

# “Sicurezza... al passo coi tempi”



L'Inail, accogliendo l'esigenza manifestata dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro - con i quali le aziende si interfacciano per tutte le problematiche connesse all'istituzione del rapporto di lavoro e alla sua gestione nel tempo - ha progettato e realizzato un prodotto a carattere divulgativo riguardante le principali tematiche della Salute e Sicurezza sul Lavoro, con un *focus* particolare sulle agevolazioni tariffarie e sul sostegno economico previsti dalla normativa vigente in favore delle imprese che investono in prevenzione sul lavoro.

Questo prodotto, realizzato in collaborazione tra le Direzioni Centrali Rischi, Prevenzione e la Consulenza Tecnica Accertamento Rischi e Prevenzione, contiene:

- un'informativa generale sulla normativa in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (con particolare riferimento al d.lgs. 81/2008 e s.m.i.)
- una guida sulle modalità di richiesta di riduzione del premio assicurativo per prevenzione (art. 24 M.A.T.)
- un *vademecum* sui finanziamenti erogati dall'Inail (ISI) alle imprese che intendono realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.



L'obiettivo che si è voluto raggiungere con questa iniziativa è di fornire un supporto che permetta non solo di conoscere le norme, le disposizioni e gli adempimenti principali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, ma anche - e soprattutto - di comprendere l'importanza della prevenzione e i vantaggi che ne derivano.

Prevenzione, quindi, non come costo bensì come fattore di competitività per le aziende.



- [Legislazione di riferimento](#)
- [Il Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i.: ambiti di applicazione](#)
- [Organizzazione della prevenzione aziendale: gli attori del Sistema Sicurezza](#)
- [La formazione per i vari soggetti](#)
- [Il sistema sanzionatorio](#)
- [Organi di vigilanza e controllo, verifiche di conformità](#)
- [Valutazione dei costi e dei benefici della prevenzione](#)
- [La responsabilità amministrativa dell'impresa](#)
- [Struttura e organizzazione di un SGSL](#)



- [Oscillazione del tasso](#)
- [Oscillazione per prevenzione](#)
- [Presentazione delle domande di oscillazione per prevenzione](#)
- [Modello di domanda \(OT – 24\)](#)
- [Avvertenze e documentazione probante OT – 24](#)
- [Incentivi di Sostegno alle Imprese \(ISI\)](#)
- [ISI 2012](#)
- [Presentazione delle domande ISI 2012](#)
  
- [Appendice - Glossario](#)



- Codice penale
- Codice civile
- Costituzione
- Statuto dei lavoratori
- Normativa comunitaria
- Decreto Legislativo n. 626/1994
- Decreto Legislativo n. 81/2008 (cd Testo Unico) e s.m.i.
- Normativa regionale (art. 117 Costituzione)
- Contratti collettivi

*Approfondimento: [Rassegna normativa](#)*



Il d.lgs. 81/2008, modificato e integrato dal d.lgs. 106/2009, si applica:

- a tutti i settori di attività, pubblici e privati
- a tutte le tipologie di rischio
- a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi
- a tutti soggetti equiparati ai lavoratori.

*Approfondimento: [Uniformità della tutela](#)*



In alcuni ambiti e per particolari categorie, il d.lgs. 81/2008 applica disposizioni individuate con appositi decreti, tenendo conto delle effettive specifiche esigenze connesse al servizio espletato:

- forze armate e di polizia
- dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile
- servizi di protezione civile
- strutture giudiziarie, penitenziarie e destinate per finalità istituzionale ad attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica
- università e istituti di istruzione universitaria, istituzioni di alta formazione artistica e coreutica
- istituti di istruzione di ogni ordine e grado
- uffici all'estero di cui all'art. 30 del d.p.r. n.18 del 5 gennaio 1967
- mezzi di trasporto aerei e marittimi.





- [Datore di lavoro](#)
- [Dirigenti](#)
- [Preposti](#)
- [Lavoratori](#)

*Approfondimento: [Il sistema sicurezza](#)*



- Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)
- Addetti alle emergenze (antincendio - primo soccorso)
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)
- Medico competente

*Approfondimento: Altre figure*



*Il datore di lavoro (art.2, comma 1b), è “il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione, nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita poteri decisionali e di spesa”.*

*Approfondimento: [Datore di lavoro nelle pubbliche amministrazioni](#)*



L'art. 17 comma 1a sancisce, per il datore di lavoro, gli obblighi non delegabili di:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti in un'azienda o unità produttiva
- elaborare il relativo Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi dell'art. 28.

