIODO DI LAVORO NERO | Variabile, in base al periodo di occupazione | |
| VERSAMENTO DI CONTRIBUTI E IMPOSTE CALCOLATI PER IL PERIODO DI LAVORO NERO | Variabile, in base al periodo di occupazione | Se l'importo di contributi supera 10.000 € |
| SE IL LAVORATORE CONTESTA IL PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI E IL DATORE DI LAVORO NON RIESCE A DIMOSTRARE IL PAGAMENTO IN CONTANTI PAGAMENTO DELLE RETRIBUZIONI AL LAVORATORE | Variabile, in base al periodo di occupazione | |
| Non dimentichiamo la SICUREZZA SUL LAVORO | | |
| VISITA MEDICA PREVENTIVA | Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 750 € a 4.000 € | |
| FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO | Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.709,49 € a 7.407,80 € | |
| CONSEGNA DEI DPI | Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 2.136,86 € a 8.547,46 € | |
| Se è il primo lavoratore occupato REDAZIONE DVR | Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.561,44 € a 9.117,29 € | |
| Se è il primo lavoratore occupato NOMINA SOGGETTI DELLA SICUREZZA | Variabile, in base al numero di soggetti da nominare | |
| SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE* *qualora il lavoratore in nero sia pari al 10% della forza lavoro, o in caso di gravi inadempimenti in materia di sicurezza | Oltre alle sanzioni previste per i singoli inadempimenti, sanzione aggiuntiva da 2.500 € a 3.000 € a seconda delle violazioni | |



SICUREZZA E
PROFESSIONISTI:
PERCHE' E COME
IL PROFESSIONISTA
RIVESTE UN RUOLO
STRATEGICO



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

CULTURA DELLA PREVENZIONE

La cultura positiva della sicurezza è l'insieme di atteggiamenti, valori e convinzioni condivise dalle persone, all'interno dell'azienda, in relazione alla sicurezza da cui possa discendere un sistema in cui si coinvolgono tutti con una gestione che aiuterà a garantire che le persone possano fare la differenza e avere un impatto positivo sul livello di sicurezza stesso.



COME COLTIVARE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE

Si investe in cultura della prevenzione quando:

- a) si condividono le pratiche di lavoro sicure;
- b) si ha una bassa tolleranza del rischio;
- c) si riducono al minimo i pericoli e i rischi per quanto ragionevolmente possibile;
- d) si affrontano gli incidenti ed i near miss con l'obiettivo di migliorare la sicurezza.

I segnali che rilevano la presenza di una cultura positiva della sicurezza in azienda si hanno quando tutti i lavoratori condividono l'impegno datoriale e tutti possono dire che operare in sicurezza è "il modo in cui si fanno le cose da queste parti".

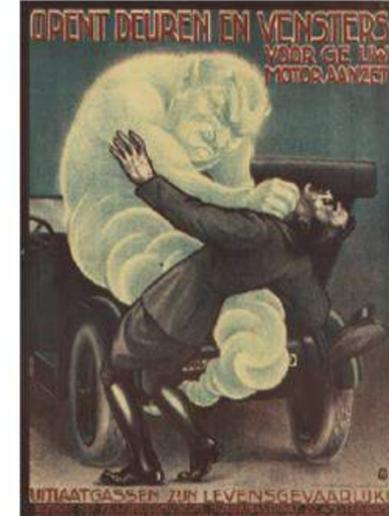
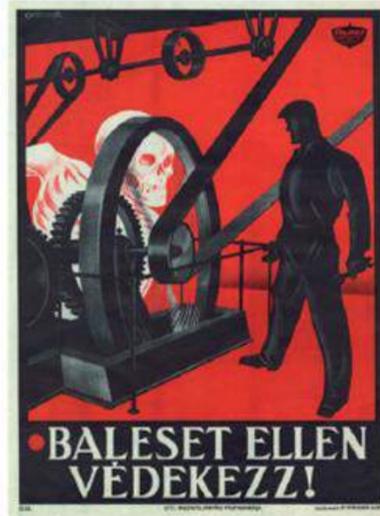


CULTURA DELLA PREVENZIONE EVOLUZIONE STORICA

È comunemente riconosciuto che la rappresentazione grafica di un concetto abbia una risonanza maggiore nell'interlocutore, che acquisisce in maniera pressoché immediata il messaggio che si ha volontà di trasmettere.

Con un fact sheet pubblicato nel primo semestre del 2023, l'INAIL ha svolto uno studio sull'evoluzione storica dell'iconografia in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro. I risultati di questo studio evidenziano come a cavallo fra gli

ANNI
'30



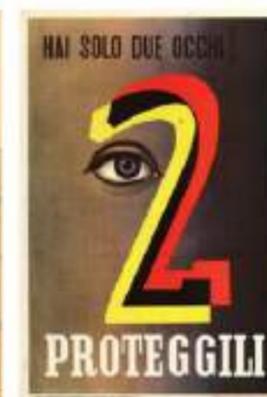
La scelta del rosso si rivela significativa: un colore in grado di catalizzare rapidamente l'attenzione dell'osservatore e - non a caso- generalmente associato al concetto di pericolo; un colore che dunque, in questo contesto, veniva utilizzato per le stesse ragioni per le quali invece la contemporanea comunicazione visiva tende ad evitarlo.

ANNI
'40



L'approccio comunicativo, in questa fase, punta a coinvolgere l'utente su un piano essenzialmente emotivo. Non c'è invito alla riflessione distaccata, ma - al contrario - volontà di impressionare, scuotere, allertare attraverso immagini cariche, vivide e talvolta angosciose.

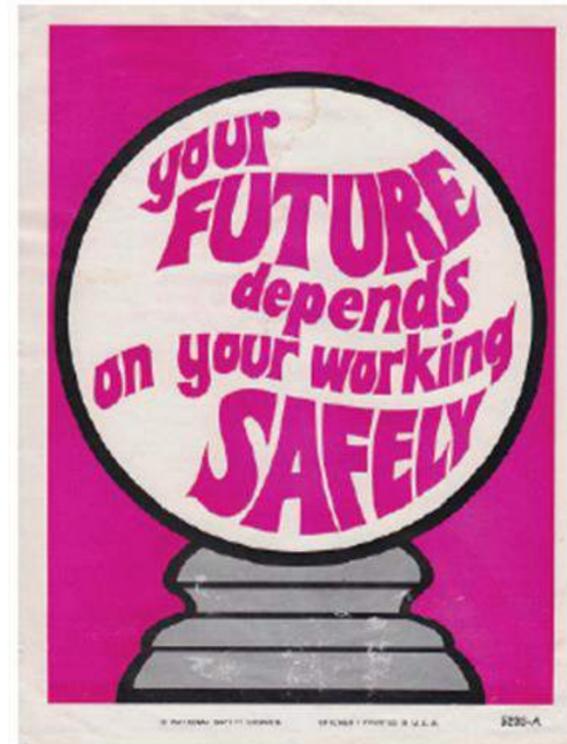
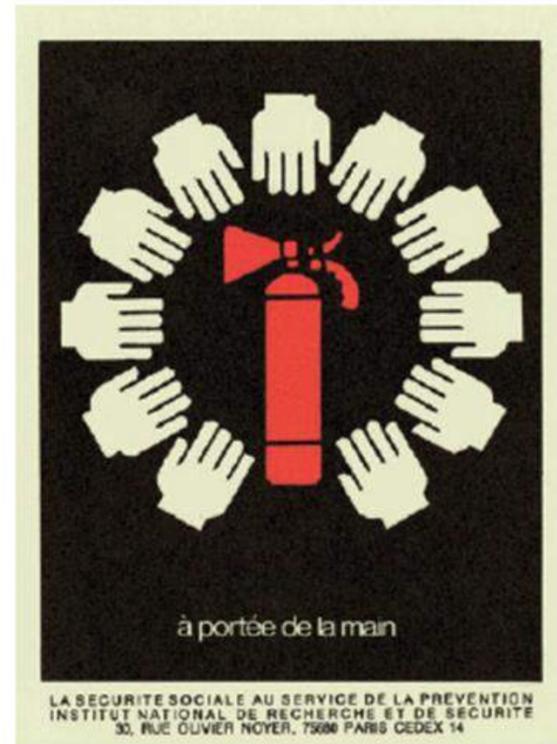
ANNI
'50-60



Le immagini sono corredate da messaggi secchi e perentori che tradiscono accenti paternalistici, si percepisce che il lavoratore è considerato ancora un soggetto da educare e ammonire più che da informare e tutelare.

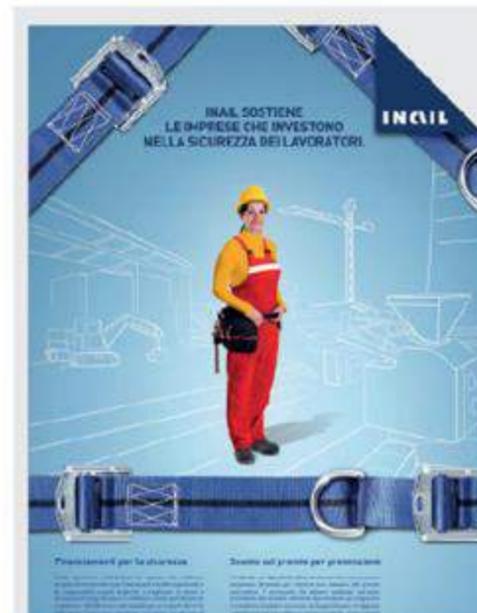
CULTURA DELLA PREVENZIONE EVOLUZIONE STORICA

ANNI
'80



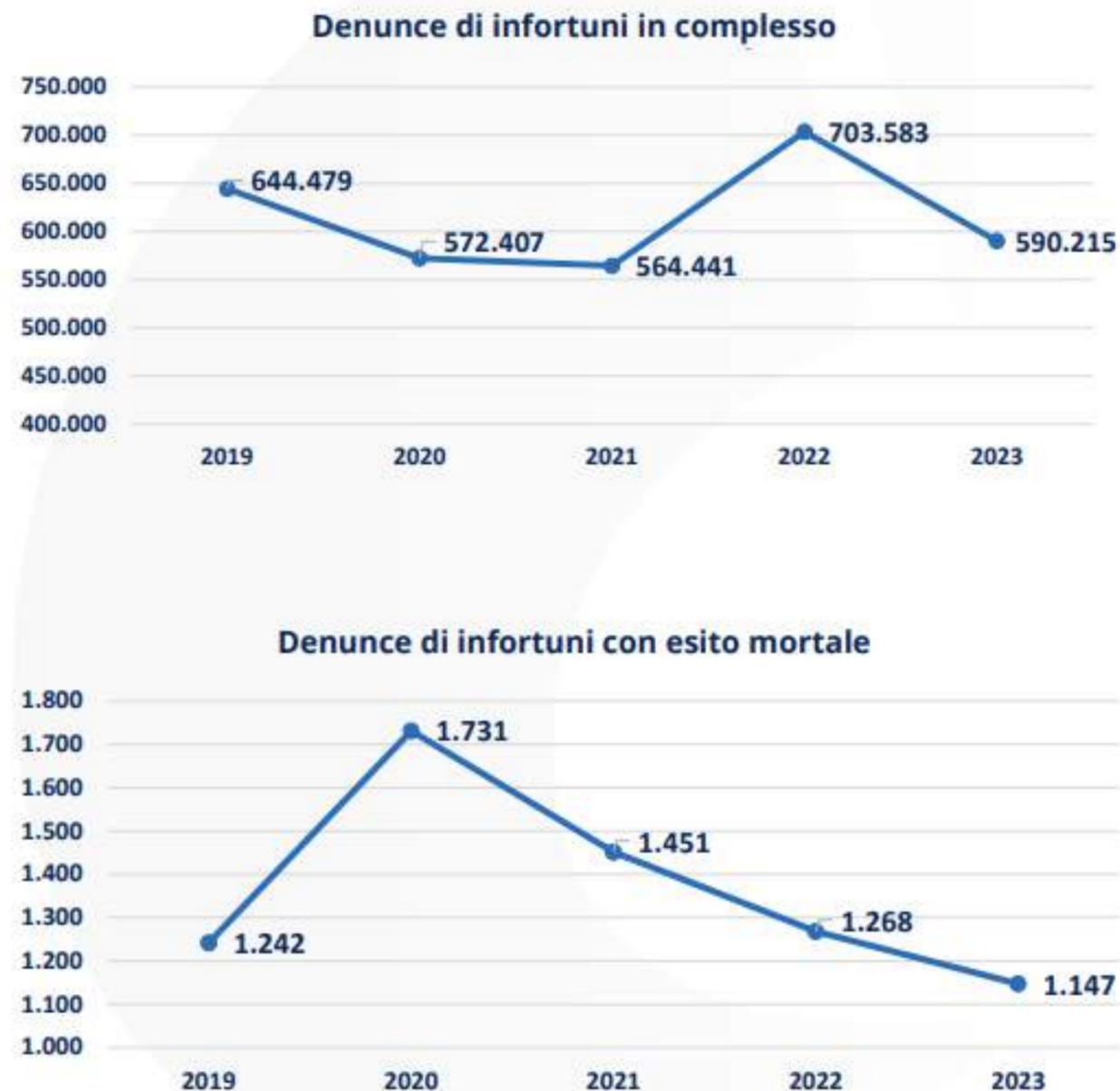
Si sviluppa un vero e proprio sistema di prevenzione; la cartellonistica informativa è ormai solo una parte di un più ampio e complesso sistema di comunicazione volto alla prevenzione, strutturato e differenziato a seconda dei contesti e dei diversi canali comunicativi (video, tv, internet).

OGGI



La prevenzione e la sicurezza non sono più considerate e sentite come un dovere imposto dall'esterno, ma piuttosto come un diritto da difendere.

CULTURA DELLA PREVENZIONE: A CHE PUNTO SIAMO? GLI OPEN DATA INAIL 2024



Cosa ci comunica nello specifico la recente pubblicazione INAIL?
Che il nostro mondo del lavoro sta invecchiando, ma contemporaneamente sta avanzando tecnologicamente; questo comporta la comparsa di nuovi rischi, collegati sia alla sicurezza che alla salute del lavoratore, spesso correlati a nuovi rischi psico sociali, strettamente connessi all'evoluzione soggettiva e oggettiva del mondo del lavoro. Sebbene i dati recenti mostrino una ripresa della diminuzione degli indici di frequenza infortunistica con esito mortale, appare evidente che un approccio basato unicamente sull'innovazione tecnologica non possa, da solo, garantire la consapevolezza necessaria per ridurre, progressivamente e con decisione, gli eventi di infortunio e le morti sul lavoro, ma che sia necessario focalizzarsi particolarmente sul cosiddetto "Fattore Umano". Per poter incentivare la diffusione della cultura della prevenzione è pertanto fondamentale guardare gli adempimenti in materia di salute e sicurezza con occhi nuovi e soprattutto attenti all'evoluzione darwiniana a cui quotidianamente assistiamo.

IL RUOLO STRATEGICO DEL CONSULENTE DEL LAVORO



IL RUOLO STRATEGICO DEL CONSULENTE DEL LAVORO



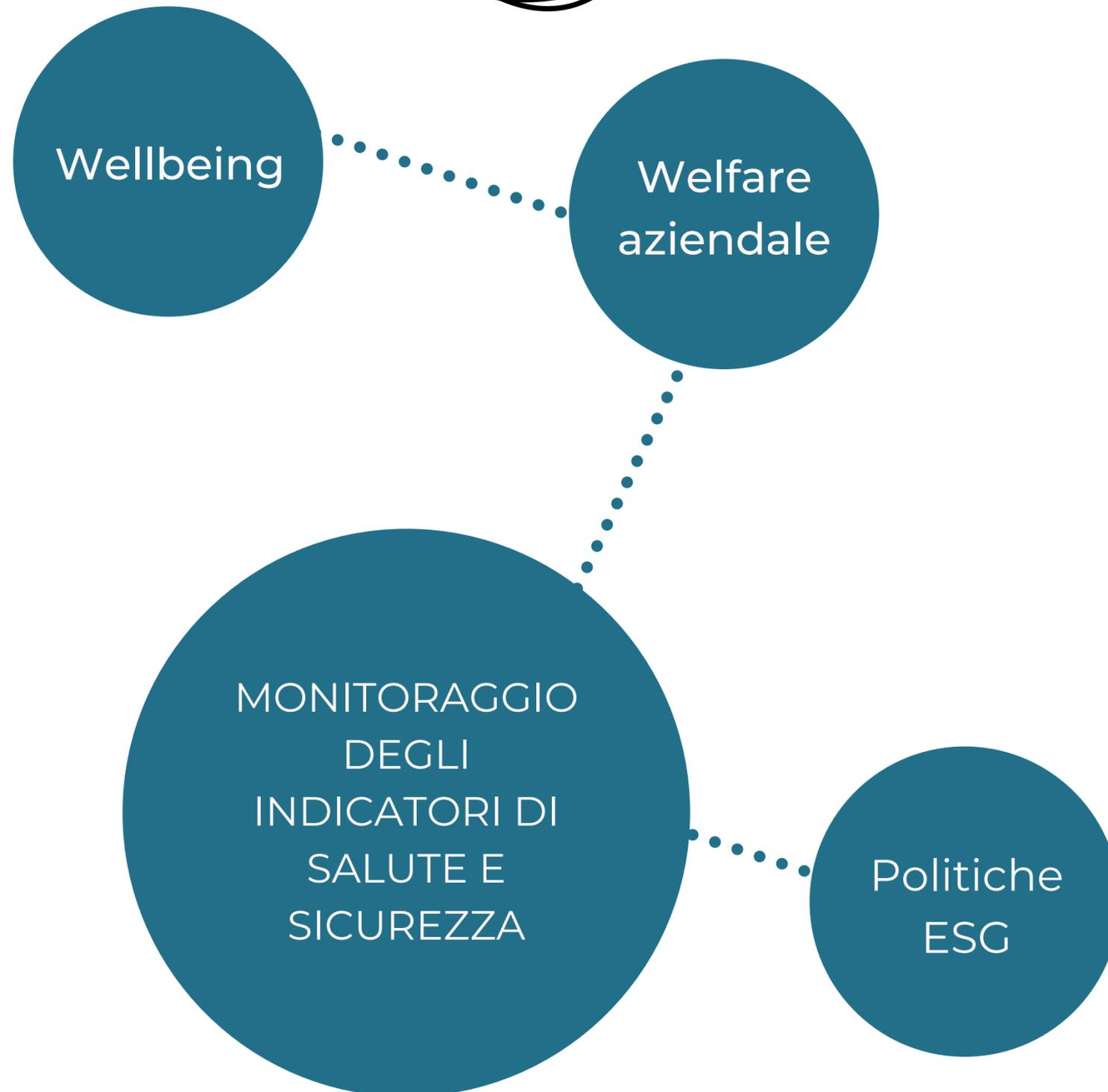
La del Consulente del Lavoro, normalmente interviene in media res, ovvero in una fase in cui l'organizzazione dell'attività imprenditoriale può incidere favorevolmente sulle misure di prevenzione, salute e sicurezza aziendali.