In caso di costituzione di nuova impresa, il DVR deve essere elaborato entro 90 giorni dalla data di inizio dell'attività.

*Approfondimento: [Valutazione dei rischi](#)*



- a) Una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, compresi quelli connessi allo stress da lavoro – correlato, specificando i criteri adottati per la valutazione stessa
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate a seguito della valutazione, compresi i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere
- e) il nominativo del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale (RSPP), del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e del Medico competente
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici, che richiedono capacità, formazione e addestramento adeguati.

*Approfondimento: [Procedure semplificate](#)*



Un datore di lavoro che intende affidare lavori, servizi o forniture a imprese appaltatrici o subappaltatrici, deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute derivanti da interferenza tra lavorazioni.

I rischi da interferenza sono relativi all'interazione tra attività svolte in contemporanea, da più soggetti, nel medesimo luogo di lavoro.

Comprendono:

- rischi presenti all'interno dell'azienda del datore di lavoro (*committente*)
- rischi introdotti dalle imprese esterne.



Il sig. Rossi, titolare di un'agenzia di assicurazioni, incarica la ditta SPLENDID di effettuare le pulizie presso i propri locali.

Le pulizie e le attività di ufficio si svolgono nei medesimi orari.

- un'addetta della SPLENDID reca con sé il carrello contenente gli attrezzi e i prodotti necessari alla pulizia e lo colloca temporaneamente nel corridoio di transito
- un impiegato dell'agenzia Bianchi, attraversando il corridoio per recarsi nell'ufficio di un altro collega, urta contro il carrello e si procura una contusione.



Il committente e gli appaltatori/subappaltatori collaborano alla valutazione dei rischi da interferenza e all'individuazione di misure per la loro eliminazione o riduzione al minimo.

Il committente (art. 26) elabora un Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza (DUVRI).

Il DUVRI:

- va allegato al contratto di appalto o d'opera
- è un documento dinamico, modificabile in funzione dell'evoluzione delle attività oggetto del contratto
- deve essere a disposizione di tutti i soggetti interessati.





Il DUVRI deve contenere:

- a) informazioni riguardo al committente
- b) individuazione delle aree ove verranno svolte le attività oggetto dell'appalto, descrizione delle singole fasi di lavoro e dei rischi in esse presenti
- c) norme di sicurezza e procedure di emergenza applicate presso l'azienda del committente
- d) valutazione vera e propria dei rischi dovuti all'interferenza, con indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei costi relativi a tali misure
- e) informazioni riguardo alla ditta appaltatrice
- f) modalità di coordinamento e cooperazione.

### **ATTENZIONE!**

**I costi relativi alle misure per gestire i rischi da interferenza non sono soggetti a ribasso d'asta.**



Il DUVRI non è obbligatorio se:

- dalla valutazione non sono emersi rischi da interferenza (cosa che il committente deve comunque dichiarare nel contratto)
- i lavori o servizi hanno una durata massima di 2 giorni e non espongono ad agenti cancerogeni, biologici o atmosfere esplosive, oppure non rientrano nella tipologia di attività elencate nell'Allegato XI del d.lgs. 81/2008
- vengono fornite prestazioni aventi natura puramente intellettuale (es. consulenze)
- si ha mera fornitura di materiali o attrezzatura, senza installazione o posa in opera.

*Approfondimento: [Allegato XI](#)*



Se il datore di lavoro non coincide con il committente:

- il soggetto che affida il contratto a imprese esterne redige un DUVRI standard contenente la valutazione dei rischi “standard” connessi alla prestazione da effettuare
- il soggetto presso il quale verrà eseguito il contratto integra il DUVRI con i rischi specifici da interferenza.

Il DUVRI così integrato, sottoscritto dall'esecutore della prestazione prevista, completa gli atti contrattuali.