Pur non essendo il tema della sicurezza sul lavoro materia strettamente connessa alla Consulenza del lavoro in senso "tradizionale", tuttavia **il rapporto che lega l'imprenditore al professionista giuslavoristico favorisce la condivisione di consapevolezze e informazioni e, al contempo, consente un monitoraggio continuo e costante di tutti quegli eventi sentinella che possono incidere più o meno favorevolmente sul sistema di sicurezza aziendale.**

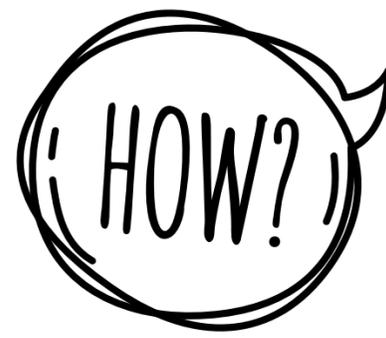
Il Consulente del Lavoro, di fatto, durante la propria attività di consulenza, monitora costantemente (con scadenza mensile legata alla gestione del "mondo paghe e contributi"), alcuni indicatori relativi alla sicurezza dei lavoratori ed alla loro salute: le assenze dei lavoratori, l'accesso alle ferie, i richiami disciplinari, gli infortuni sul lavoro, solo per citarne alcuni. Tali dati, normalmente "in possesso" del consulente, possono essere considerati, allargando la prospettiva, di importanza strategica per l'analisi delle cosiddette "misure di prevenzione e sicurezza aziendale".



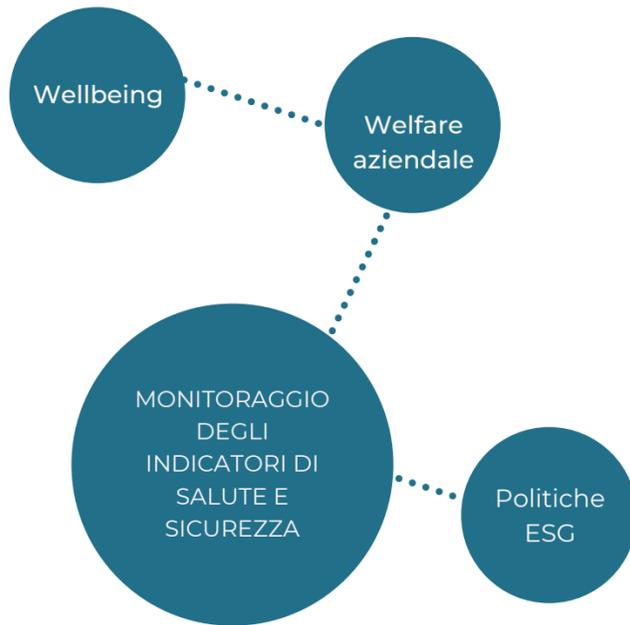
IL RUOLO STRATEGICO DEL CONSULENTE DEL LAVORO



Tale figura professionale, per le caratteristiche del mondo del lavoro nazionale, si trova ad operare prevalentemente nei confronti della piccola e media impresa, realtà che hanno a loro volta relazioni lavorative (spesso mediante contratti di appalto) con imprese di maggiori dimensioni.



IL RUOLO STRATEGICO DEL CONSULENTE DEL LAVORO



Al di là degli aspetti precedenti, che possono essere considerati di feedback, l'attività del Consulente del Lavoro può **assumere anche attivamente un ruolo importante in ambito di “salute e sicurezza” delle aziende clienti, da un lato attraverso la predisposizione di interventi diretti e mirati, dall'altro mediante interventi indiretti quali l'introduzione di misure di welfare aziendale, well being, politiche esg** (environmental, social, governance), e anche attraverso tutte quelle **misure volte a garantire la parità di genere e la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.**

Il possibile “intervento” del Consulente del Lavoro nel “sistema integrato della sicurezza” è pertanto strategicamente rilevante proprio in relazione al fatto che le realtà aziendali di più piccole dimensioni risultano ancora ad oggi essere quelle maggiormente refrattarie nei confronti della corretta applicazione delle misure di prevenzione e sicurezza.



ADEMPIMENTI
SICUREZZA
IN CASO DI
ASSUNZIONE



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

QUALI SONO I PASSAGGI OBBLIGATORI PER ESSERE IN REGOLA?



IN OCCASIONE DELLA COSTITUZIONE DI UNA NUOVA IMPRESA, SCATTA PER IL DATORE DI LAVORO L'OBBLIGO IMMEDIATO DI PROVVEDERE ALLA VALUTAZIONE DEI RISCHI E ALLA REDAZIONE DEL RELATIVO DOCUMENTO

QUALI SONO I PASSAGGI OBBLIGATORI PER ESSERE 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:



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.



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.



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.

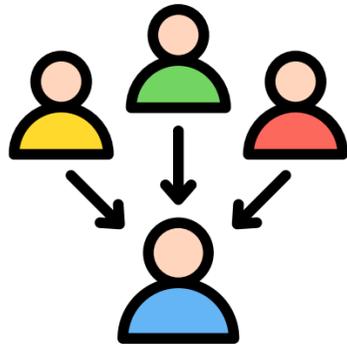
QUALI SONO I PASSAGGI OBBLIGATORI PER ESSERE IN REGOLA?



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'RSPP 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.



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.



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.

QUALI SONO I PASSAGGI OBBLIGATORI PER ESSERE IN REGOLA?



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.



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.

UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il preposto

Secondo il D. Lgs. 81/08, art. 2, il Preposto è *“la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”*.

Nello specifico, il preposto coincide con quei soggetti chiamati ad esempio **capo squadra, capo officina, capo reparto, capo produzione, capo turno, capo cantiere**.

Gli obblighi del preposto sono individuati dall’art. 19 del D.Lgs 81/2008 e sono:

1. sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti o intervenire direttamente per la risoluzione della problematica, anche sospendendo l’attività dei lavoratori stessi;
2. verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
3. richiedere l’osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
4. informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
5. astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
6. segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta; qualora vengano meno le condizioni minime di sicurezza, gli è chiesto inoltre di sospendere tali attività;
7. frequentare appositi corsi di formazione. La formazione avrà durata di 8 ore e riguarderà le conoscenze normativo-giuridiche e la valutazione dei rischi.

Da, ultimo, è bene ricordare che il ruolo del preposto non può essere assegnato a qualsiasi lavoratore occupato in azienda, ma le responsabilità attribuite devono corrispondere a determinate competenze: un apprendista, così come un operaio generico, non possono assumere il compito di preposto.



UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il preposto

La L.215/2021, che ha riformulato le condizioni di presenza del preposto in azienda, per prima cosa inserisce all'interno dell'art. 18 del D.Lgs 81/2008 il comma b-bis), che introduce il nuovo obbligo di "individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'articolo 19. I contratti e gli accordi collettivi di lavoro possono stabilire l'emolumento spettante al preposto per lo svolgimento delle attività di cui al precedente periodo. Il preposto non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività".

Pertanto, ad oggi l'individuazione del Preposto è un obbligo a carico del Datore di Lavoro e del Dirigente e sul tema è intervenuto anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso l'interpello 5/2023 e 4/2024.

La Legge 215/2021 ha, poi, esteso i compiti del preposto, prevenendo la possibilità di sospendere le attività, qualora non vengano rispettate le condizioni minime di sicurezza da parte dei lavoratori o nel caso in cui vengano rilevate inadeguatezze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro.

Infine, viene richiesto dal decreto fiscale che in regime di appalto o subappalto i datori di lavoro appaltatori/subappaltatori comunichino espressamente al committente il personale che riveste il ruolo di preposto.

L'articolo 299 del D.Lgs. 81/08, tratta l'esercizio di fatto di poteri direttivi. Esso prevede che le posizioni di garanzia relative a datori di lavoro, dirigenti e preposti gravino anche "su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti".

Ecco che ritroviamo la figura del Preposto "di fatto", ovvero colui che, senza alcuna preliminare investitura da parte del datore di lavoro, svolge concretamente i poteri tipici del preposto, assumendo di conseguenza, in ragione del principio di effettività codificato dall'art. 299 del D.Lgs. n. 81/08, la correlata posizione di garanzia. (Sentenza n. 22246 del 29 maggio 2014 della Cassazione penale).
Varie sentenze hanno richiamato espressamente il "principio di effettività", trovandosi a giudicare su casi in cui c'era un preposto "di fatto" e un preposto "di diritto".

Il preposto di diritto viene identificato dunque come la persona che ha ricevuto dal datore di lavoro l'incarico di sovrintendere alle attività lavorative di altri dipendenti.

Ma anche chi assume il ruolo di preposto "di fatto", pur non avendo regolare investitura, è tenuto a rispettare gli stessi obblighi di legge (compresa la formazione).



UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il preposto

Queste importanti implementazioni rendono il ruolo del preposto più impattante all'interno dell'organizzazione, garantendogli una maggiore possibilità d'azione in favore della sicurezza. Il compito della vigilanza viene quindi espanso in favore di una funzione più incisiva sul comportamento dei lavoratori e sull'utilizzo dei mezzi.

Quale può essere, allora, la giusta retribuzione del preposto?

Lo stipendio del preposto è un tema molto dibattuto, anche in conseguenza delle nuove responsabilità attribuitegli. I lavoratori chiamati a ricoprire tale figura si chiedono spesso se la presa in carico del ruolo e l'assunzione delle conseguenti responsabilità comporti un riconoscimento in busta paga e/o un nuovo inquadramento.

Un aumento di stipendio per il preposto non è automatico né previsto, ma resta comunque possibile. Infatti lo stipendio del preposto non è definito per legge, ma viene rimandato alla contrattazione collettiva.

Pertanto, dato che l'assunzione del ruolo di preposto da parte del lavoratore comporta una serie di responsabilità e funzioni maggiori, sarebbe ragionevole prevedere che anche il suo stipendio venga adattato al carico di responsabilità che questi si trova a dover sostenere, il che, come anticipato, rimanda alla contrattazione collettiva.



UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il medico competente



INTERPELLO 1 DEL 26 GENNAIO 2023

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpellato 1/2023 pubblicato il 1^o febbraio 2023 (a seguito dell'approvazione del 26 gennaio 2023) risponde all'istanza di interpellato promossa da Confcommercio in relazione alla **possibilità, per il datore di lavoro, di attivare l'attività di sorveglianza sanitaria a favore dei lavoratori agili per il tramite di più medici del lavoro incaricati allo scopo.**

La richiesta trova fondamento nella presenza, sempre più significativa, di lavoratori impiegati attraverso modalità agili e che svolgono la propria attività presso il domicilio o in altri luoghi, risultando di fatto lontani dalla sede di lavoro.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sviluppata un'importante premessa sui riferimenti normativi a cui è necessario fare rimando per collocare correttamente la richiesta, risponde positivamente citando i contenuti dell'art.39 del D.Lgs. 81/2008 e facendo quindi espresso rimando alla figura del medico coordinatore (visto in precedenza). È in funzione di questa possibilità espressa dal D.Lgs.81/2008 ed in relazione alle condizioni di necessità emerse in sede di valutazione dei rischi che il Ministero concede la possibilità richiesta da Confcommercio; questa scelta, ricorda il Ministero, farà scattare un insieme di altri oneri in capo al datore di lavoro, fra cui la revisione della valutazione del rischio (necessaria per evidenziare la necessità di nomina di ulteriori medici del lavoro) e la nomina di coordinatore in capo ad uno dei medici già individuati per la gestione dell'attività di sorveglianza sanitaria (così come previsto dall'art.39 D.Lgs. 81/08).

UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il medico competente



INTERPELLO 2 DEL 14 MARZO 2023



Con l'interpello numero 2 del 14 marzo 2023 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali interviene invece in risposta ad un'istanza presentata dall'Associazione nazionale dirigenti pubblici e alte professionalità della scuola (ANP), **in relazione all'obbligo del datore di lavoro di nominare il medico competente per la sorveglianza sanitaria, anche se la valutazione dei rischi non evidenzia tale obbligo.**

La Commissione ha chiarito che la sorveglianza sanitaria è l'insieme degli atti medici finalizzati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, citando espressamente i contenuti dell'art.25 del D.Lgs.81/2008.

In funzione di questa previsione il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi e deve nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa vigente.

Il medico competente deve collaborare con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori e all'organizzazione del servizio di primo soccorso.

Inoltre la valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.

UNA RIFLESSIONE SUI SOGGETTI DELLA SICUREZZA

Il medico competente



INTERPELLO 1 DEL 6 FEBBRAIO 2024



E' sempre obbligatorio sottoporre il lavoratore a visita medica dopo un evento di malattia (o infortunio) che si prolunga per oltre 60 giorni?

La risposta è negativa: il chiarimento arriva dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che con risposta ad interpellato proposto dall'Università degli Studi di Milano, specifica come questo adempimento si collochi all'interno delle attività previste dalla sorveglianza sanitaria e non rivesta, pertanto, carattere generale.

Partendo da un'analisi sulle definizioni fornite dal D.Lgs.81/2008, il Ministero del Lavoro ricorda che l'art.2 del D.Lgs.81/2008 definisce sorveglianza sanitaria l'"insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa".

All'art.18 del D.Lgs.81/2008 invece, si precisa che è obbligo del datore di lavoro "nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi di cui all'articolo 28" e, in funzione di ciò, "nell'affidare i compiti ai lavoratori" ha l'obbligo di "tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza", "vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità" e "aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione".

QUALI REGOLE PER I CONTRATTI ATIPICI?

E I TIROCINANTI?

SONO ASSIMILATI AI LAVORATORI
DIPENDENTI DALL'ART. 3
D.LGS.81/2008



| TIPOLOGIA CONTRATTUALE | DVR? | FORMAZIONE E INFORMAZIONE ? | E' PREVISTA TUTELA IN CASO DI INFORTUNIO? | RIENTRANO NEL COMPUTO DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA? |
|-----------------------------------|------|-----------------------------|---|--|
| LAVORATORI A CHIAMATA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| COCOCO CHE OPERANO PRESSO LA SEDE | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| COCOCO CHE OPERANO FUORI SEDE | ✗ | ✗ | ✓ | ✓ |
| PREST.O. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| LAVORATORI AUTONOMI OCCASIONALI | ✓ | ✓ | ✗ | ✗ |

E PER LO SPORT?

NELLE SOCIETA' E ASSOCIAZIONI SPORTIVE DILETTANTISTICHE I VOLONTARI E I LAVORATORI OCCUPATI CON PREST.O. SONO ASSIMILATI AI LAVORATORI AUTONOMI PER ESPRESSA PREVISIONE NORMATIVA, PERTANTO ANCHE GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NE DEVONO TENERE CONTO.:
VOLONTARI: L.39/1991 e art.90 L.289/2002
PREST.O.: Art.20, D.Lgs.151/2015



| ADEMPIMENTI EX <u>D.LGS.81/2008</u> | TIPOLOGIA CONTRATTUALE – ADEMPIMENTO OBBLIGATORIO DEL DATORE DI LAVORO / COMMITTENTE | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|-------------|---|--|
| | LAVORATORI COMPENSO ANNUO < 5.000,00 | <u>PREST.O.</u> | AUTONOMI OCCASIONALI ART. 2222 C.C. | CO.CO.CO. CHE PRESTANO ATTIVITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO DEL COMMITTENTE | CO.CO.CO. CHE NON PRESTANO ATTIVITÀ NEI LUOGHI DI LAVORO DEL COMMITTENTE | SUBORDINATO | AUTONOMO | VOLONTARI |
| OBBLIGO DI INFORMAZIONE EX ART. 36 D.LGS.81/08 | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI | SI |
| OBBLIGO DI FORMAZIONE EX ART. 37 D.LGS.81/08 | NO | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore |
| ADDESTRAMENTO EX ART. 37 D.LGS.81/08 | NO | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore |
| VISITA MEDICA PREVENTIVA EX ART. 41 D.LGS.81/08 | NO | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | SI | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore | NO, SI, se a richiesta e spesa del lavoratore |
| MESSA A DISPOSIZIONE DPI EX ART. 18 D.LGS. 81/08 | SI | NO | NO | SI | NO | SI | NO | NO |
| TESSERINO DI RICONOSCIMENTO EX ART. 21 D.LGS.81/08 | NO | SI | SI | NO | SI | NO | SI | SI |

COME SI CALCOLA LA BASE DI COMPUTO DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA?

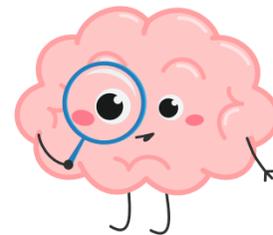
Le prescrizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono strettamente correlate anche alle dimensioni dell'organico aziendale: in generale le condizioni da rispettare diventano più stringenti all'aumentare del numero di lavoratori occupato. Questo poiché, al fine di non sovraccaricare di adempimenti i datori di lavoro, il legislatore ha previsto procedure semplificate, strettamente connesse sia al numero di lavoratori impiegati sia alla tipologia di lavorazione svolta.

In base all'organico le procedure sono così standardizzate:

- aziende **fino a 10 lavoratori**, escluse le aziende ad alto rischio di cui all'art. 31 comma 6, lettere a, b, c, d del decreto legislativo n. 81/2008;

- aziende **fino a 50 lavoratori**, escluse le aziende ad alto rischio di cui all'art. 31 comma 6, lettere a, b, c, d del decreto legislativo n. 81/2008 ed escluse le aziende che espongono lavoratori a rischi chimici, biologici, atmosfere esplosive, cancerogeni, mutageni o amianto.

Per definire l'organico aziendale ci si richiama al concetto di computo del lavoratore in termini di sicurezza, così come previsto dall' art. 4 del decreto legislativo n. 81/2008.



COME SI CALCOLA LA BASE DI COMPUTO DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA?

Nel computo del personale non si fa riferimento alla durata del contratto o all'orario di lavoro: un lavoratore vale come **unità**, indipendentemente dalle condizioni contrattuali, ma è prevista una deroga per i lavoratori a tempo parziale e per i lavoratori somministrati: in questo caso il computo deve avvenire sulla base del numero delle ore di lavoro effettivamente prestate nell'arco di un semestre.

Un'altra deroga riguarda specificamente il settore dell'agricoltura: i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori stagionali verranno computati per frazioni di unità lavorative anno (Ula) (ove una Ula corrisponde ad una persona che durante tutto un anno ha lavorato per l'intero anno nell'impresa o per conto dell'impresa a tempo pieno).



DEFINIZIONE DI LAVORATORE (art. 2 del decreto legislativo n. 81/2008)

“Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’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 e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società; l’associato in partecipazione; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento; l’allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni.”

COME SI CALCOLA LA BASE DI COMPUTO DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA?

Non è dunque la tipologia contrattuale che definisce la figura del lavoratore bensì l'attività lavorativa esercitata.

Nell'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2008 vengono richiamate esplicitamente alcune figure per cui potrebbero porsi dei problemi interpretativi, proprio per garantire la massima chiarezza possibile.

Sono equiparati ai lavoratori ai fini della tutela in materia di sicurezza:

- 1) *i soci lavoratori di cooperativa o di società, anche di fatto, che prestano la loro attività per conto delle società e dell'ente stesso;*
- 2) *i partecipanti a iniziative di tirocini formativi e di orientamento (quindi anche stages, percorsi di alternanza scuola/lavoro, ecc.);*
- 3) *gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari e i partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali (limitatamente ai periodi in cui l'allievo stesso è effettivamente applicato alle strumentazioni o ai laboratori in questione), in poche parole gli studenti che si trovano nelle condizioni sopraindicate;*
- 4) *i volontari del corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile*
- 5) *infine, i lavoratori di cui al decreto legislativo del 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni, ovvero gli addetti ai c.d. "lavori socialmente utili" o LSU.*



Pertanto, gli unici lavoratori non previsti dalla definizione sono coloro che sono espressamente esclusi dall'art. 2, comma 1, lett. a, del decreto legislativo n. 81/2008, ovvero gli addetti ai servizi domestici e familiari, quali colf e badanti.

A hand holding a fountain pen is positioned over a document. The document contains text such as "Article 3 - Contract", "In consideration of Contract Documents", and "(Amount in Written Words)". The background is a light teal color.

GARANTIRE
SALUTE E SICUREZZA AI
LAVORATORI
ATTRAVERSO
BUSTA PAGA E
CONTRATTO DI
LAVORO



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

GARANTIRE salute e sicurezza ai lavoratori attraverso busta paga e contratto di lavoro

.....

VISITA MEDICA

Preventiva, periodica, al cambio mansione, al rientro da assenze

INIDONEITA' ALLA MANSIONE

Le conseguenze nella gestione del personale

CAMBIO MANSIONE DEL LAVORATORE

Formazione, addestramento, aggiornamento del DVR e verifica dell'idoneità alla mansione

VERIFICA ORGANIGRAMMA SICUREZZA

Le mansioni per la sicurezza contrastano con la mansione del lavoratore?

VISITA MEDICA AL LAVORATORE

La visita medica è necessaria per tutte quelle tipologie di attività che comportano possibili rischi specifici per la salute dei lavoratori.

Ha lo scopo di **valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica** e dovrà sempre avere carattere **preventivo** rispetto all'assegnazione della mansione al lavoratore.

PERTANTO



**LA VISITA MEDICA E' OBBLIGATORIA OGNI QUALVOLTA
L'ATTIVITA' LAVORATIVA TIPICA DELLA MANSIONE DEL
LAVORATORE PREVEDE L'ATTIVAZIONE DELLA SORVEGLIANZA
SANITARIA.**

VISITA MEDICA AL LAVORATORE: QUANDO?



La visita medica è necessaria per tutte quelle tipologie di attività che comportano possibili rischi specifici per la salute dei lavoratori.

Ha lo scopo di valutare l'idoneità del lavoratore alla mansione specifica e dovrà sempre avere carattere **preventivo** rispetto all'assegnazione della mansione al lavoratore.

Pertanto

LA VISITA MEDICA E' OBBLIGATORIA OGNI QUALVOLTA L'ATTIVITA' LAVORATIVA TIPICA DELLA MANSIONE DEL LAVORATORE PREVEDE L'ATTIVAZIONE DELLA SORVEGLIANZA SANITARIA

La visita medica in fase d'assunzione può collocarsi in fase preventiva ma successiva all'assunzione oppure in fase pre-assuntiva, come previsto dall'art.41, c.2 bis, D.Lgs.81/2008: in base alle previsioni del comma 2 bis non è obbligatorio stabilire la visita medica in fase pre-assuntiva dove l'obbligo vige solo dopo l'assunzione del lavoratore.

Il datore di lavoro, così come il lavoratore, il medico competente o i dipartimenti di prevenzione delle ASL, possono richiedere la visita in fase pre-assuntiva qualora si ritenga necessaria ed il datore di lavoro in questo caso ha facoltà di assumere in lavoratore solo dopo l'esito positivo della visita pre-assuntiva.



VISITA MEDICA AL LAVORATORE

La visita medica preventiva di idoneità al lavoro in fase pre-assuntiva, dovrà essere esclusivamente legata ad una mansione per la quale è prevista la sorveglianza sanitaria e non potrà essere effettuata per accertare lo stato di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Il comma 2 dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 prevede un elenco di ulteriori situazioni in cui deve essere svolta la visita medica, oltre a quella in fase preventiva (o pre-assuntiva) in occasione d'assunzione.

Nello specifico è possibile identificare:

1. visita medica **PERIODICA**, per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno e può assumere cadenza diversa se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
2. visita medica **SU RICHIESTA DEL LAVORATORE** e ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
3. visita medica in **OCCASIONE DEL CAMBIO MANSIONE** per verificare l'idoneità alla nuova attività;
4. visita medica alla **CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**, nei casi previsti dalla normativa vigente e stabiliti dal medico competente nella relazione di sorveglianza sanitaria;
5. visita medica **PRECEDENTE ALLA RIPRESA DEL LAVORO**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

In base alle previsioni del DDL Lavoro la visita medica a seguito di assenza >60 gg verrà organizzata solo in funzione del parere positivo del medico competente



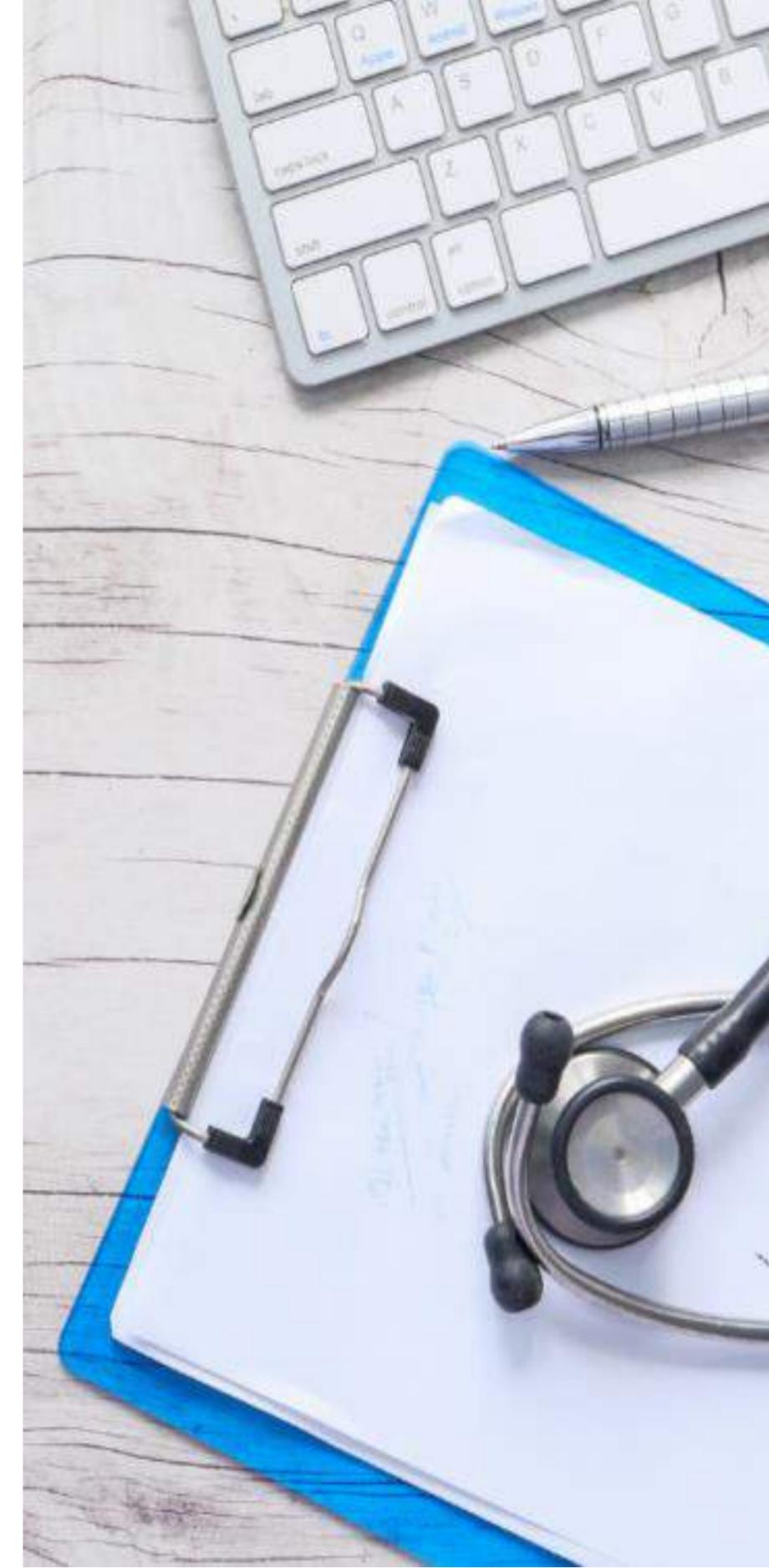
la visita medica al termine del rapporto di lavoro risulta obbligatoria nei casi in cui il lavoratore abbia svolto mansioni che prevedevano esposizione ad agenti chimici, esposizione all'amianto, esposizione alle radiazioni ionizzanti. È inoltre fortemente raccomandata (ma l'obbligatorietà eventuale viene definita dal medico competente) nei casi di esposizione ad agenti fisici, esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni e rischio biologico.

VISITA MEDICA AL LAVORATORE

Le visite mediche sono sempre effettuate **a cura e spese del datore di lavoro** e nei casi ed alle condizioni previste e sono **altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.**

Le visite mediche devono inoltre essere organizzate in considerazione degli orari di lavoro e della reperibilità dei lavoratori; se, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avviene in orari diversi dal normale orario di lavoro, il lavoratore **dovrà comunque considerarsi in servizio durante lo svolgimento della visita.**

Al lavoratore spetta l'obbligo di sottoporsi alle visite mediche ed agli accertamenti sanitari disposti dal medico competente e **di fronte ad un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite e/o agli accertamenti, il datore di lavoro dovrà pertanto procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari**



VISITA MEDICA AL LAVORATORE MINORENNE

Occupare un minore all'interno di un'attività imprenditoriale o professionale **comporta sempre la preventiva verifica dell'idoneità fisica del soggetto, indipendentemente** dal fatto che l'attività lavorativa sia genericamente soggetta o meno alle attività di **sorveglianza sanitaria** così come previsto dagli artt.41 e seguenti del D.Lgs. 81/2008.

Così come disposto dall'art.8, L.997/1967, il minore -bambino o adolescente- deve sempre essere sottoposto a verifica dell'idoneità sanitaria, sia a livello preventivo che periodico, ad intervalli non superiori all'anno e la visita medica potrà essere svolta dal medico competente (ove l'attività sia soggetta a sorveglianza sanitaria) o, alternativamente, da un medico del servizio sanitario nazionale.



Il comma 4 dell'articolo 8 della legge in parola prevede che le visite mediche a cui si sottopone il minore debbano essere **attestate da apposito certificato**; tuttavia la L.98/2013 di conversione del D.L.69/2013 ha previsto all'art.42 che - fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal Testo Unico per la Salute e Sicurezza in ambiente di Lavoro (TUSL, ovvero D.Lgs.81/2008) - **è abrogato l'obbligo di certificazione di idoneità al lavoro per adolescenti e bambini adibiti ad attività non rischiose.**

VISITA MEDICA AL LAVORATORE MINORENNE

Questo comporta che, seppur non sia più necessario il certificato di idoneità al lavoro, non è tuttavia venuto meno l'obbligo di visita medica, così come precisato dalla sentenza della Corte di Cassazione n.ro 51.907 del 2016: “la condotta di ammissione al lavoro di minore senza la prescritta visita medica costituisce tutt'ora reato”.

Così come previsto dall'art.8, c. 5, Legge 997/1967, il medico ha sempre l'onere di comunicare eventuali prescrizioni al lavoro, sia in relazione alle attività lavorative ordinarie, sia in relazione alle attività inibite ma concesse in deroga per attività formativa e di istruzione.

Per riassumere: la visita medica per il lavoratore minorenne è sempre obbligatoria?

Si, anche qualora l'attività lavorativa a cui è adibito non sia sottoposta alle disposizioni di sorveglianza sanitaria; in questo caso, a fronte di visita medica, il medico non sarà tenuto a rilasciare il giudizio di idoneità*, ma sarà sempre tenuto a comunicare eventuali prescrizioni al lavoro.

*solo in caso di lavorazioni non ritenute pericolose e quindi non soggette a sorveglianza sanitaria



IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



La cartella sanitaria contiene gli esiti delle visite mediche effettuate e i giudizi espressi per iscritto dal medico competente, che possono essere di:

- a) idoneità;**
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente,** con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea** (con la precisazione dei limiti temporali di validità);
- d) inidoneità permanente.**

In opposizione ai giudizi del medico competente, ivi compresi ⁹⁹quelli formulati in fase pre-assuntiva, è ammesso ricorso, **entro trenta giorni** dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

LAVORATORE NON IDONEO ALLA MANSIONE: COSA FARE?



1

Valutare se l'attività svolta dal lavoratore può essere gestita in modalità smart working e se tale modalità ne tutela lo stato di salute.

2

Valutare se in alternativa il lavoratore può essere adibito ad altre attività, equivalenti a quella svolta abitualmente.

3

Adibire temporaneamente il dipendente ad altra mansione.

4

Prevedere lo spostamento temporaneo ad altra unità produttiva, con condizioni di rischio inferiori e quindi accettabili.

5

Nel caso in cui non vi siano alternative, sospendere il lavoratore.

LAVORATORE NON IDONEO ALLA MANSIONE: COSA FARE?

Il datore di lavoro solo in extrema ratio può procedere con la **sospensione del lavoratore**, quale misura estrema di tutela della salute dello stesso. In questo caso il datore di lavoro non sarebbe tenuto a corrispondere la retribuzione.

L'orientamento giurisprudenziale maggioritario sostiene che il datore di lavoro non sia tenuto al pagamento della retribuzione qualora le prestazioni lavorative non vengano prestate per divieto derivante dalle prescrizioni del medico competente (cfr. Tribunale di Verona, Sent. n. 6750/2015; Cass., n. 7619/1995).



IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



Per prima cosa dovremo distinguere se il giudizio sia **temporaneo o permanente**.

Nel caso della **temporaneità**, appare evidente che **periodi brevi (anche sei mesi) non consentano nessun giudizio di cessazione del rapporto dato che se ne deve diversamente determinare una durata protettiva sino a che non si potrà determinare un quadro più stabile** (in effetti un periodo di mesi sei, ad esempio, non potrà determinare per l'azienda l'insussistenza di un interesse apprezzabile alla ripresa dell'attività lavorativa, superato lo scoglio temporaneo della inidoneità).

Ma anche nel caso **della inidoneità permanente** alla mansione, le valutazioni del datore di lavoro devono essere molteplici. Per prima cosa non bisogna dimenticare come sia possibile, per il lavoratore, **ricorrere ad un ulteriore accertamento sanitario**, ex art 41 comma 9 del D.Lgs. n. 81 del 2008, da proporsi entro 30 giorni dalla ricezione del giudizio del medico aziendale, in possibile riforma a quest'ultimo. Peraltro, potrebbe apparire quasi preferibile che tale eventualità venga suggerita dal datore di lavoro al lavoratore dichiarato inidoneo. E nelle more del ricorso (e del suo esito), il lavoratore va retribuito? In generale si potrebbe supporre come dubbia una sospensione "non retribuita", in tutti quei casi in cui a rappresentare il fulcro della motivazione non sia solamente l'esito di inidoneità ma l'impossibilità, seppur temporanea, che lo stesso presti la propria attività lavorativa per via di un concetto "oggettivo" riferito alla più ampia tematica della salute e sicurezza aziendale.

Banalmente, consapevoli che le tematiche della sicurezza in materia di lavoro comportano rischi aziendali, **la pretesa creditoria di una sospensione retribuita potrebbe essere ingenerata dal fatto che l'inidoneità, in fondo, sia un rischio dell'impresa che ne deve tenere conto.**

IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



Tuttavia, si sottolinea come **la giurisprudenza sembra orientata proprio verso la sospensione non retribuita nei confronti del lavoratore in quanto, in assenza della prestazione lavorativa si può ritenere insussistente anche il corrispettivo obbligo di retribuire la medesima. Infatti, possiamo ritenere che il diritto alla retribuzione possa ritenersi valido “soltanto in caso di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, stante la natura sinallagmatica del contratto di lavoro”** (Cass. Civ. n. 4677 del 2006).

In mancanza di quest'ultima, pertanto, non può che ritenersi **sospeso anche il diritto al pagamento da parte del lavoratore, posto che la sospensione sia sorretta e motivata da un motivo giustificato ai sensi delle norme generali.** Secondo il Tribunale di Cuneo (sentenza n. 17 del 19 gennaio 2023 che richiama la Cassazione di cui sopra) *“La facoltà del datore del lavoro di sospendere per motivi di inidoneità sanitaria un lavoratore dal servizio e dallo stipendio, pur non essendo prevista da alcuna norma propria del diritto del lavoro è ritenuta sussistente dalla giurisprudenza (cfr. Cass. Civ. 12 luglio 1995 n. 7619, App. Torino 28 giugno 2001, Trib. Roma 19 febbraio 2020)”*.

Ma vi è di più: non solo la sospensione della retribuzione è da considerarsi legittima e giustificata dal fatto che il datore di lavoro non percepisca, quale corrispettivo, lo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del lavoratore ma, **anche laddove il dipendente si offrisse di riprendere servizio, il datore di lavoro sarebbe in ogni caso tenuto a rifiutare tale ipotesi ai sensi dell'art. 2087 del Codice Civile e dell'art. 42 del D.Lgs n. 81 del 2008**, rispettivamente inerenti la salvaguardia “psico-fisica del lavoratore” e al “rispetto delle indicazioni fornite dal personale medico competente”.

IL GIUDIZIO DI IDONEITA' ALLA MANSIONE



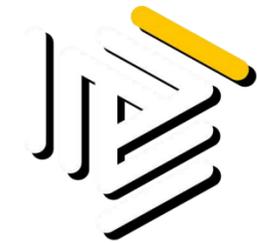
L'impossibilità a diversa mansione

In ogni caso, alla fine, una decisione dovrà essere presa, se l'inidoneità non può risolversi e non si ravvedono altre mansioni cui collocare lo sventurato lavoratore. Circostanza decisamente complessa, soprattutto alla luce di una recente interpretazione che affianca il concetto di inidoneità alla disabilità. In effetti assistiamo alla recente presa di posizione di alcune pronunce che, alla luce della giurisprudenza e della normativa comunitaria, **sostengono come il lavoratore giudicato inidoneo alla mansione si trova in una situazione di "disabilità"**, ossia una **limitazione (causata da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature) tale da ostacolare in maniera significativa la partecipazione del soggetto alla vita professionale in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori** (cfr. Sent. CGUE 11 aprile 2013 C- 335/11 e C-337/11).

Il datore di lavoro, in questi casi, non dovrebbe solo verificare la presenza in azienda di posizioni compatibili con lo stato di salute del dipendente ma dovrebbe **osservare quegli "accomodamenti ragionevoli" (modifiche o adattamenti necessari e idonei a tutelare il lavoratore) tali da collocare il neo disabile nel contesto produttivo**. Il che, nelle aziende di dimensioni notevoli, porterebbe a supporre che la ipotesi del recesso appaia sempre più lontana. Ma non solo. Se pensiamo che, nel caso di un giudizio, l'accertamento medico di inidoneità fondante l'eventuale recesso può sempre essere oggetto di revisione in sede di CTU medica disposta dal Magistrato, capiamo che la strada del licenziamento, giusta o sbagliata che sia, è in salita. Per non parlare, da ultimo, del corollario del licenziamento per inidoneità alla mansione, da sempre classificato nell'alveo dei licenziamenti per ragioni oggettive. C'è il rischio che l'intimazione di un licenziamento di tal natura, evidentemente non voluto dall'azienda, possa pregiudicare il ricorso alle agevolazioni contributive collegate alle cessazioni per giustificato motivo oggettivo.