A prescindere dall'obbligo o meno del DUVRI, il committente deve:

- verificare l'idoneità tecnico-professionale delle imprese (o lavoratori autonomi) appaltatrici o subappaltatrici
- informare detti soggetti sui rischi specifici presenti negli ambienti di lavoro in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate.



*“Persona (art.2 comma 1d) che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro, organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”.*

*Approfondimento: Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*

---



*“Persona (art.2 comma 1e) che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali sovrintende all’attività lavorativa, controllando che i lavoratori la eseguano correttamente, esercitando un funzionale potere di iniziativa”.*

A differenza del dirigente, il preposto non ha un ruolo “organizzativo”, bensì di controllo.

*Approfondimento: [Obblighi del preposto](#)*



*“Persona (art.2 comma 1f) in possesso di capacità e requisiti professionali adeguati, designata dal datore di lavoro, al quale risponde, che coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)”.*

Il SPP è l'insieme di persone, sistemi e mezzi interni o esterni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.

*Approfondimento: [Compiti del RSPP](#)*



*“Medico (art.2 comma 1h) in possesso di adeguati titoli professionali - specificati dall’art. 38 - che collabora con il datore di lavoro alla valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, ove obbligatoria per legge”.*

Il Medico competente può essere un dipendente di una struttura pubblica o privata o del datore di lavoro, ovvero un libero professionista.

*Approfondimento: [Sorveglianza sanitaria](#)*





*“Persona (art.2 comma 1i) eletta o designata, per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro”.*

*Approfondimento: [Attribuzioni del RLS](#)*



*Personne designate dal datore di lavoro, incaricate dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e imminente, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.*

*Approfondimento: [Nomina degli addetti](#)*



*Il lavoratore (art.2 comma 1a) è definito come “la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito di un’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici o familiari”.*

*Approfondimento: [Diritti e doveri dei lavoratori](#)*



- Soci lavoratori di una cooperativa o una società
- associati in partecipazione di cui all'art. 2549 e ss. del Codice civile
- soggetti che svolgono tirocini formativi e di orientamento
- allievi degli istituti di istruzione e universitari e partecipanti ai corsi di formazione professionale che prevedono l'utilizzo di laboratori, attrezzature di lavoro in generale, agenti chimici, fisici e biologici e attrezzature munite di videoterminali
- volontari, come definiti dalla legge 266/1991
- volontari del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco e della Protezione Civile
- volontari che effettuano servizio civile
- lavoratori di cui al d.lgs. 468/1997 (addetti a lavori socialmente utili).

*Approfondimento: [Azienda e unità produttiva](#)*



L'art. 37 del d.lgs.81/2008 stabilisce che il datore di lavoro assicura che i lavoratori, i loro rappresentanti, i dirigenti, i preposti e gli addetti alle emergenze, ricevano una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza.

La formazione deve avvenire durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta, in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi e all'evoluzione normativa.

*Approfondimento: [Formazione obbligatoria per le varie figure professionali](#)*



Gli Accordi Stato - Regioni n. 221 e 223 del 2011 hanno stabilito i contenuti e le modalità per la formazione di:

- [Lavoratori](#)
- [Preposti](#)
- [Dirigenti](#)
- [Datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP](#)



Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del d.lgs.81/2008 sono state riformulate dal d.lgs.106/2009.

Sono previste:

- sanzioni amministrative pecuniarie
- sanzioni penali (arresto o ammenda).

Quasi tutti i soggetti della prevenzione aziendale sono sanzionabili:

- Datore di lavoro
- Dirigente
- Preposto
- Medico competente
- Lavoratori



Non sono soggetti a sanzioni:

- RLS
- RSPP e addetti al SPP.

In merito al RSPP, occorre precisare che:

- a) ha comunque la responsabilità professionale del suo operato
- b) é configurabile concorso di colpa con il datore di lavoro in caso di omicidio colposo o lesioni personali colpose qualora il RSPP abbia agito con imperizia, negligenza o imprudenza (es. omissione di valutazione di un rischio, suggerimento di misure preventive errate).





L'art. 14 comma 1, introdotto *ex novo* dal d.lgs.106/2009, ai fini del contrasto del lavoro irregolare e della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, prevede l'emissione del provvedimento cautelare di sospensione dell'attività imprenditoriale in caso di:

- impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria  $\geq 20\%$  del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro
- gravi e reiterate violazioni elencate nell'Allegato I.