DEMANSSIONAMENTO PER INIDONEITÀ



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

DEMANSIONAMENTO E INIDONEITA' ALLA MANSIONE

In materia di accordi di **demansionamento**, oltre all'articolo 2103 del cod. civ., è opportuno tenere in considerazione anche quanto previsto **dall'articolo 42, D.Lgs. 81/2008**, il quale prevede che, in caso di **inidoneità alla mansione specifica**, il datore di lavoro,

*“anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, **attua le misure indicate dal medico competente** e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, **ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza**”.*



DEMANSSIONAMENTO E INIDONEITA' ALLA MANSIONE



Pertanto, nel caso in cui la variazione di mansioni **si renda necessaria dall'inidoneità del lavoratore alla mansione specifica** svolta in precedenza, è stato espressamente normato un **diritto** all'adibizione ad altre mansioni, di pari livello o di livello inferiore, con conservazione della retribuzione e del livello di inquadramento precedentemente acquisito, indipendentemente dalle cause di tale inidoneità (pregresse, dovute alle condizioni di lavoro o derivanti da fatti estranei al rapporto di lavoro).

DEMANSSIONAMENTO E INIDONEITA' ALLA MANSIONE

Come ricordato dalla giurisprudenza (si veda la sentenza del Tribunale di Parma del 10 maggio 2022), tale disposizione non è stata implicitamente abrogata a seguito delle modifiche all'articolo 2103, cod. civ., apportate dall'articolo 3, D.Lgs. 81/2015, trattandosi di **norma speciale** riguardante una situazione specifica non regolata dalla norma generale codicistica.



RICORDA: per “**inidoneità alla mansione specifica**” si intende un impedimento oggettivo, tenuto conto di quanto previsto dall'obbligo giuridico di non aggravare lo stato di salute del lavoratore, stabilito dall'articolo 2087, cod. civ., e dal D.Lgs. 81/2008.

Nel caso non vi siano mansioni disponibili compatibili, il datore ha, pertanto, **l'onere di sospendere il lavoratore**, non senza incorrere in rischi particolarmente complessi, in quanto se la scelta in questione si dovesse rivelare illegittima ex post, si determinerebbe una responsabilità sul piano retributivo*.



**«Quando il datore di lavoro sospende il lavoratore dal lavoro e dalla retribuzione, ritenendo l'esistenza di una legittima causa di sospensione, è a suo carico il rischio relativo al successivo accertamento o evidenziazione dell'effettiva inesistenza di una siffatta causa» (Cassazione n. 5502/1998; Cassazione n. 1536/2005).*

FAC SIMILE DI ACCORDO PER LA MODIFICA DELLE MANSIONI

.....

Il lavoratore, C.F. _____, residente in _____ (di seguito "Lavoratore")

e

l'azienda _____ C.F. e P.IVA _____, con sede in _____ (di seguito "Datore di lavoro");

per sottoscrivere, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2103, cod. civ., il presente accordo modificativo delle mansioni

Premesso che

il lavoratore non è più in possesso del _____/il datore di lavoro intende sopprimere le mansioni in precedenza assegnate al lavoratore e consistenti in _____/etc.;

è intenzione delle parti, al fine di conservare l'occupazione del lavoratore, sottoscrivere il presente accordo modificativo delle mansioni svolte, che determina un livello di inquadramento inferiore e la riduzione della retribuzione, sulla base di quanto previsto dal Ccnl _____;

le parti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2103, comma 6, cod. civ., stipulano il presente accordo presso _____;

tutto ciò premesso le parti stipulano e convengono quanto segue:

1. la premessa forma parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le parti convengono che con decorrenza _____ il lavoratore verrà adibito alle mansioni di _____, riconducibili al livello _____ del Ccnl, categoria _____;
3. a decorrere dal _____, la retribuzione del lavoratore sarà pertanto pari a _____;
4. il presente accordo non interrompe e non modifica gli effetti l'anzianità maturata;
5. le parti si danno reciprocamente atto che il livello di inquadramento contrattuale stabilito nel presente accordo è conforme alle caratteristiche delle mansioni assegnate;
6. la Commissione prende atto del presente accordo e della finalità di conservazione dell'occupazione dettagliata nelle premesse e, dopo aver informato le parti circa il contenuto e gli effetti dell'accordo modificativo ai sensi dell'articolo 2103, comma 5, cod. civ., accerta il consenso consapevole del lavoratore alla modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

La Commissione redige il presente verbale che viene letto, confermato e sottoscritto.

Il datore di lavoro

Il lavoratore



CAMBIO MANSIONE E IMPLICAZIONI SICUREZZA



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?

Nel caso in cui in azienda sia strettamente necessario un cambio mansione, il medico competente informato dal datore di lavoro, esegue una **visita medica periodica “in occasione del cambio mansione”**, qualora nella nuova mansione siano presenti rischi per i quali il lavoratore non era precedentemente sottoposto a sorveglianza sanitaria.

L'articolo 41, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 81/2008 prevede, infatti, che la sorveglianza sanitaria cui il datore di lavoro è tenuto comprende anche la visita medica con la quale, in occasione del cambio di mansioni, si va a verificare l'idoneità del dipendente a svolgere la nuova mansione specifica.



CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?

→ Il lavoratore può rifiutarsi di sottoporsi a visita medica?

NO!

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 22094 del 13 luglio 2022, ha affrontato un caso in cui un lavoratore ha **rifiutato** di sottoporsi a una visita medica richiesta dal datore di lavoro in occasione di un cambio di mansione. Nonostante le motivazioni del lavoratore, la Corte ha **confermato che la visita medica è obbligatoria per legge** e che il datore di lavoro deve richiederla prima di assegnare nuove mansioni. **Il rifiuto del lavoratore è stato considerato ingiustificabile**, poiché avrebbe potuto contestare l'esito della visita o l'assegnazione delle nuove mansioni in modo adeguato.

!! Il rifiuto di sottoporsi a visita medica è sanzionabile con il licenziamento per giusta causa.



CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?

→ **In occasione del cambio mansione è necessario che il dipendente venga sottoposto nuovamente alla formazione?**



Il comma 4 dell'art. 37 del D.lgs. 81/08 prevede un obbligo formativo in caso:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;*
- b) del trasferimento o **cambiamento di mansioni**;*
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi."*

Se quindi il lavoratore viene destinato a mansioni diverse da quelle precedenti, dovrà essere formato sui rischi **specifici** della nuova attività lavorativa.

CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la nota del 27 novembre 2013, n. 20791, ha specificato che:

- L'obbligo formativo dei lavoratori e dei loro rappresentanti è disciplinato dall'art.37, D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81;
- Il medesimo articolo al comma 4, lett.b) recita “**la formazione e ove previsto l'addestramento specifico devono avvenire in occasione...b) del trasferimento o cambiamento di mansioni.**”
- I casi nei quali è previsto l'obbligo formativo (costituzione del rapporto di lavoro utilizzo dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, trasferimento, introduzione di nuove attrezzature di lavoro di nuove tecnologie , di nuove sostanze o preparati pericolosi) si caratterizzano per una **sostanziale variazione dei rischi**, cui potenzialmente potrebbe essere esposto il lavoratore in relazione all'inserimento lavorativo dell'azienda e alle caratteristiche che contraddistinguono le competenze acquisite dal lavoratore medesimo, tali da richiedere un adeguamento formativo.
- Sebbene, l' articolo 37, comma 4, lett b) attenga non già alla variazione di qualifica bensì alla variazione di mansioni e/o al trasferimento, il trasferimento di un lavoratore da un servizio all'altro della medesima azienda, indipendentemente dal riferimento alla qualifica contrattuale individuata e il mutamento di mansioni possono essere intesi in senso analogo.
- La fattispecie del **trasferimento assume autonoma rilevanza** ai fini degli obblighi formativi in senso ampio, in una lettura dell'articolo 37, comma 4, D.Lgs.81/2008 che presupponga una adeguata valutazione dei rischi specifici.
- La necessità di integrare e non ripetere la formazione del lavoratore nel caso in cui lo stesso venga trasferito nell'ambito della stessa azienda sarà dunque valutata in considerazione della prestazione di lavoro nel nuovo servizio -reparto ufficio- al quale è stato trasferito, che ad esempio potrebbe esporre il lavoratore ai rischi sui quali non è stato precedentemente formato, avendo riferimento anche al luogo in cui la nuova mansione viene svolta.

CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?



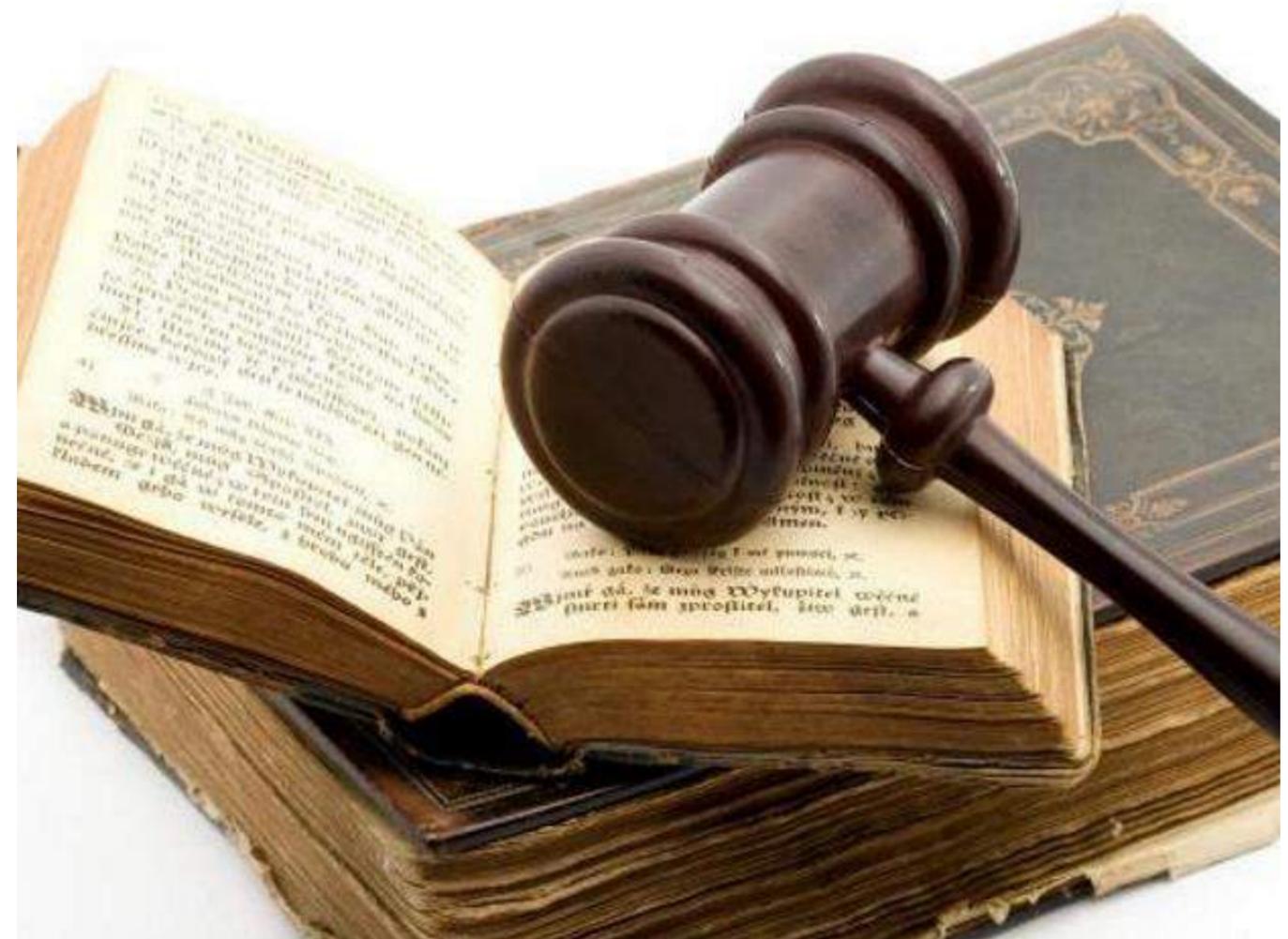
In sintesi:

- qualora il lavoratore, **pur mantenendo la stessa qualifica**, venga destinato a **mansioni diverse** da quelle precedentemente svolte, dovrà essere sottoposto **solo ad una formazione specifica**;
- nel caso in cui, invece, il lavoratore venga trasferito ad altro reparto/ufficio della stessa unità produttiva, pur svolgendo le stesse mansioni, il datore di lavoro dovrà considerare l'opportunità di programmare eventuali aggiornamenti formativi che tengano conto, in relazione al DVR di eventuali nuovi rischi.

CAMBIO MANSIONE E SICUREZZA: COSA FARE?

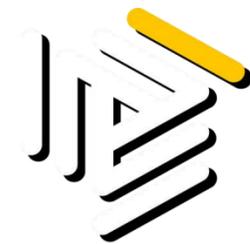
→ART. 2103 C.C. – 3° COMMA

«3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.»





COME EVITARE
SANZIONI E
SOSPENSIONE
DELL'ATTIVITA



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

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**.



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

.....

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%).



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

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);
- 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.



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

GRAVI VIOLAZIONI

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

- o i lavori presso linee elettriche in mancanza di disposizioni organizzative e procedurali necessarie per la protezione dei lavoratori dai correlati rischi;
- o la presenza di conduttori nudi in tensione senza disposizioni organizzative e procedurali mirate a garantire l'incolumità dei lavoratori in rapporto ai rischi collegati;
- o 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 |

SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: Le micro imprese

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.

SICUREZZA SUL LAVORO E SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE:

Le micro imprese

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.**

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.



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



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

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
- 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

COME EVITARE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: I REGOLAMENTI PER LA 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 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.

COME EVITARE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: I REGOLAMENTI PER LA 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 ommesso 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.

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:

1. la previa segnalazione dell'uomo al lavoro,
2. la messa in sicurezza della macchina con disattivazione certa del circuito elettrico,
3. l'informazione agli altri addetti della presenza dell'operaio nella vasca,
4. il coordinamento di un preposto”.

COME EVITARE LA SOSPENSIONE DELL'ATTIVITA' IMPRENDITORIALE: I REGOLAMENTI PER LA SICUREZZA

UN ESEMPIO

Cass. Pen. Sez. IV, 15 aprile 2010 n.14499



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.”

CULTURA DELLA PREVENZIONE: come far comunicare procedure e regolamenti HR e HSE

Vedi
allegati



Le procedure per la gestione dell'infortunio e del *near miss*



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

GRIGLIA DI VALUTAZIONE

| Elemento di valutazione | Punteggi | Punteggio max per elemento di valutazione |
|---|----------|---|
| 1. L'impresa applica un contratto integrativo e/o un programma di welfare? | 0; 2 | 2 |
| 2. Qual è la percentuale di dipendenti donne rispetto al totale dei dipendenti? | 0; 1; 2 | 2 |
| 3. Qual è il rapporto tra manager donne rispetto al totale delle figure manageriali presenti? | 0; 1; 2 | 2 |
| 4. L'impresa dispone di un organigramma? | 0; 2 | 2 |
| 5. L'impresa dispone di un mansionario? | 0; 2 | 2 |
| 6. Indicare, a parità di inquadramento professionale, il differenziale retributivo per genere | 0; 2 | 2 |
| 7. Indicare le eventuali promozioni (progressioni verticali e/o orizzontali) effettuate nell'ultimo anno | 0;1;2 | 2 |
| 8. L'impresa si è dotata di politiche e/o regole di gestione formalizzate sulle tematiche della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità per i dipendenti? | 0; 1 | 1 |
| 9. L'impresa ha aggiornato il documento di valutazione rischi negli ultimi tre anni (2021-2022-2023)? | 0;1 | 1 |
| 10. L'impresa ha effettuato una valutazione del rischio molestie e violenza sui luoghi di lavoro? | 0;1 | 1 |
| 11. L'impresa ha adottato un modello organizzativo gestionale ex D.Lgs 231/01? | 0;2 | 2 |
| 12. L'impresa ha predisposto un bilancio di sostenibilità? | 0;2 | 2 |
| 13. L'impresa possiede una certificazione di Sistema di Gestione in corso di validità?? | 0;2;5 | 5 |
| 14. L'impresa ha definito regole/procedure formalizzate per: a) comunicazione interna/esterna b) individuare e monitorare gli obiettivi del personale c) modalità di selezione, assunzione e progressione del personale d) accesso del personale ai programmi di sviluppo professionale e) accesso del personale a strumenti di flessibilità | 0;1 | 5 |
| 15. L'impresa ha realizzato interventi di formazione/informazione in tema di parità di genere e inclusione? | 0;2 | 2 |
| 16. Indicare eventuali strumenti di flessibilità/welfare adottati dall'impresa: a) Part - time b) Smart working / telelavoro c) Asilo nido aziendale o convenzionato d) Flessibilità orario lavoro | 0;1 | 4 |
| PUNTEGGIO MAX | | 37 |
| Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per micro imprese | | 7 punti |
| Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per piccole imprese | | 10 punti |
| Punteggio minimo per l'accesso all'agevolazione per medie imprese | | 16 punti |



Non solo sicurezza. Regolamenti e procedure per ottenere la certificazione parità di genere

Per l'accesso ai contributi è necessario effettuare un pre-screening di autovalutazione e ottenere un esito che dimostri un adeguato grado di maturità dell'impresa sui temi inerenti alla parità di genere;

TEST DI PRE SCREENING

Rilevano, fra le altre misure:

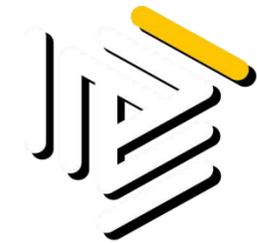
1. Contratto aziendale
2. Misure di welfare
3. Organigramma
4. Mansionario
5. Regolamento per la gestione di diversità, inclusione e pari opportunità
6. Aggiornamento periodico del DVR (triennale o con maggior frequenza)
7. Misure di flessibilità, fra cui part time, smart working, orario flessibile

Link alla pagina:

<https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>



**CONTRATTI
REGOLAMENTI
E
MODELLO OT23**



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: QUALE RAPPORTO?

INAIL
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Cerca nel portale

ISTITUTO ATTIVITÀ COMUNICAZIONE ATTI E DOCUMENTI SERVIZI PER TE SUPPORTO ACCEDI AI SERVIZI ONLINE

Home > Attività

ATTIVITÀ

- > Prevenzione e sicurezza
- > Assicurazione
- > Formazione
- > Prestazioni
- > Ricerca e Tecnologia
- > Dati e statistiche

PREVENZIONE E SICUREZZA
Attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia [...] >>
> [Comunicazione medico competente](#)
> [Incentivi alle imprese](#)
> [Offerta formativa](#)

ASSICURAZIONE
Tutela dei lavoratori contro i danni fisici ed economici dovuti a infortuni e malattie professionali [...] >>
> [Gestione rapporto assicurativo](#)
> [Autoliquidazione](#)
> [Premi speciali](#)

PRESTAZIONI
Erogazione di prestazioni economiche, sanitarie e integrative ai lavoratori infortunati o affetti da [...] >>
> [Infortunio sul lavoro](#)
> [Malattia professionale](#)
> [Prestazioni economiche](#)

RICERCA E TECNOLOGIA
Attività di ricerca, studio, sperimentazione e alta formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro [...] >>
> [Area salute sul lavoro](#)
> [Area sicurezza sul lavoro](#)
> [Certificazione, verifica e innovazione](#)

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: QUALE RAPPORTO?

L'Inail svolge attività di prevenzione dei rischi lavorativi, di informazione, di formazione e assistenza in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Per contribuire alla riduzione degli infortuni e per far crescere nel Paese una vera e propria cultura della sicurezza, l'Istituto realizza e promuove la costante evoluzione di un sistema integrato di tutela del lavoratore e di sostegno alle imprese, efficiente e innovativo, capace di offrire strumenti mirati e accessibili a tutti.



INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: QUALE RAPPORTO?

LA STRATEGIA DELLA PREVENZIONE

La collaborazione continua tra le forze in campo insieme a una programmazione e pianificazione delle politiche di prevenzione e sicurezza sul lavoro garantisce tempestività, qualità e omogeneità dell'azione prevenzionale. **L'Inail è al centro di un modello partecipativo che coinvolge le istituzioni, le parti sociali, gli altri enti e organismi operanti nel settore, opera per favorire una significativa riduzione del costo umano ed economico che gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali hanno per i singoli lavoratori**, per le imprese e per il sistema produttivo del Paese.

INFORMAZIONE

L'Inail contribuisce a **divulgare le conoscenze nel campo della sicurezza e salute sul lavoro anche attraverso la realizzazione di convegni, seminari e workshop su tematiche generali e specifiche, la promozione di studi e ricerche sia sulle dinamiche del fenomeno infortunistico in generale sia su specifiche aree di rischio**, la realizzazione e distribuzione di **pubblicazioni, audiovisivi e software disponibili gratuitamente** o con il pagamento di un contributo spese per chiunque ne faccia richiesta.

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: QUALE RAPPORTO?

I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SGSL)

Sono sistemi organizzativi che integrano obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella gestione di sistemi di lavoro e produzione di beni e servizi. Rispondono alla necessità di individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti. Adottare efficacemente un Sgsl consente di **accedere alla richiesta di riduzione del tasso di premio da corrispondere all'Inail e usufruire dell'esonero dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni** (come previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2008).

ATTIVITÀ SANITARIA

Attraverso la collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, dei datori di lavoro, dei ministeri del Lavoro e della Salute, del Servizio sanitario nazionale e delle Regioni, **l'Inail promuove e gestisce direttamente le attività di formazione e aggiornamento delle varie figure professionali all'interno e all'esterno dell'Istituto.**

L'Inail è, inoltre, componente del Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (Sinp) e garantisce la gestione tecnica e informatica del Sinp e, a tal fine, è titolare del trattamento dei dati.

Il Sinp è costituito dai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, dell'Interno, dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, dall'Inail, con il contributo del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel).

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: QUALE RAPPORTO?



[Home](#) › [Attività](#) › [Prevenzione e sicurezza](#) › [Conoscere il rischio](#)

LA SEZIONE «CONOSCERE IL RISCHIO»

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dipende innanzitutto dalla conoscenza e dalla consapevolezza dei rischi ai quali si è esposti durante lo svolgimento delle attività lavorative e dalle misure di prevenzione e protezione messe in campo per migliorare le condizioni di lavoro.

Questa sezione del portale Inail, in continua evoluzione, mette a disposizione informazioni, strumenti, prodotti e approfondimenti normativi e tecnici allo scopo di diffondere le conoscenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro e facilitare la gestione del rischio derivante dai diversi agenti, fino a considerare aspetti di progettazione ergonomica degli ambienti di lavoro e di benessere dei lavoratori.

L'area si rivolge a lavoratori, datori di lavoro, responsabili dei servizi di prevenzione e protezione, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e, in generale, a tutti coloro che operano per ridurre i rischi negli ambienti di lavoro.

È articolata in brevi pagine descrittive di facile lettura che introducono alla consultazione di schede e documenti tecnici di maggiore approfondimento.

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: gli strumenti messi a disposizione dall'istituto

[Home](#) > [Attività](#) > [Prevenzione e sicurezza](#) > [Promozione e cultura della prevenzione](#) > [Buone prassi](#)

Le buone prassi sono **soluzioni organizzative o procedurali** coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro (articolo 2, lettera V) decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni.

Le buone prassi sono validate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro (articolo 6, d.lgs. 81/2008 e s.m.i.) istituita presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Le aziende che intendono **presentare una buona prassi** dovranno compilare ed inviare il modello elaborato dalla Commissione consultiva permanente secondo le modalità previste dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Le aziende che realizzano buone prassi o che adottano interventi migliorativi coerenti con le buone prassi, validate dalla predetta Commissione e pubblicate sul sito internet del Ministero del lavoro, possono accedere alla **riduzione del tasso di premio Inail dopo il primo biennio di attività** utilizzando il relativo modulo di domanda, secondo le indicazioni riportate sul sito internet dell'Inail.

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: gli strumenti messi a disposizione dall'istituto

[Home](#) › [Attività](#) › [Formazione](#)

Formazione

L'Inail è impegnato nella progettazione di interventi formativi specifici in materia di salute e sicurezza che si adattano ai cambiamenti dei processi produttivi e organizzativi del mondo del lavoro.

Le attività sono così articolate:

- percorsi formativi rivolti a tutti i soggetti coinvolti nelle attività prevenzionali, individuati dal d.lgs. 81/2008 (lavoratori, RSPP, ASPP, preposti, ecc.) e facenti parte di enti, organizzazioni pubbliche e private nonché privati, in linea con i contenuti stabiliti dagli Accordi Stato Regioni - del 21 dicembre 2011 e 7 luglio 2016 - in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- attività di formazione specialistica per particolari mansioni e per gli addetti all'utilizzo di specifici strumenti, attrezzature e macchine previste dal d.lgs. 81/2008;
- progetti formativi, in collaborazione con le Università, di alta formazione universitaria e post universitaria;
- corsi rivolti a nuove figure professionali per la prevenzione nei luoghi di lavoro per fronteggiare le mutevoli esigenze del mondo del lavoro e dell'innovazione tecnologica;
- corsi e percorsi formativi come Provider Inail ECM di tipo specialistico, multidisciplinare e per lo sviluppo di competenze comportamentali.

Un team multidisciplinare di formatori e di esperti progetta, realizza e sviluppa tali percorsi, privilegiando l'utilizzo di metodologie interattive che possono coinvolgere i partecipanti, favorire l'acquisizione delle conoscenze, lo sviluppo delle competenze e migliorare i processi di apprendimento.

L'offerta formativa viene modulata anche sulla base dei risultati delle attività di studio, ricerca e sperimentazione portate avanti dall'Inail. Attraverso un aggiornamento continuo (*life long learning*), l'Inail garantisce una formazione costante e personalizzata per ciascuna figura professionale al fine di rispondere, in modo efficace ed efficiente, ai bisogni e ai cambiamenti del mondo del lavoro.

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: gli strumenti messi a disposizione dall'istituto

[Home](#) > [Attività](#) > [Formazione](#)

CALENDARIO CORSI

Calendario dei corsi di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

CATALOGO CORSI

Il catalogo illustra i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro gestiti dalla Direzione centrale prevenzione. L'elenco completo di tutti i corsi è consultabile nella sezione Calendario corsi.

MODALITÀ DI EROGAZIONE, ISCRIZIONE E PAGAMENTO

Per l'iscrizione e il pagamento dei corsi erogati dall'Inail si invita a seguire le istruzioni indicate nel catalogo corsi, per quelli gestiti dalla Direzione centrale Prevenzione, o nelle brochure di presentazione dei singoli eventi per quelli gestiti da altre strutture.

> [Iscrizione e pagamento dei corsi erogati dalla Direzione centrale Prevenzione](#)

> [Iscrizione e pagamento dei corsi erogati da altre strutture](#)

FORMAZIONE IN COLLABORAZIONE CON LE UNIVERSITÀ

L'Inail svolge attività di alta formazione anche in collaborazione e partenariato con realtà accademiche e produttive.

PROVIDER INAIL ECM N. 4072

Il provider Inail ECM, a partire dal 2013, realizza iniziative formative quale provider pubblico per l'Educazione Continua in Medicina.

INAIL E SICUREZZA SUL LAVORO: gli strumenti messi a disposizione dall'istituto

[Home](#) › [Attività](#) › [Prevenzione e sicurezza](#) › [Strumenti per la valutazione del rischio](#)

Strumenti per la valutazione del rischio

In questa sezione è possibile consultare gli strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio, resi disponibili dall'Istituto ai sensi dell'articolo 28 comma 3, ter del d.lgs. 81/2008 e validati sulla base dei criteri approvati con determina del Presidente n. 49 del 5 marzo 2020.

Sono disponibili una serie di filtri impostabili dall'utente che consentono di effettuare ricerche nella banca dati.

FILTRA PER ▼

| | |
|---|--|
| Attività / Ateco (Liv I) | Attività / Ateco (Liv II) |
| <input type="text" value="Selezionare Attività / Ateco (Liv I)"/> | <input type="text" value="Selezionare Attività / Ateco (Liv II)"/> |
| Tipologia Di Rischio (Liv I) | Tipologia Di Rischio (Liv II) |
| <input type="text" value="Selezionare Tipologia di rischio (Liv I)"/> | <input type="text" value="Selezionare Tipologia di rischio (Liv II)"/> |
| Tipo Strumento | Ricerca Libera |
| <input type="text" value="Selezionare Tipo Strumento"/> | <input type="text" value="Inserire Argomento"/> |

[Annulla](#)

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

Lo sconto per prevenzione è un beneficio contributivo importante in quanto assicura una consistente riduzione del premio Inail.

Lo sconto è peraltro vincolato **all'effettuazione di interventi ulteriori rispetto alla normativa di sicurezza** nonché ad uno **scrupoloso rispetto della normativa in materia di regolarità contributiva** è dunque importante analizzare l'iter della richiesta e i punti di attenzione con un particolare focus sull'eventuale contenzioso nel caso di reiezione, nonché sugli addebiti ispettivi successivi alla concessione del beneficio, analizzandone gli effetti il rapporto al mantenimento dello sconto.

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.

Tale previsione viene confermata dall'art.23 delle modalità di applicazione delle tariffe (MAT), approvate con D.M.27/02/2019, prevedendo inoltre l'accorpamento dei modelli in un unico modello, OT23 (sostitutivo dei modelli OT20 e OT24



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 e le aree di intervento del CDL

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.



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



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

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.

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



Fac-simile del modello

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.

A fronte di tale richiesta, INAIL risponderà positivamente o negativamente entro il termine di 120 giorni, entro cui potrà richiedere eventuale ulteriore documentazione a supporto della richiesta

| |
|---|
| 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 style="width: 100%;" type="text"/> | |
| Codice Ditta: <input style="width: 50px;" type="text"/> | Codice Sede: <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Sede Legale Indirizzo: <input style="width: 100%;" type="text"/> | N° P.A.T.: <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| Città: <input style="width: 100%;" type="text"/> | <input style="width: 50px;" type="text"/> <input style="width: 50px;" type="text"/> |
| CAP: <input style="width: 100%;" type="text"/> | Matricola INPS <input style="width: 100%;" type="text"/> |

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____, in qualità di _____ della Ditta sopra indicata

CHIEDE

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

DICHIARA

- di essere consapevole che la concessione del beneficio è subordinata all'accertamento degli obblighi contributivi ed assicurativi;
- 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 e le aree di intervento del CDL

.....
Gli interventi sono raggruppati in 6 sezioni:

SEZIONE A - Prevenzione degli infortuni mortali (non stradali)

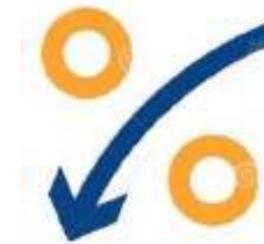
SEZIONE B - Prevenzione del rischio stradale

SEZIONE C - Prevenzione delle malattie professionali

SEZIONE D - Formazione, addestramento, informazione

SEZIONE E - Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative

SEZIONE F - Gestione delle emergenze e DPI.



!! Per rendere il modello maggiormente accessibile alle aziende, sono state individuate solo **due tipologie di interventi, tipo “A” e tipo “B”, eliminando i punteggi** attribuiti a ciascun intervento presenti nel precedente modello.

La classificazione degli interventi nelle due tipologie è stata effettuata in ragione dell'efficacia prevenzionale e dell'onerosità di ciascun intervento.

Per accedere al beneficio, in presenza dei requisiti prescritti, l'azienda deve attuare **un intervento di tipo A oppure due interventi di tipo B**. Il modello OT23 2025 presenta n.39 interventi di tipo A e n. 33 interventi di tipo B.

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



→ **NOVITA' 2025** ←

Di particolare rilevanza sono le novità introdotte nella **sezione D "Formazione, addestramento, informazione"**, che includono tre nuovi interventi validi per ottenere la riduzione del tasso di tariffa:

- D-4: Erogazione di un corso di formazione sulle sostanze reprotossiche.
- D-5: Attività di formazione riguardanti gli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento, con addestramento alle procedure di recupero e salvataggio.
- D-6: Fornitura di un corso teorico-pratico di guida sicura per i lavoratori che utilizzano veicoli a motore personalmente condotti durante l'attività lavorativa.

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



→ NOVITA' 2025 ←

Il nuovo modello del 2025 presenta inoltre:

- **18 interventi innovativi**, che abbracciano l'installazione di tecnologie all'avanguardia e sistemi di sicurezza, insieme a miglioramenti infrastrutturali e ai protocolli sanitari. Queste aggiunte mirano a un significativo miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, incarnando un approccio moderno e integrato alla prevenzione.
- **10 interventi specifici in materia di sicurezza**, la cui attuazione nelle imprese consente di beneficiare di una riduzione del tasso medio di tariffa per la prevenzione per 2 o 3 anni, a seconda dell'efficacia preventiva di ciascun intervento.
- Come anticipato in precedenza, **l'eliminazione dei punteggi assegnati agli interventi**: vengono introdotte due sole categorie, basate sull'efficacia preventiva e sul costo dell'intervento. Le aziende possono accedere ai benefici realizzando un intervento di tipo A o due di tipo B, con 39 interventi di tipo A e 33 di tipo B disponibili.
- **il potenziamento degli interventi di prevenzione per la salute e la sicurezza sul lavoro in linea con il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025** che mira a migliorare la salute dei lavoratori integrando la gestione dei rischi professionali e degli stili di vita, promuovendo pratiche gestionali responsabili. Le azioni comprendono la prevenzione di malattie cardiovascolari, metaboliche, oncologiche e muscolo-scheletriche.

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

| | | |
|-----|--|---|
| D-2 | <p>L'azienda ha attuato una specifica attività di prevenzione delle molestie e violenze nei luoghi di lavoro.</p> <p>Note: L'intervento si intende realizzato se l'azienda ha posto in essere delle procedure per la segnalazione di casi di molestie e/o violenza e meccanismi per la risoluzione delle controversie. Inoltre l'azienda è tenuta alla erogazione di corsi di formazione della durata minima di 2 ore che prevedano il coinvolgimento di tutti i lavoratori sui temi della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro.</p> <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Procedura aziendale contenente le modalità di gestione delle molestie/violenze in azienda e le modalità di risoluzione delle controversie. 2. Programma del corso di formazione, erogato nel 2024 con indicazione del soggetto erogatore 3. Attestati di formazione rilasciati nel 2024 4. Elenco dei lavoratori dell'azienda. | B |
|-----|--|---|

| | | |
|-----|--|---|
| D-3 | <p>L'azienda ha attuato interventi di micro-formazione aggiuntivi rispetto alla formazione erogata in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.</p> <p>Note: Per micro-formazione (o <i>microlearning</i>) si intende l'erogazione nell'anno 2024 di contenuti formativi strutturati in micro-lezioni della durata di pochi minuti, fino a un massimo di quindici minuti, ripetuti nel tempo, 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>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descrizione sintetica della micro-formazione attuata nell'anno precedente quello di presentazione della domanda con indicazione della periodicità di erogazione dei contenuti 2. Programmi dei corsi frequentati dai lavoratori nel 2024 o nell'anno precedente ai quali si riferisce la micro-formazione 3. Documentazione attestante lo svolgimento della micro-formazione (ad esempio attestazione dell'RLS, contratto con ditta di formazione che ha predisposto i contenuti delle micro-lezioni, altro). | B |
|-----|--|---|

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

.....

| | | |
|------------|---|----------|
| D-4 | <p>L'azienda ha erogato un corso di formazione sulle sostanze reprotossiche.</p> <p>Note: L'attività di formazione, non inferiore a 2 ore, deve essere incentrata sui rischi derivanti dalla presenza, nell'ambiente di lavoro, di sostanze reprotossiche (tossiche per la riproduzione) e sull'importanza del rispetto delle procedure di lavoro e deve comprendere delle prove pratiche di simulazione di tali procedure. La docenza deve essere erogata da un soggetto professionista iscritto all'Albo nazionale dei Chimici.</p> <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Elenco delle sostanze reprotossiche e descrizione del loro utilizzo in azienda2. Programmi dei corsi di formazione, con indicazione del docente con evidenza dell'iscrizione all'Albo dei Chimici3. Attestati di partecipazione dei lavoratori al corso di formazione aggiuntiva. | B |
|------------|---|----------|

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

| | | |
|-----|--|---|
| E-3 | <p>L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che risponde ai criteri definiti da:</p> <ol style="list-style-type: none">1. linee Guida UNI INAIL ISPESL e Parti Sociali o da norme riconosciute a livello nazionale e internazionale (con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema).2. norma UNI EN ISO 45001 (per 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)3. linee di indirizzo in attuazione di accordi tra Inail e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità:<ol style="list-style-type: none">a. SGSL-AR: per l'implementazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza nelle Imprese a Rete"b. SGSL-MPI: per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro nelle Micro e Piccole impresec. SGI-AE: Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza, Ambiente Aziende Energiad. SGSL-AA: Sistema di Gestione Salute e Sicurezza Aziende Aeronautiche ad Ala Fissae. Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza per i lavori in appalto nella Cantieristica Navalef. SGSL-GP: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori per le aziende del settore Gomma Plastica | A |
|-----|--|---|

Note:

Intervento da adottare su tutte le PAT.

Non possono richiedere tale intervento le aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione di un SGSL. Per i sistemi di gestione conformi alle linee di indirizzo in attuazione di accordi tra Inail e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità, l'intervento è selezionabile solo dalle imprese dei comparti oggetto delle singole linee di indirizzo.

Documentazione ritenuta probante:

1. Indicazione della linea guida, linee di indirizzo o norma cui si è fatto riferimento per l'adozione o il mantenimento del SGSL
2. Informazioni essenziali sull'azienda: attività svolta, ciclo produttivo, dimensione aziendale, organigramma (ad esempio uno stralcio del documento di valutazione dei rischi)
3. Documento di Politica datato e firmato
4. Elenco delle procedure del sistema di gestione
5. Programma di audit
6. Verbale di audit datato e firmato
7. Verbale del riesame della direzione datato e firmato
8. Analisi del contesto (solo per la norma UNI ISO 45001).

Il verbale dell'audit e il verbale di riesame della direzione devono essere relativi all'anno 2024 e datati e firmati con data antecedente al 28 febbraio 2025. Il Documento di Politica deve essere datato e firmato dal datore di lavoro o da soggetto in una posizione apicale che si possa evincere dall'organigramma aziendale. La documentazione presentata dovrà essere coerente con i rischi aziendali desumibili dalle informazioni essenziali sull'azienda.