**Il datore di lavoro che non ottempera alla sospensione  
incorre in pesanti sanzioni penali!**



La sospensione viene disposta direttamente dagli Organi di Vigilanza (ASL, VVFF, Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

Della sospensione vengono informati:

- Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP)
- Ministero dei trasporti per quanto di competenza.

I destinatari della sospensione sono interdetti alla partecipazione agli appalti pubblici.

La sospensione può essere revocata.



Condizioni necessarie per la revoca:

- ripristino dello stato di legalità
- pagamento di una sanzione pecuniaria aggiuntiva rispetto a quelle comminate.

*Approfondimento: [Procedura conseguente a emissione provvedimento sospensione](#)*



Sono organismi pubblici deputati ad accertare l'osservanza della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Con la riforma del Sistema Sanitario Nazionale, le competenze di vigilanza sulla tutela della SSL sono state attribuite alle Aziende Sanitarie Locali (ASL),

... ma non in via esclusiva!



**1. Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco**

prevenzione degli incendi

**2. Ministero dello sviluppo economico**

settore minerario

**3. Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano**

industrie estrattive di II categoria e acque minerali e termali

**4. Ministero del lavoro e delle politiche sociali**

- costruzioni edili o di genio civile
- lavori mediante cassoni in aria compressa e subacquei
- ulteriori attività comportanti rischi particolarmente elevati, individuate con d.p.c.m.
- contrasto del lavoro irregolare

**5. Autorità marittime a bordo di navi e in ambito portuale, uffici di sanità aerea e marittima, autorità portuali e aeroportuali**

sicurezza a bordo di navi e aerei, nei porti e negli aeroporti

**6. Servizi sanitari e tecnici di Forze Armate, Forze di Polizia, Vigili del fuoco**

applicazione della legislazione in materia di SSL presso dette amministrazioni

---



### Art. 64 del d.p.r. 303/1956 – tuttora vigente

Il personale addetto alla vigilanza ha facoltà di:

- visitare in qualunque momento e in ogni parte, i luoghi di lavoro e le relative dipendenze
- sottoporre a visita medica il personale
- prelevare campioni di materiali o prodotti ritenuti pericolosi (es. agenti chimici o biologici)
- chiedere al datore di lavoro, al dirigente, ai preposti e ai lavoratori tutte le informazioni ritenute necessarie
- prendere visione, presso gli ospedali – ed eventualmente acquisirne copia – della documentazione sanitaria dei lavoratori relativa a malattie dovute a cause lavorative o presunte tali.

Deve inoltre mantenere il segreto su processi lavorativi, notizie e documenti di cui viene a conoscenza durante il lavoro.



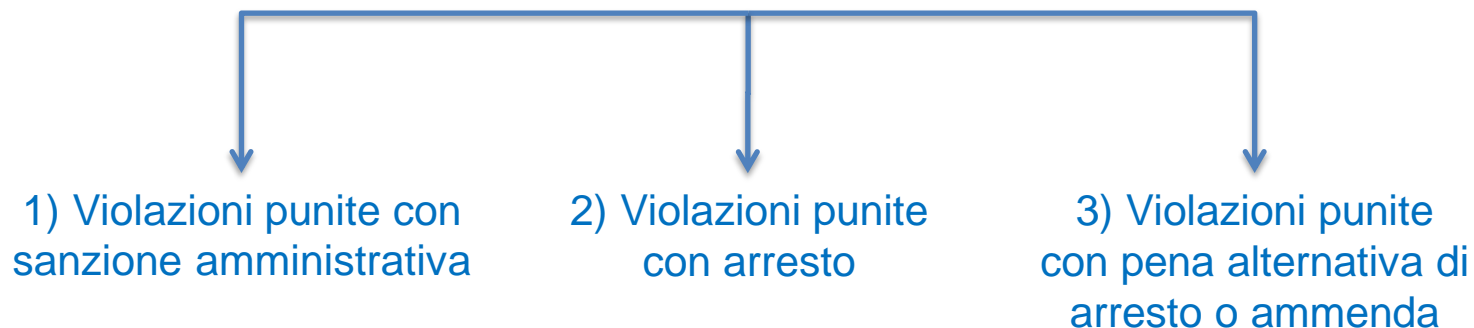
L'attività di vigilanza viene effettuata sulla base di una programmazione definita attraverso:

- il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di SSL (art. 5 del d.lgs. 81/2008)
- i Comitati regionali di coordinamento (art. 7).