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

| | | |
|-----|---|---|
| E-4 | <p>L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art. 30 del d.lgs. 81/08, anche secondo le procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014.</p> <p>Note: Intervento da adottare su tutte le PAT. Con riferimento al soggetto su cui ricade il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di gestionali, al di fuori dei casi in cui tale compito è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, ai sensi del d. lgs 8 giugno 2001, n. 231, art. 6, comma 4, negli enti di piccole dimensioni i compiti di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e curare il loro aggiornamento possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.</p> <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento che descrive il modello organizzativo e gestionale ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 81/08 con allegati un verbale di riesame dell'alta direzione relativi al sistema di gestione per l'anno 2024 e almeno un verbale di audit sempre per lo stesso anno, oppure la modulistica prevista dalle procedure semplificate del d.m. 13/2/2014, laddove sono state adottate. Il verbale dell'audit e il verbale di riesame della direzione | A |
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. Atto di nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza (OdV) 3. Prove documentali dell'attuazione, nell'anno 2024, dell'attività di controllo da parte dell'OdV sull'attuazione del modello e cura del suo necessario dinamico aggiornamento, attraverso ad esempio una o più delle seguenti attività: verbale riesame modello, verbali di audit, check list, verbali di riunioni con i vertici aziendali in merito alla effettiva capacità del MOG di prevenire i reati colposi e proposte concrete di adeguamento del modello stesso. | |

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

| | | |
|-----|--|---|
| E-6 | <p>L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni secondo la Norma UNI EN ISO 26000.</p> <p>Note: Intervento da adottare su tutte le PAT. Per il settore costruzioni l'intervento si intende realizzato se il sistema di responsabilità sociale delle organizzazioni è stato adottato in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 49.</p> <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Matrice di materialità, con evidenza degli aspetti specifici rilevanti individuati dall'azienda, definita per l'anno 20242. Procedura che evidenzia il coinvolgimento degli <i>stakeholder</i> e prove documentali della sua attuazione, nell'anno 20243. Piano di azione, conseguente anche agli esiti della matrice di materialità, definito per l'anno 2024 e prove documentali delle conseguenti misure realizzate nell'anno 20244. Esiti di un piano di monitoraggio realizzato nell'anno 2024, con evidenza dei risultati conseguiti in coerenza con il Piano di azione adottato e, ove possibile, evidenza dell'andamento nei tre anni precedenti | A |
|-----|--|---|

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



→ NOVITA' 2025 ←

È stato, inoltre, completamente **revisionato** l'intervento relativo al **sistema di rilevazione dei *near miss*** (o mancati infortuni) – **SEZIONE E10**, fornendo criteri ed istruzioni più dettagliate sulle modalità di attuazione che tengono conto del protocollo d'intesa tra INAIL e Confimi Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.

Nello specifico, il sistema premiale varia in funzione delle dimensioni aziendali e del numero di near miss rilevati e registrati: ai fini dell'attuazione dell'intervento il numero minimo dei mancati infortuni, registrati all'anno, richiesti per tale intervento è funzione delle dimensioni aziendali e del settore in cui si opera; in presenza di più settori, prevale il settore assicurativo (Grandi Gruppi delle Tariffe dei premi) a cui è addetto il maggior numero di lavoratori.

Su tale base:

- a. per le aziende fino a 20 lavoratori il numero minimo di mancati infortuni è pari a 4,
- b. per le aziende con oltre 20 lavoratori, il numero minimo di mancati infortuni si calcola dalla seguente formula: numero di dipendenti azienda x coefficiente di settore.

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



→ NOVITA' 2025 ←

La procedura di rilevazione e analisi dei mancati infortuni deve fornire elementi per:

- a. identificare, raccogliere e analizzare gli incidenti verificatisi in occasione di lavoro e relativi al personale, agli appaltatori ed ai subappaltatori all'interno dei luoghi di lavoro;
- b. risalire alle cause dirette, indirette e radice degli eventi;
- c. individuare ed applicare le adeguate misure correttive e preventive;
- d. garantire un'opportuna comunicazione biunivoca e assicurare un'immediata risposta alla segnalazione (feedback) in fase iniziale, di lavorazione sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione, dell'esito finale.

È ritenuta documentazione probante:

- 1) Procedura aziendale di rilevazione e analisi dei mancati infortuni.
- 2) Elenco aggregato del totale di mancati infortuni rilevati nell'anno 2024, suddivisi per reparto e attività.
- 3) Schede di rilevazione, analisi e trattamento, nel limite massimo di 50 eventi, estratti tra quelli rilevati nell'anno 2024 nelle quali siano indicate e descritte:
 - a. le cause di ogni singolo evento/circostanza,
 - b. le azioni correttive intraprese a breve termine,
 - c. le misure di miglioramento a lungo termine adottate per impedire il ripetersi di ogni singolo evento/circostanza.

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



→ **NOVITA' 2025** ←

I moduli (schede) da utilizzare per la rilevazione, l'analisi e il trattamento dei mancati infortuni, in cui riportare la descrizione dell'evento, le cause e le corrispondenti azioni correttive e misure intraprese per evitarne il ripetersi, sono in allegato al modello OT23 e derivano dall'Istruzione operativa contenuta nel documento tecnico «Il supporto alle aziende per la segnalazione e analisi dei *near miss*», realizzato nell'ambito del protocollo d'intesa tra Inail e CONFIMI Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.

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

| E-10 | <p>L'azienda ha adottato un sistema di rilevazione dei mancati infortuni e attua le misure migliorative idonee a impedire il ripetersi degli eventi rilevati.</p> <p>Note: Intervento da adottare su tutte le PAT. Per "mancato 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. Si considerano solo gli eventi derivanti dal lavoro, o che hanno origine nel corso del lavoro, che non hanno causato lesioni ai lavoratori pur avendo il potenziale per farlo. Sono escluse le situazioni pericolose che non causano alcun evento. Ai fini dell'attuazione dell'intervento il numero minimo dei mancati infortuni, registrati all'anno, richiesti per tale intervento è funzione delle dimensioni aziendali e del settore in cui si opera. In presenza di più settori, prevale il settore assicurativo (Grandi Gruppi delle Tariffe dei premi) a cui è addetto il maggior numero di lavoratori. Su tale base:</p> <ol style="list-style-type: none"> per le aziende fino a 20 lavoratori il numero minimo di mancati infortuni è pari a 4 per le aziende con oltre 20 lavoratori, il numero minimo di mancati infortuni si calcola dalla seguente formula: numero di dipendenti azienda x coefficiente di settore. <p>Il numero dei lavoratori va riferito all'anno 2024 e calcolato sulla base dell'art. 4 del d.lgs. 81/2008 per l'intera azienda. Il coefficiente di settore è ricavabile dalla seguente tabella:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Settore di appartenenza</th> <th>Coefficiente di settore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>- GG1 Lav. agricole e alimenti</td><td>0,18</td></tr> <tr><td>- GG2 Chimica, carta e cuoi</td><td>0,15</td></tr> <tr><td>- GG3 Costruzioni e impianti</td><td>0,23</td></tr> <tr><td>- GG4 Energia e comunicazioni</td><td>0,17</td></tr> <tr><td>- GG5 Legno e affini</td><td>0,25</td></tr> <tr><td>- GG6 Metalli e macchinari</td><td>0,18</td></tr> <tr><td>- GG7 Mineraria, rocce e vetro</td><td>0,21</td></tr> <tr><td>- GG8 Tessile e confezioni</td><td>0,10</td></tr> </tbody> </table> | Settore di appartenenza | Coefficiente di settore | - GG1 Lav. agricole e alimenti | 0,18 | - GG2 Chimica, carta e cuoi | 0,15 | - GG3 Costruzioni e impianti | 0,23 | - GG4 Energia e comunicazioni | 0,17 | - GG5 Legno e affini | 0,25 | - GG6 Metalli e macchinari | 0,18 | - GG7 Mineraria, rocce e vetro | 0,21 | - GG8 Tessile e confezioni | 0,10 | A | <table border="1"> <tbody> <tr> <td>- GG9 Trasporti e magazzini</td> <td>0,24</td> </tr> <tr> <td>- GG0 Attività varie</td> <td>0,20</td> </tr> </tbody> </table> <p>La procedura di rilevazione e analisi dei mancati infortuni deve fornire elementi per:</p> <ol style="list-style-type: none"> identificare, raccogliere e analizzare gli incidenti verificatisi in occasione di lavoro e relativi al personale, agli appaltatori ed ai subappaltatori all'interno dei luoghi di lavoro risalire alle cause dirette, indirette e radice degli eventi individuare ed applicare le adeguate misure correttive e preventive garantire un'opportuna comunicazione biunivoca e assicurare un'immediata risposta alla segnalazione (feedback) in fase iniziale, di lavorazione sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione, dell'esito finale. <p>Documentazione ritenuta probante:</p> <ol style="list-style-type: none"> Procedura aziendale di rilevazione e analisi dei mancati infortuni Elenco aggregato del totale di mancati infortuni rilevati nell'anno 2024, suddivisi per reparto e attività Schede di rilevazione, analisi e trattamento, nel limite massimo di 50 eventi, estratti tra quelli rilevati nell'anno 2024 nelle quali siano indicate e descritte: <ol style="list-style-type: none"> le cause di ogni singolo evento/circostanza le azioni correttive intraprese a breve termine le misure di miglioramento a lungo termine adottate per impedire il ripetersi di ogni singolo evento/circostanza. <p>I moduli (schede) da utilizzare per la rilevazione, l'analisi e il trattamento dei mancati infortuni, in cui riportare la descrizione dell'evento, le cause e le corrispondenti azioni correttive e misure intraprese per evitarne il ripetersi, sono in allegato al modello OT23 e derivano dall'Istruzione operativa contenuta nel documento tecnico "Il supporto alle aziende per la segnalazione e analisi dei near miss: proposta di un modello" (url: https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-supporto-aziende-segnalazione-analisi-near-miss_6443203261548.pdf) realizzato nell'ambito del protocollo d'intesa tra Inail e CONFIMI Industria, sottoscritto il 4 dicembre del 2020.</p> | - GG9 Trasporti e magazzini | 0,24 | - GG0 Attività varie | 0,20 |
|--------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------------|------|-----------------------------|------|------------------------------|------|-------------------------------|------|----------------------|------|----------------------------|------|--------------------------------|------|----------------------------|------|---|---|-----------------------------|------|----------------------|------|
| Settore di appartenenza | Coefficiente di settore | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG1 Lav. agricole e alimenti | 0,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG2 Chimica, carta e cuoi | 0,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG3 Costruzioni e impianti | 0,23 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG4 Energia e comunicazioni | 0,17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG5 Legno e affini | 0,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG6 Metalli e macchinari | 0,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG7 Mineraria, rocce e vetro | 0,21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG8 Tessile e confezioni | 0,10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG9 Trasporti e magazzini | 0,24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - GG0 Attività varie | 0,20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

→ **NOVITA' 2025** ← I MODULI DI SEGNALAZIONE NEAR MISS

MODULI SEGNALAZIONE ANALISI TRATTAMENTO MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS) (intervento E10)

| MODULO SEGNALAZIONE MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS) | |
|--|--|
| Codice evento | ID identificativo dell'evento |
| Data evento | inserire (formato gg/mm/aaaa) |
| Luogo / reparto | inserire (campo a txt libero) |
| Fascia oraria di accadimento | 0-6 <input type="checkbox"/> 6-12 <input type="checkbox"/> 12-18 <input type="checkbox"/> 18-24 <input type="checkbox"/> |
| Descrizione dell'evento | inserire (campo a txt libero) |
| Possibili cause dell'evento | |
| Errore procedurale (disattenzione, scarsa conoscenza procedure operative, ...) | <input type="checkbox"/> Illuminazione non idonea o assente <input type="checkbox"/> |
| Problema di comunicazione (lingua, incertezza nei ruoli e/o compiti, ...) | <input type="checkbox"/> Assenza o inadeguatezza di barriere, protezioni, parapetti, armature <input type="checkbox"/> |
| Mancanza/inadeguatezza di procedure operative | <input type="checkbox"/> Spazi inadeguati su postazioni di lavoro <input type="checkbox"/> |
| Mancanza di protezioni sull'attrezzatura | <input type="checkbox"/> Assenza o inadeguatezza di aree di stoccaggio <input type="checkbox"/> |
| Carenza (inadeguatezza) di protezioni sull'attrezzatura | <input type="checkbox"/> Presenza imprevista di liquidi (acqua, olio, ...) |
| Anomalia/guasto in avviamento/arresto/esercizio (funzionamento) | <input type="checkbox"/> Presenza imprevista di gas, vapori <input type="checkbox"/> |
| Unica attrezzatura disponibile ma non idonea alla lavorazione | <input type="checkbox"/> Criticità su impianti generali a supporto dell'area di lavoro (sistemi di ventilazione, aerazione, ...) |
| Assenza di attrezzature idonee alla lavorazione | <input type="checkbox"/> Presenza di elettricità/linea elettrica accessibile <input type="checkbox"/> |
| Stoccaggio/etichettatura errato di materiali | <input type="checkbox"/> Livelli di rumorosità inadeguati <input type="checkbox"/> |
| Problema legato alle caratteristiche/trasformazioni di materiali | <input type="checkbox"/> Mancato uso o uso errato di DPI <input type="checkbox"/> |
| Segnaletica di sicurezza/Cartellonistica inadeguata o assente | <input type="checkbox"/> DPI non fornito <input type="checkbox"/> |
| Assenza o inadeguatezza di percorsi in sicurezza, vie di transito, uscite di emergenza (ingombro di materiali, irregolarità su pavimentazioni, ...) | <input type="checkbox"/> DPI inadeguato <input type="checkbox"/> |
| Altro | <input type="checkbox"/> specificare (campo a txt libero) |
| In base alla tua esperienza lavorativa, la situazione rilevata si è già presentata in passato anche recente? <input type="checkbox"/> Sì frequentemente <input type="checkbox"/> Sì raramente <input type="checkbox"/> No | |
| Valutazioni / azioni / proposte di miglioramento | inserire (campo a txt libero) |

| MODULO ANALISI E TRATTAMENTO MANCATO INFORTUNIO (NEAR MISS) | | | |
|---|---|---|--------------------------|
| Codice evento | ID identificativo dell'evento | | |
| Descrizione finale dell'evento: | è utile fare riferimento alla descrizione presa dal modulo SEGNALAZIONE per eventuali modifiche ed integrazioni, al fine di avere una descrizione sintetica ed esaustiva dell'evento in esame | | |
| INCIDENTE (tipologia di mancato infortunio) | | | |
| Caduta dall'alto o in profondità del lavoratore | <input type="checkbox"/> | Ribaltamento mezzo (anche mancato) | <input type="checkbox"/> |
| Caduta in piano del lavoratore | <input type="checkbox"/> | Contatto elettrico diretto/indiretto | <input type="checkbox"/> |
| Movimento incoordinato del lavoratore (che provoca urto contro, durante uso di attrezzatura manuale, ...) | <input type="checkbox"/> | Esplosioni, Sviluppo di fiamme | <input type="checkbox"/> |
| Caduta di gravi | <input type="checkbox"/> | Fuoriuscita di gas, fumi, aerosol e liquidi | <input type="checkbox"/> |
| Proiezione di solidi | <input type="checkbox"/> | Contatto con organi lavoratori in movimento | <input type="checkbox"/> |
| Avviamento inatteso/inopportuno di veicolo, macchina, attrezzatura, etc. | <input type="checkbox"/> | Contatto con oggetti o materiali caldi, fiamme libere, etc. (nella loro abituale sede) | <input type="checkbox"/> |
| Collisione/Urto alla guida di mezzo (contro elementi dell'ambiente di lavoro, altro mezzo) | <input type="checkbox"/> | Contatto con gas, fumi, aerosol e liquidi (nella loro abituale sede) | <input type="checkbox"/> |
| Investimento (anche mancato) da mezzi, veicoli, oggetti in movimento | <input type="checkbox"/> | Contatto con oggetti o materiali a bassissima temperatura (nella loro abituale sede) | <input type="checkbox"/> |
| Altro | <input type="checkbox"/> | specificare (campo a txt libero) | |
| CAUSE accertate dell'evento (a partire dal modulo di segnalazione si confermano o modificano le possibili cause lì indicate) | | | |
| Errore procedurale (disattenzione, scarsa conoscenza procedure operative, fretta, ...) | <input type="checkbox"/> | Illuminazione non idonea o assente | <input type="checkbox"/> |
| Problema di comunicazione (lingua, incertezza nei ruoli e/o compiti, ...) | <input type="checkbox"/> | Assenza o inadeguatezza di barriere, protezioni, parapetti, armature | <input type="checkbox"/> |
| Mancanza/inadeguatezza di procedure operative | <input type="checkbox"/> | Spazi inadeguati su postazioni di lavoro | <input type="checkbox"/> |
| Mancanza di protezioni sull'attrezzatura | <input type="checkbox"/> | Assenza o inadeguatezza di aree di stoccaggio | <input type="checkbox"/> |
| Carenza (inadeguatezza) di protezioni sull'attrezzatura | <input type="checkbox"/> | Presenza imprevista di liquidi (acqua, olio, ...) | <input type="checkbox"/> |
| Anomalia/guasto in avviamento/arresto/esercizio (funzionamento) | <input type="checkbox"/> | Presenza imprevista di gas, vapori | <input type="checkbox"/> |
| Unica attrezzatura disponibile ma non idonea alla lavorazione | <input type="checkbox"/> | Criticità su impianti generali a supporto dell'area di lavoro (sistemi di ventilazione, aerazione, ...) | <input type="checkbox"/> |
| Assenza di attrezzature idonee alla lavorazione | <input type="checkbox"/> | Presenza di elettricità/linea elettrica accessibile | <input type="checkbox"/> |
| Stoccaggio/etichettatura errato di materiali | <input type="checkbox"/> | Livelli di rumorosità inadeguati | <input type="checkbox"/> |
| Problema legato alle caratteristiche/trasformazioni di materiali | <input type="checkbox"/> | Mancato uso o uso errato di DPI | <input type="checkbox"/> |
| Segnaletica di sicurezza/Cartellonistica inadeguata o assente | <input type="checkbox"/> | DPI non fornito | <input type="checkbox"/> |

| Assenza o inadeguatezza di percorsi in sicurezza, vie di transito, uscite di emergenza (ingombro di materiali, irregolarità su pavimentazioni, ...) | <input type="checkbox"/> | DPI inadeguato | <input type="checkbox"/> |
|--|--|---|--------------------------|
| Altro | <input type="checkbox"/> | specificare (campo a txt libero) | |
| La situazione rilevata si è già presentata in passato anche recente? <input type="checkbox"/> Sì frequentemente <input type="checkbox"/> Sì raramente <input type="checkbox"/> No | | | |
| CRITICITÀ ORGANIZZATIVE COLLEGATE Se Si indicarne la tipologia | | | |
| Vigilanza, verifica (monitoraggio), coordinamento | <input type="checkbox"/> | Emergenze e antincendio | <input type="checkbox"/> |
| Dvr/duvri/psc/pos | <input type="checkbox"/> | Piani di manutenzione e pulizia | <input type="checkbox"/> |
| Formazione e addestramento | <input type="checkbox"/> | Informazione | <input type="checkbox"/> |
| Sorveglianza sanitaria | <input type="checkbox"/> | Verifiche periodiche e certificazione conformità impianti | <input type="checkbox"/> |
| Primo soccorso | <input type="checkbox"/> | Verifica idoneità tecnico-professionale | <input type="checkbox"/> |
| Nomine e designazioni | <input type="checkbox"/> | | |
| DANNI | | | |
| Danno a strutture, impianti, attrezzature | <input type="checkbox"/> nessuno <input type="checkbox"/> lieve <input type="checkbox"/> di media entità <input type="checkbox"/> di notevole entità | | |
| Potenziale danno alle persone | <input type="checkbox"/> nessuno <input type="checkbox"/> lieve <input type="checkbox"/> grave <input type="checkbox"/> gravissimo | | |

| SEZIONE AZIONI INTRAPRESE | |
|------------------------------|--|
| Azioni immediate di rimedio: | (utile il confronto con campo "Valutazioni / azioni / proposte di miglioramento" in modulo segnalazione) descrivere le azioni (campo a txt libero) |

| Azioni di miglioramento (correttive, preventive) - Tipologia intervento | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Tecnico | descrivere le azioni (campo a txt libero) |
| <input type="checkbox"/> Formazione / Addestramento | descrivere le azioni (campo a txt libero) |
| <input type="checkbox"/> Informazione / Comunicazione / Partecipazione | descrivere le azioni (campo a txt libero) |
| <input type="checkbox"/> Definizione / revisione delle procedure e istruzioni lavorative | descrivere le azioni (campo a txt libero) |
| <input type="checkbox"/> Verifica applicazione procedure / istruzioni / comportamenti | descrivere le azioni (campo a txt libero) |
| <input type="checkbox"/> Altro (specificare) | descrivere le azioni (campo a txt libero) |

| VERIFICA (FOLLOW UP) AZIONI INTRAPRESE | | | | | |
|--|-------------------------|----------|-----------------------|-----------------|----------------------------------|
| Azioni di miglioramento (correttive, preventive) | Responsabile attuazione | Entro il | Firma presa in carico | Data attuazione | Verifica attuazione Data e firma |
| 1° - descrizione txt libero | | | | | |
| 2° - descrizione txt libero | | | | | |
| ... | | | | | |

Presenza in carico (firma): _____

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

.....

La richiesta deve essere presentata **esclusivamente in modalità telematica** attraverso il canale dedicato presente sul sito www.inail.it fornendo tutte le indicazioni richieste dall'istituto ed illustrate nella Guida messa a disposizione nella sezione modulistica.

Il termine di presentazione della domanda è fissato il **28 febbraio** (29 febbraio, se bisestile) dell'anno successivo quello cui si riferiscono gli interventi. Pertanto, con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2023 la scadenza è fissata al 29 febbraio 2024.



A pena di inammissibilità, entro la medesima data va inviata anche la documentazione probante gli interventi realizzati, allegandola alla domanda utilizzando l'apposita funzionalità "Allegati" all'interno del "Modulo OT23".

La domanda deve essere presentata per unità produttiva ed in ogni domanda possono essere indicate massimo tre posizioni assicurative territoriali (PAT) che si riferiscono alla stessa unità produttiva.

Devono essere presentate più domande quando:

- il numero di PAT per la stessa unità produttiva è maggiore di tre;
- le unità produttive ricadano in ambiti territoriali di competenza di diverse sedi INAIL.



PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23



DOCUMENTAZIONE PROBANTE: cosa si intende?

L'Istituto individua nel campo "Documentazione ritenuta probante", per ogni intervento, la documentazione che ritiene probante l'attuazione dello stesso nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

➔ A pena di inammissibilità, entro la scadenza tale documentazione deve essere presentata unitamente alla domanda, utilizzando l'apposita funzionalità disponibile nei Servizi online.

In particolare, con riferimento agli interventi riguardanti l'implementazione e/o l'adozione di "procedure", si precisa che per "procedura" si intende un insieme sistematico di istruzioni operative su come eseguire una determinata operazione o attività, formalmente emessa dall'azienda, resa nota ai lavoratori e attuata.

La documentazione prodotta dall'azienda dovrà riportare:

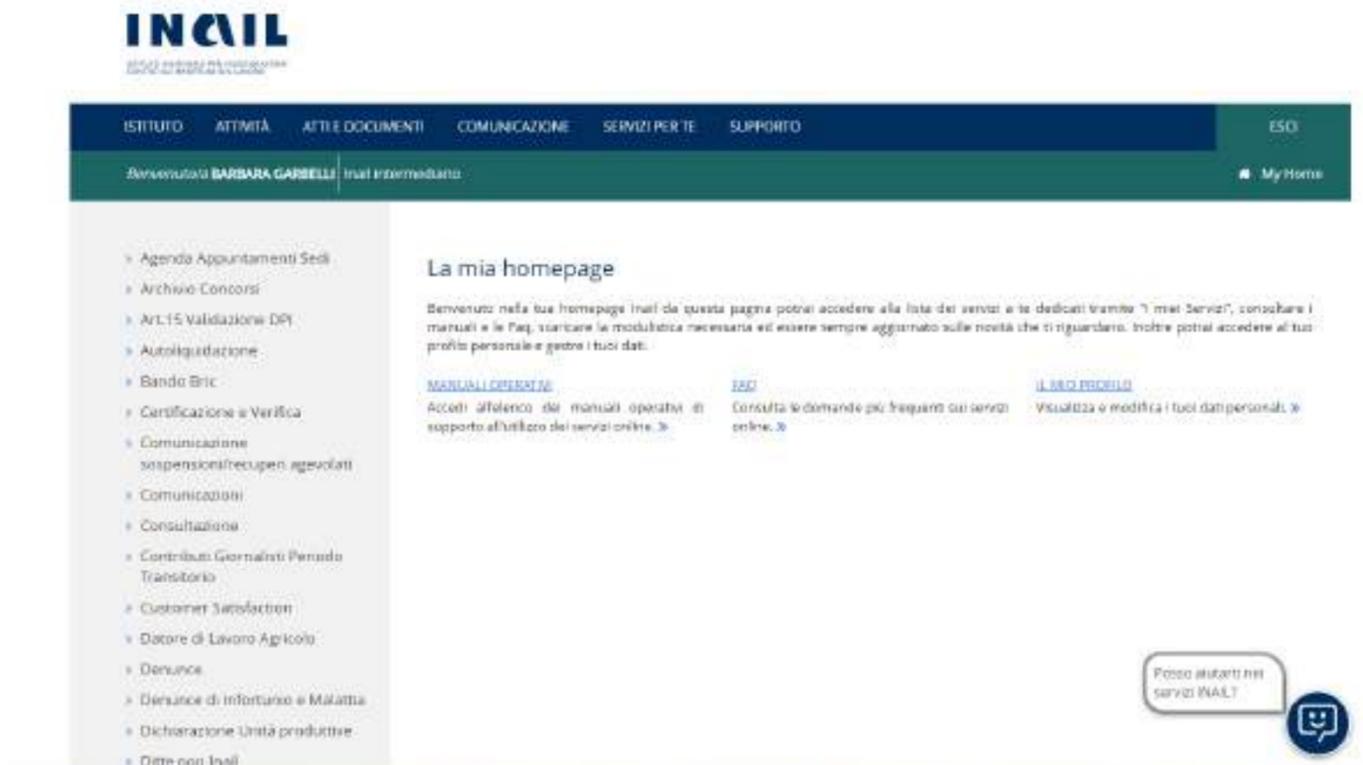
- data;
- firma (in genere del datore di lavoro, ma, a seconda degli interventi, anche di altri soggetti idonei, ad esempio, ad attestare un'emissione formale da parte dell'azienda, a comprovare l'effettiva condivisione da parte delle figure previste dalla legge, ecc.).

La procedura deve essere caratterizzata, oltre che da data e firma, da:

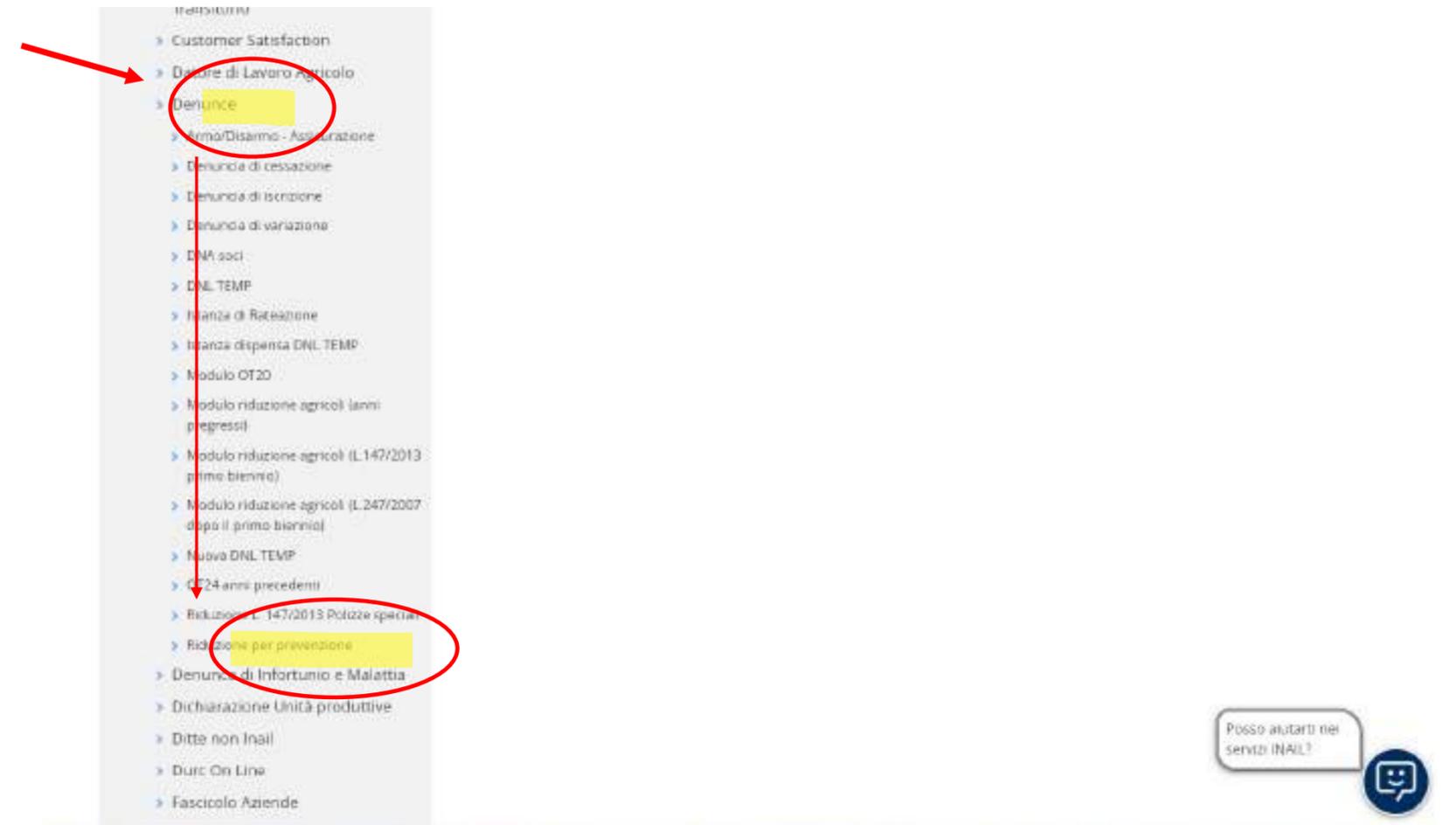
- contenuti, che devono essere congruenti con l'oggetto dell'intervento;
- evidenze documentali dell'attuazione nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda.

È facoltà sia dell'azienda che dell'Istituto fornire o richiedere altra documentazione atta a dimostrare quanto dichiarato nel modulo.

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23



Accesso al sito www.inail.it attraverso SPID/CNS/CIE o credenziali



Scegliere nel Menù a sinistra «Denunce» e poi «Riduzione per prevenzione»

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

INAIL
ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO ESCI

Benvenuto/a BARBARA GARBELLI Inail Intermediario My Home

Lista Bozze
Lista Inviata
Compila domanda riduzione per prevenzione

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

RIDUZIONE PER PREVENZIONE 2023
Lista Bozze

| Codice Ditta | Ragione Sociale | Data Inserimento |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|
| Non ci sono pratiche in lavorazione. | | |

Cliccare su «Compila domanda riduzione per prevenzione»

ISTITUTO ATTIVITÀ ATTI E DOCUMENTI COMUNICAZIONE SERVIZI PER TE SUPPORTO ESCI

Benvenuto/a BARBARA GARBELLI Inail Intermediario My Home

Lista Bozze
Lista Inviata
Compila domanda riduzione per prevenzione

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

RIDUZIONE PER PREVENZIONE
Lista deleghe

| Codice Ditta | Ragione Sociale | |
|--------------|-----------------|-------|
| [REDACTED] | [REDACTED] | [EYE] |
| 12345678 | ROSSI MARIO | [EYE] |
| [REDACTED] | [REDACTED] | [EYE] |
| [REDACTED] | [REDACTED] | [EYE] |
| [REDACTED] | [REDACTED] | [EYE] |

Scegliere l'azienda per la quale si vuole presentare domanda e cliccare sull'occhio

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

RIDUZIONE PER PREVENZIONE 2023

IT DE

Codice Ditta : [redacted]
Ragione Sociale : [redacted]

Lista Bozze
Lista Inviata
Compila domanda riduzione per prevenzione

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

Sezione A | Sezione B | Sezione C | Sezione D | Sezione E | Sezione F

Informativa | Allegati | Riepilogo

SCHEDA INFORMATIVA GENERALE

Denominazione o Ragione Sociale
ROSSI MARIO

Codice Ditta: 12345678 | Codice Sede: 13700 | **Matricola INPS**: [redacted]
Una o più matricole separate da virgole

Codice Fiscale: [redacted] | Email: b.garbelli@studiogarbelli.net

SEDE LEGALE

Indirizzo

VIA: [redacted] | ROMA | 16

Provincia: [redacted] | Comune: [redacted] | CAP: [redacted]

Il sottoscritto:
Cognome: [redacted] | Nome: [redacted]

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

La prima schermata è quella della **SCHEDA INFORMATIVA GENERALE**, dove bisogna andare ad inserire la **MATRICOLA INPS** per la quale si è operato.

Il sottoscritto:

Cognome: ROSSI | Nome: MARIO

Nato a: MILANO | il: 14/09/1976

In qualità di:
Titolare

RICHIEDE

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

DICHIARA

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.

Conferma

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

SALVA IN BOZZA

In fondo alla pagina riporta la richiesta della riduzione: mettere flag su «Conferma» e poi clicca «Salva in bozza».

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

Sezione A

Informativa salvata con successo.

Sezione A | Sezione B | Sezione C | Sezione D | Sezione E | Sezione F

Informativa | Allegati | Ripetizione

A - PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI MORTALI (NON STRADALI)

| Codice | Intervento |
|-----------|---|
| A-1 | AMBIENTI CONFINATI E/O SOSPETTI DI INQUINAMENTO Ai fini della presente sezione per "ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento" si intendono quelli rientranti nell'ambito di applicazione del d.p.r. 177/2011 (rispettivamente, ambienti di cui agli articoli 66 e 121 del d.lgs. 81/2008 e ambienti di cui all'allegato IV, punto 3, del medesimo decreto). L'azienda ha acquistato e installato permanentemente sistemi per la rilevazione e l'analisi dell' livello di ossigeno e della concentrazione di gas tossici, esplosivi ed infiammabili, installati in postazione fissa negli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento. |
| A-1.1 (P) | Note Documentazione ritenuta probante |
| A-1.2 (P) | L'azienda ha acquistato dispositivi per il rilevamento di reti tecnologiche di servizi, sottoservizi e attrezzature interni. Note Documentazione ritenuta probante |
| A-1.3 (P) | L'azienda ha acquistato uno o più sistemi per l'agile e sicuro salvataggio di operatori che lavorano in ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento. |

Una volta salvato bisogna andare ad indicare quali sono stati gli interventi effettuati riportati nelle varie sezioni (SEZIONE A, B, C, ecc.). ESEMPIO: Ipotizziamo di aver effettuato interventi della SEZIONE A – 1.1

PREVENZIONE DEI RISCHI DA PUNTURE DI INSETTO

L'azienda ha attuato un'attività di prevenzione dei rischi da punture di imenotteri che prevede:

1. individuazione dei soggetti allergici o a rischio da parte del medico competente mediante specifica scheda anamnestica
2. identificazione lavoratori allergici o a rischio con targhetta o piastrina
3. formazione sui comportamenti da adottare per prevenire il rischio da punture di imenotteri
4. messa a disposizione di farmaci autosomministrabili o somministrabili da personale addestrato
5. informazione e addestramento all'autosomministrazione, o somministrazione da parte di personale laico, del farmaco.

A-5.1 (P)

Note

Documentazione ritenuta probante

ASSOCIA GLI INTERVENTI ALLE PAT

| | A-1.1_A-1.5 | A-2.1_A-2.2 | A-3.1_A-3.4 | A-3.5_A-3.8 | A-4.1 | A-5.1 |
|--------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| Codice Pat | A-1.1 | A-1.2 | A-1.3 | A-1.4 | A-1.5 | Totale |
| 90157363 CORSO ... | <input checked="" type="checkbox"/> 80 | <input type="checkbox"/> 70 | <input type="checkbox"/> 70 | <input type="checkbox"/> 70 | <input type="checkbox"/> 80 | !!! |

RESET | SALVA IN BOZZA | CONFERMA QUADRI SALVATI

In fondo alla pagina è necessario inserire il flag sull'intervento corrispondente (nel nostro caso A-1.1). Clicca su «Salva in bozza».

!!! ATTENZIONE: il punteggio totale è pari a 80. Per ottenere lo sconto bisogna raggiungere almeno 100, quindi è necessario andare ad indicare un altro intervento se effettuato dall'azienda.

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

C - PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

| Codice | Intervento |
|--------|---|
| C-1 | PREVENZIONE DEL RISCHIO RUMORE |
| C-1.1 | L'azienda ha insonorizzato una o più macchine oppure le ha sostituite con macchine conformi alla direttiva 2005/42/CE, recepita in Italia dal d.lgs. 17/2010, che presentano un livello di pressione acustica dell'emissione ponderato A o un livello di potenza acustica ponderata A inferiori. L'intervento non si applica nel caso di acquisto di macchine usate. <u>Nota</u> Documentazione ritenuta probante |
| C-1.2 | L'azienda ha insonorizzato uno o più ambienti di lavoro. <u>Nota</u> Documentazione ritenuta probante |
| C-2 | PREVENZIONE DEL RISCHIO CHIMICO |
| C-2.1 | L'azienda ha effettuato il "Fit test" sui DPI per la protezione delle vie respiratorie prima della loro adozione. <u>Nota</u> Documentazione ritenuta probante |
| C-2.2 | L'azienda ha installato sistemi di aspirazione dell'aria per la riduzione della concentrazione di agenti chimici pericolosi o di agenti cancerogeni o mutageni presenti nei luoghi di lavoro. <u>Nota</u> Documentazione ritenuta probante |
| C-2.3 | L'azienda ha adottato misure che hanno portato o mantenuto i livelli di esposizione personale dei lavoratori a silice libera cristallina respirabile al di sotto del valore di 0,05 mg/m³. <u>Nota</u> Documentazione ritenuta probante |
| C-3 | PREVENZIONE DEL RISCHIO RADON |

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

ESEMPIO: ipotizziamo un secondo intervento svolto dall'azienda che rientra nella SEZIONE C – 2.2.