Il primo passo è la contestazione delle violazioni da parte dell'Organo di Vigilanza tramite verbale.

Quindi, si possono presentare 3 casi:



Nel caso 3) viene emesso un provvedimento denominato *prescrizione*.





In caso di prescrizione, il datore di lavoro deve procedere a:

- 1) eliminazione dell'illecito non oltre il termine assegnato dall'Organo di Vigilanza competente e secondo le modalità operative indicate nel verbale di primo accesso ispettivo
- 2) pagamento di una sanzione pecuniaria entro 30 giorni.

Se si ottempera alla prescrizione, l'illecito si estingue.

**Attenzione!**

**Se non si ottempera alla prescrizione, il procedimento penale prosegue.**

*Approfondimento: [Procedura conseguente accertamento di violazioni](#)*



Il personale delle Pubbliche Amministrazioni addetto a uffici che svolgono attività di vigilanza non può esercitare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, consulenza alle imprese.

Se la vigilanza non è condotta in maniera corretta, in caso di infortunio grave è possibile ipotizzare una corresponsabilità dell'Organo preposto con il datore di lavoro.

Il d.lgs.106/2009 ha introdotto la possibilità, da parte degli Organi di vigilanza, di impartire disposizioni esecutive per l'applicazione di norme tecniche e buone prassi ove adottate dal datore di lavoro ed espressamente richiamate in sede ispettiva, qualora ne riscontrino la non corretta applicazione e salvo che il fatto non costituisca reato.



Alcuni Organi effettuano verifiche di conformità alle norme vigenti di:

- attrezzature di lavoro
- impianti e apparecchiature elettriche.

Le verifiche sono a carico del datore di lavoro, il quale è tenuto a conservare la documentazione relativa alle verifiche e a tenerla a disposizione degli organi di vigilanza in caso di ispezione.

Gli Organi preposti alle verifiche sono:

- ASL
- Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente (ARPA)
- Inail
- soggetti abilitati (pubblici o privati).

*Approfondimento: [Verifiche di conformità](#)*



Vi è la forte percezione da parte degli imprenditori che la prevenzione e la sicurezza costituiscano degli oneri finanziari.

Invece, deve essere chiaro che evitare infortuni significa evitare, oltre ai costi umani, anche i costi generati dagli infortuni.

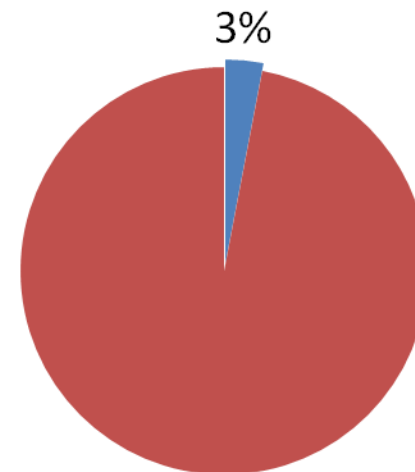
I dati dimostrano che fare prevenzione è un investimento.



Hanno un impatto pari al 3% del PIL.

Sono a carico:

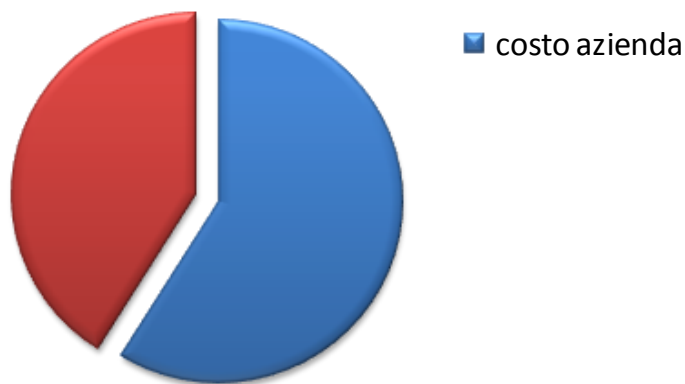
- del Paese
- delle aziende
- delle famiglie degli infortunati.