Acquisto di capi di vestiario con proprietà riflettenti rispetto alle sorgenti radianti.

Nota
[Documentazione ritenuta probante](#)

ASSOCIA GLI INTERVENTI ALLE PAT

| | C1.1..C1.2 | C2.1..C2.3 | C3.1 | C4.1..C4.4 | C5.1..C5.3 | C6.1 |
|----------------------|------------|------------|-------|------------|------------|------|
| Codice Pat | C-2.1 | C-2.2 | C-2.3 | Totale | | |
| 90157363 CONSO... | 30 | 60 | 0 | 140 | | |

RESET SALVA IN BOZZA CONFERMA QUADRI SALVATI

OK!

In fondo alla pagina inseriamo il flag corrispondente al nostro intervento (C – 2.2). Il mio punteggio totale è ora pari a 140, posso pertanto richiedere lo sconto. Clicco su «Salva in bozza».

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

C-E.1 (temperatura e umidità)
b. realizzazione di barriere e protezioni di tipo e materiali diversi per l'isolamento delle sorgenti radianti
c. acquisto di capi di vestiario con proprietà riflettenti rispetto alle sorgenti radianti.

Nose

Documentazione ritenuta probante

ASSOCIA GLI INTERVENTI ALLE PAT

C-1.1...C-1.2 C-2.1...C-2.3 C-3.1 C-4.1...C-4.4 C-5.1...C-5.3 C-6.1

| Codice Pat | C-1.1 | C-1.2 | Totale |
|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------|
| 90157363 CORSO ... | <input type="checkbox"/> 70 | <input type="checkbox"/> 70 | 140 |

RESET SALVA IN BOZZA CONFERMA QUADRI SALVATI

Cliccando su «Salva in bozza» si accende il riquadro «Conferma quadri salvati», lo clicco.

Codice Ditta: 19547073
Ragione Sociale: INOEMASTI SRL

Lista Bozze
Lista Inviate
Compila domanda riduzione per prevenzione

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

RIDUZIONE PER PREVENZIONE 2023

Allegati

Sezione A Sezione B **Sezione C** Sezione D Sezione E Sezione F

Informativa **Allegati** Riepilogo

Caricare allegati:
Inserisci un file X SCEGLI IL FILE

Interventi selezionati

| | Intervento | Tipo Allegato |
|-----------------------|------------|---------------|
| <input type="radio"/> | A-1.1 | |
| <input type="radio"/> | C-2.2 | |

Lista allegati per intervento

| Intervento | Tipo Allegato | Inserito il | Download | Elimina |
|---------------------------|---------------|-------------|----------|---------|
| Nessun allegato presente. | | | | |

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

Una volta confermato la compilazione si sposta automaticamente nella sezione «Allegati», dove abbiamo visto che va inserita la documentazione probante gli interventi realizzati.

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

Allegati

Caricare allegati:

Inserire un file

Interventi selezionati

| Intervento | Tipo Allegato |
|-----------------------------|----------------------|
| <input type="radio"/> A-1.1 | <input type="text"/> |
| <input type="radio"/> C-2.2 | <input type="text"/> |

Lista allegati per intervento

| Intervento | Tipo Allegato | Inserito il | Download | Elimina |
|---------------------------|---------------|-------------|----------|---------|
| Nessun allegato presente. | | | | |

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

Una volta confermato la compilazione si sposta automaticamente nella sezione «Allegati», dove abbiamo visto che va inserita la documentazione probante gli interventi realizzati.

Allegati

Caricare allegati:

Inserire un file

Interventi selezionati

| Intervento | Tipo Allegato |
|--|----------------------|
| <input checked="" type="radio"/> A-1.1 | <input type="text"/> |
| <input type="radio"/> C-2.2 | <input type="text"/> |

Lista allegati per intervento

| Intervento | Tipo Allegato | Inserito il | Download | Elimina |
|---------------------------|---------------|-------------|----------|---------|
| Nessun allegato presente. | | | | |

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

In questa sezione è necessario caricare la documentazione probante: scegliere dal menu a tendina «Tipo di Allegato» il documento che si sta caricando per ogni intervento svolto.

PRESENTAZIONE DEL MODELLO OT23

File C-2.2_fatture inserito con successo.

Sezione A | Sezione B | Sezione C | Sezione D | **Sezione F** | Sezione F

Informativa | **Allegati**

Caricare allegati:
inserire un file X **SCEGLI IL FILE**

Interventi selezionati

| | Intervento | Tipo Allegato |
|-----------------------|------------|---------------|
| <input type="radio"/> | A-1.1 | |
| <input type="radio"/> | C-2.2 | |

Lista allegati per intervento

| Intervento | Tipo Allegato | Inserito il | Download | Elimina |
|------------|-------------------------|---------------------|----------|---------|
| A-1.1 | A-1.1_prove documentali | 25/01/2023 12:42:25 | | |
| C-2.2 | C-2.2_fatture | 25/01/2023 12:43:01 | | |

Posso aiutarti nei servizi INAIL?

Una volta caricato tutti gli allegati necessari cliccare in alto sulla sezione «Riepilogo».

Codice Ditta: 03042977
Ragione Sociale: ROSMASI SRL

Lista Bozze
Lista Inviata
Compila domanda riduzione per prevenzione

Avvia la CHAT
Guida Web Collaboration
Invia una MAIL

RDUZIONE PER PREVENZIONE 2023

Riepilogo

Sezione A | Sezione B | Sezione C | Sezione D | Sezione E | **Sezione F**

Informativa | Allegati | **Riepilogo**

La tabella contiene la lista delle posizioni assicurative oggetto della domanda di Riduzione per prevenzione. I rispettivi interventi selezionati e il punteggio conseguito: le Pat che hanno ottenuto un punteggio almeno pari a 100 sono indicate con il flag 🚩. Affinché la domanda per tale Pat sia inviabile è necessario che sia stata allegata la documentazione probante nel tab "Allegati". Non vengono considerate nell'invio della domanda di Riduzione per prevenzione le Pat per le quali non è stato raggiunto il punteggio minimo.

| Codice PAT | Int. A | Int. C | Tot | |
|------------|-----------|-----------|-----|---|
| 90157363 | A-1.1(80) | C-2.2(50) | 140 | 🚩 |

Descrizione interventi

| Codice | Intervento |
|--------|--|
| A-1.1 | L'azienda ha acquistato e installato permanentemente sistemi per la rilevazione e l'analisi del livello di ossigeno e della concentrazione di gas tossici, esplosivi ed asfissianti, installati in postazione fissa negli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento. |
| C-2.2 | L'azienda ha installato sistemi di aspirazione dell'aria per la riduzione della concentrazione di agenti chimici pericolosi e/o di agenti cancerogeni o mutageni presenti nei luoghi di lavoro. |

INVIATA

Una volta verificato d'aver compilato tutto correttamente, clicchiamo sul bottone INVIA.

DOPO L'INVIO DELLA DOMANDA: le fasi di controllo

Una volta inviate tutte le istanze e scaduto il termine del 28 febbraio, gli uffici INAIL iniziano i controlli.

Le verifiche sono **tre**:

1. il controllo di carattere **amministrativo**;
2. quello **formale** relativo alla documentazione afferente agli interventi effettuati;
3. quello **sostanziale** di natura tecnica effettuato dalla Consulenza Tecnica per la Salute e Sicurezza (ex Contarp) dell'Istituto.



DOPO L'INVIO DELLA DOMANDA: i controlli amministrativi

I CONTROLLI AMMINISTRATIVI

Con riferimento al controllo amministrativo, esso verte in primis sul possesso da parte dell'azienda richiedente del Documento unico di regolarità contributiva (DURC), riferito ovviamente all'intera azienda e non a singole PAT (c.d. "controllo sul cliente"): la verifica non si limita a controllare la regolarità della posizione dei lavoratori dipendenti, ma **controlla anche gli eventuali soci che prestano attività e che sono iscritti alle gestioni previdenziali INPS.**

Una volta effettuato tale controllo, sarà cura degli uffici **verificare la presentazione della "Dichiarazione per benefici contributivi" all'Ispettorato territoriale del lavoro:** infatti, l'OT23 è appunto un beneficio contributivo



DOPO L'INVIO DELLA DOMANDA: i controlli formali

I CONTROLLI FORMALI

Va rimarcata la differente natura del controllo formale della documentazione probante, operato in fase di definizione della domanda.

In questa fase la Sede verifica **la sola corrispondenza formale** fra la documentazione prodotta dalla ditta e la documentazione prescritta dall'Istituto per comprovare la realizzazione dell'intervento migliorativo, indicata sul modello OT23.

La mancata produzione di un documento prescritto per attestare la realizzazione dell'intervento o di un requisito formale indispensabile del documento **determina l'esito negativo** del controllo formale e la conseguente reiezione della domanda.

NOTA BENE: è applicabile la regola secondo cui **l'istanza non può essere rigettata senza previa richiesta alla ditta di esibizione della prescritta documentazione mancante**, in presenza di un principio di prova scritta, anche se incompleta, laddove sia comunque verosimile la realizzazione dell'intervento.

La mancata ottemperanza all'invito della Sede determina l'esito negativo del controllo formale e la conseguente reiezione della domanda, con l'indicazione delle specifiche motivazioni.

Anche la Guida alla compilazione del modulo, rilasciata dall'INAIL per il 2023, precisa che "È facoltà sia dell'azienda che dell'Istituto fornire o richiedere altra documentazione atta a dimostrare quanto dichiarato nel modulo" in nome della prevalenza di un principio di sostanza sul semplice esame formale.

In questa fase, tuttavia, l'Istituto si limita ad un controllo di natura formale

DOPO L'INVIO DELLA DOMANDA: i controlli spstanziali

I CONTROLLI SOSTANZIALI

I controlli da parte della Consulenza Tecnica per la salute e la sicurezza sono **effettuati su un campione significativo delle pratiche** e, comunque, **su quelle che vengono segnalate dagli uffici amministrativi in sede di controllo formale**.

Ovviamente, la Consulenza Tecnica mira ad accertare **l'effettiva realizzazione degli interventi** e a tal fine va notato che per verificare l'attuazione dell'intervento sotto il profilo tecnico, l'accertamento può riguardare anche documentazione integrativa, esibita dall'impresa o richiesta dalla Consulenza, avente data certa precedente alla data di presentazione della domanda.

In sede di controllo tecnico, **la mancata realizzazione degli interventi può essere accertata attraverso l'esame tecnico della medesima documentazione** che, in prima analisi, ha superato i controlli di regolarità formale, comportando l'annullamento della riduzione precedentemente concessa.



Come detto, l'assenza di un requisito formale, che ha portato al rigetto dell'istanza, può essere superata laddove la Consulenza Tecnica ritenga che la realizzazione dell'intervento, sotto il profilo tecnico sostanziale, sia stata adeguatamente comprovata anche da eventuali ulteriori atti, documenti o considerazioni esplicative prodotti dalla ditta in sede di contenzioso.

PROVVEDIMENTI E RICORSI AMMINISTRATIVI

L'esito dell'istruttoria dell'istanza è comunicato, con modalità telematica, al datore di lavoro con provvedimento motivato **entro 120 giorni dalla scadenza del termine di presentazione della domanda**.

La riduzione ha **effetto per l'anno in corso** alla data di presentazione della domanda ed è applicata in sede di **regolazione** del premio assicurativo dovuto per lo stesso anno in uguale misura a tutte le voci della PAT.

Nel caso in cui l'esito dei controlli da parte dell'Istituto assicuratore **sia negativo, la richiesta viene respinta**.

In tal caso perviene al datore di lavoro che ha presentato l'istanza un provvedimento di reiezione.

Il provvedimento può essere **impugnato nel termine ordinario di trenta giorni**, ma la competenza per il ricorso è differente a seconda che si tratti di sconto nel primo biennio o di sconto dopo i primi due anni di attività della posizione assicurativa.

Infatti l'art. 27 delle MAT prevede che "avverso i provvedimenti dell'Inail/ riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi, compresi i provvedimenti adottati direttamente dall'Inail stesso ai sensi dell'articolo 4, comma 3, il datore di lavoro può ricorrere al Presidente dell'Inail, per il tramite della Direzione regionale territorialmente competente, nel termine e secondo le modalità previsti dagli articoli 45 e seguenti del Testo Unico e del DPR n. 314/2001, ovvero presentare opposizione alla Sede Inail territorialmente competente in ragione della sede legale della ditta".

In particolare:

- appartiene alla competenza della **Sede territoriale** il ricorso in materia di oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione ai sensi dell'art. 23 co. 5 (**primo biennio** di vita della PAT),
- mentre compete al **Presidente dell'Istituto** il contenzioso in materia di oscillazione del tasso medio di tariffa per prevenzione ai sensi dell'art. 23 co. da 1 a 4 e da 6 a 8 (**oscillazione post-biennio**).

PROVVEDIMENTI E RICORSI AMMINISTRATIVI



Le ragioni più frequenti di **reiezione sono legate, dal punto di vista amministrativo, all'assenza della regolarità contributiva**, specialmente in capo a qualcuno dei soggetti autonomi che espletano l'attività, mentre **dal punto di vista tecnico il provvedimento di reiezione è solitamente collegato alla inidoneità della documentazione** a dimostrare l'effettuazione dell'intervento o alla difformità di tale documentazione rispetto a quella prevista nel modulo.

Poiché il contenzioso relativo **allo sconto nei primi 2 anni** è assai modesto, è sufficiente precisare che esso viene **deciso dalla Sede territoriale entro 120 giorni dalla presentazione della domanda e che, nel caso di superamento di tale limite, opera il silenzio rigetto.**

Con riferimento, invece, al contenzioso riferito **all'oscillazione post biennio**, va detto che esso è piuttosto frequente, specialmente con riferimento a motivazioni di carattere tecnico. Invero, il riesame della pratica è **affidato alla Consulenza Tecnica della regione interessata che può richiedere ulteriore documentazione integrativa all'azienda. Entro 90 giorni il datore di lavoro viene contattato per l'eventuale conciliazione della controversia presso la Direzione regionale INAIL competente.**

In questo caso, a differenza di ciò che avviene in materia di classificazione tariffaria **la proposta può essere solo di accoglimento del ricorso o di reiezione.**

Ove il datore di lavoro non intenda accettare quanto ritenuto dalla Direzione INAIL della Regione interessata, la pratica passa in trattazione alla Direzione generale ove, se si tratta di reiezione tecnica, viene nuovamente esaminata dalla Consulenza centrale.

Non è per nulla infrequente che la Consulenza Tecnica Centrale modifichi quanto ritenuto da quella regionale e formuli, per tanto, un parere di accoglimento del ricorso.

Entro 180 giorni, il ricorso viene deciso con determina del Presidente dell'Istituto: ove esso venga accolto, è annullato il provvedimento di reiezione, ove invece venga respinto non vi sono più ulteriori gradi di impugnazione in via Amministrativa.

Ove, pertanto, il datore di lavoro ritenga di insistere ulteriormente con il contenzioso dovrà rivolgersi all'autorità giudiziaria ordinaria.

ATTIVITA' ISPETTIVA E REVOCA DEL BENEFICIO



È da ricordare che la norma (art. 23 co. 8 delle MAT) prevede che, qualora risulti, successivamente all'accoglimento dell'istanza, la mancanza dei requisiti previsti per il riconoscimento della riduzione di cui al presente articolo, l'INAIL procede all'annullamento della riduzione stessa e alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti, nonché all'applicazione delle vigenti sanzioni. Il relativo provvedimento è comunicato dall'INAIL al datore di lavoro con modalità telematica.

In tale ambito, assume particolare rilievo l'eventuale attività ispettiva che accerti una irregolarità contributiva posteriormente alla concessione del beneficio.

Va detto in premessa che, come per tutti i benefici contributivi, per i quali la regolarità contributiva costituisce un presupposto per il godimento degli stessi, qualora sia rilevata l'irregolarità nella situazione contributiva, la Sede INAIL notifica l'invito a regolarizzare e la ditta dovrà sanare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito stesso (ferma re stando la facoltà di presentare istanza di rateazione se ne ricorrono i presupposti secondo le disposizioni vigenti).

In caso di mancata regolarizzazione della ditta, se la verifica interviene in fase di istruttoria dell'istanza OT23, la stessa sarà rigettata per assenza del requisito della regolarità contributiva.

Parimenti, ove il beneficio sia stato già concesso e l'accertamento dell'irregolarità intervenga in una fase successiva, ed è appunto il caso del verbale ispettivo, non vi sarà una immediata perdita del beneficio ma la sede Inail richiederà quanto dovuto e successivamente, qualora la ditta non ottemperi all'invito a regolarizzare, si procederà alla revoca dell'agevolazione concessa per gli anni interessati dalla irregolarità, nel limite di prescrizione decorrente dalla data di accertamento, con recupero di quanto indebitamente fruito.

COSA SIGNIFICA,
QUINDI, ESSERE IN
REGOLA CON LA
SICUREZZA PER
ACCEDERE ALLE
AGEVOLAZIONI
CONTRIBUTIVE?



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Cremona

SALUTE E SICUREZZA E RICONOSCIMENTO DELLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

| TIPOLOGIA DI ADEMPIMENTO | QUANDO | FREQUENZA |
|---|--|---|
| Documento di Valutazione del Rischio (DVR) | Entro 90 giorni dalla data o occupazione del primo lavoratore | Unica salvo variazioni |
| Documento di Valutazione del Rischio Incendio ex DM 2/9/22 e predisposizione del registro manutenzioni aziendale | Alla data di occupazione del primo lavoratore | Unica salvo variazioni |
| Documento di Valutazione del Rischio Stress Lavoro Correlato | Entro 90 giorni dalla data di occupazione del primo lavoratore | Biennale |
| Eventuali valutazioni di rischio specifico (quale utilizzo del videoterminale, movimentazione dei carichi, rischio chimico per pulizia dei locali ecc) DA VALUTARE CON IL CONSULENTE DELLA SICUREZZA | Entro 90 giorni dalla data di occupazione del primo lavoratore | Triennale o quadriennale, a seconda della tipologia di rischio |
| Corso Datori di Lavoro SPP | Alla data di occupazione del primo lavoratore | Quinquennale |
| Corso Lavoratori | Entro 60 giorni dalla data d'assunzione | Quinquennale |
| Corso Preposto (8 ore aula) | Nomina sempre obbligatoria tranne che per le aziende che occupano un solo lavoratore. Alla data di nomina | Quinquennale (biennale a seguito della prossima pubblicazione dell'accordo stato regioni) |
| Corso Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (32 ore aula) | Alla data di nomina Alternativamente, nomina RLS territoriale | Se RLS interno: aggiornamento annuale per aziende che occupano più di 15 lavoratori |
| Corso Addetto Primo Soccorso | Alla data di nomina | Triennale |
| Corso in Addetto Antincendio | Alla data di nomina | Quinquennale |
| Nomina Medico Competente e sopralluogo aziendale | | Annuale |
| Visita medica lavoratori | Non necessario se non vi sono attività che comportano rischio per la salute (quale videoterminali, movimentazione dei carichi ecc) VALUTARE CON IL CONSULENTE DELLA SICUREZZA | La periodicità cambia in base all'anamnesi effettuata dal medico |

GRAZIE!

Barbara Garbelli
Consulente del Lavoro in Pavia
Componente del
Centro Studi nazionale ANCL

SEGUIMI
SUI CANALI SOCIAL

Barbara Garbelli e Studio Garbelli



E ISCRIVITI
AL CANALE TELEGRAM

Studio Garbelli



2024