*Approfondimento: [Danno economico per infortuni e malattie professionali](#)*

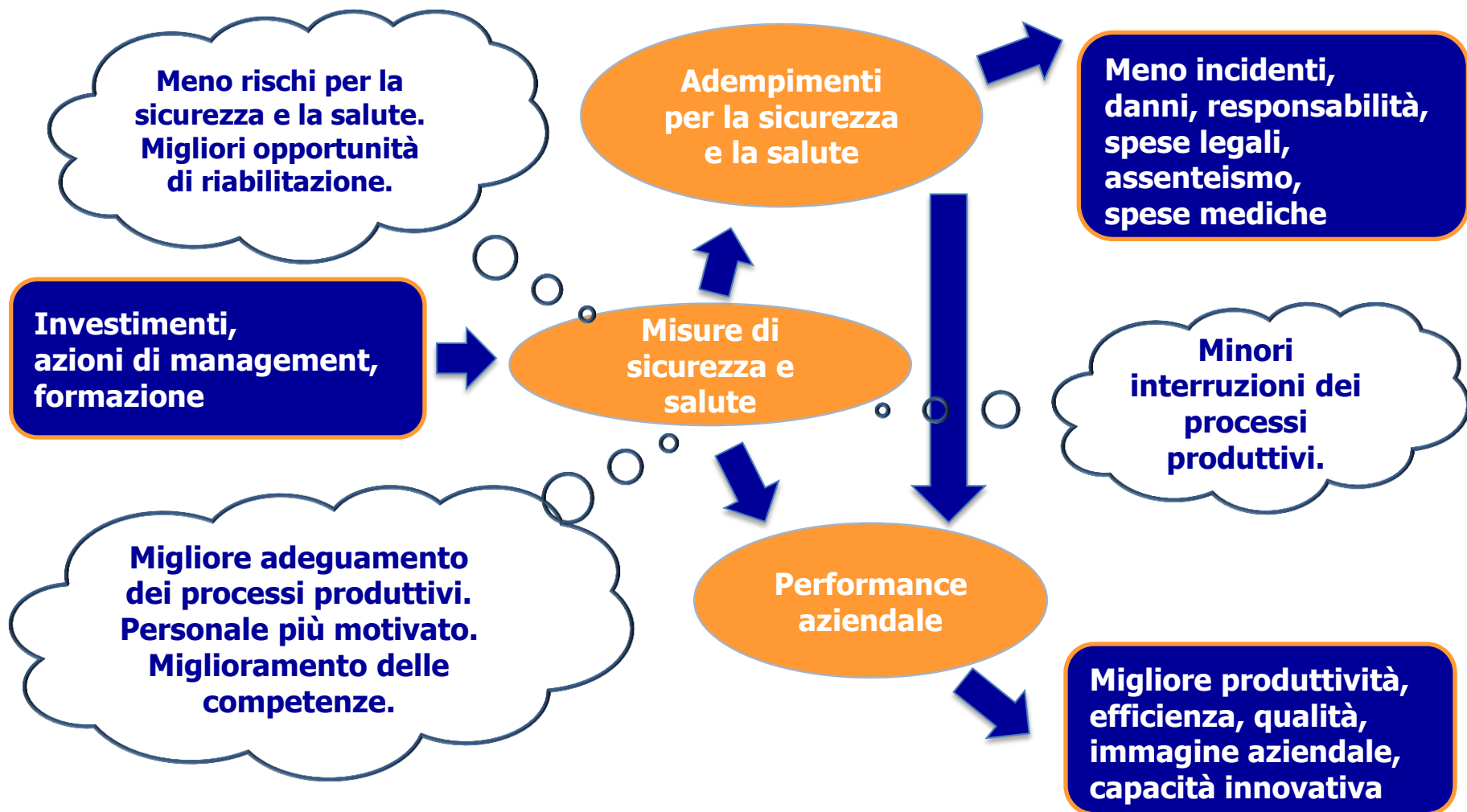


Ogni infortunio costa mediamente 43.000 euro, di cui circa 30.000 ricadono direttamente sull'azienda (stima CSA dell'INAIL per il 2007).

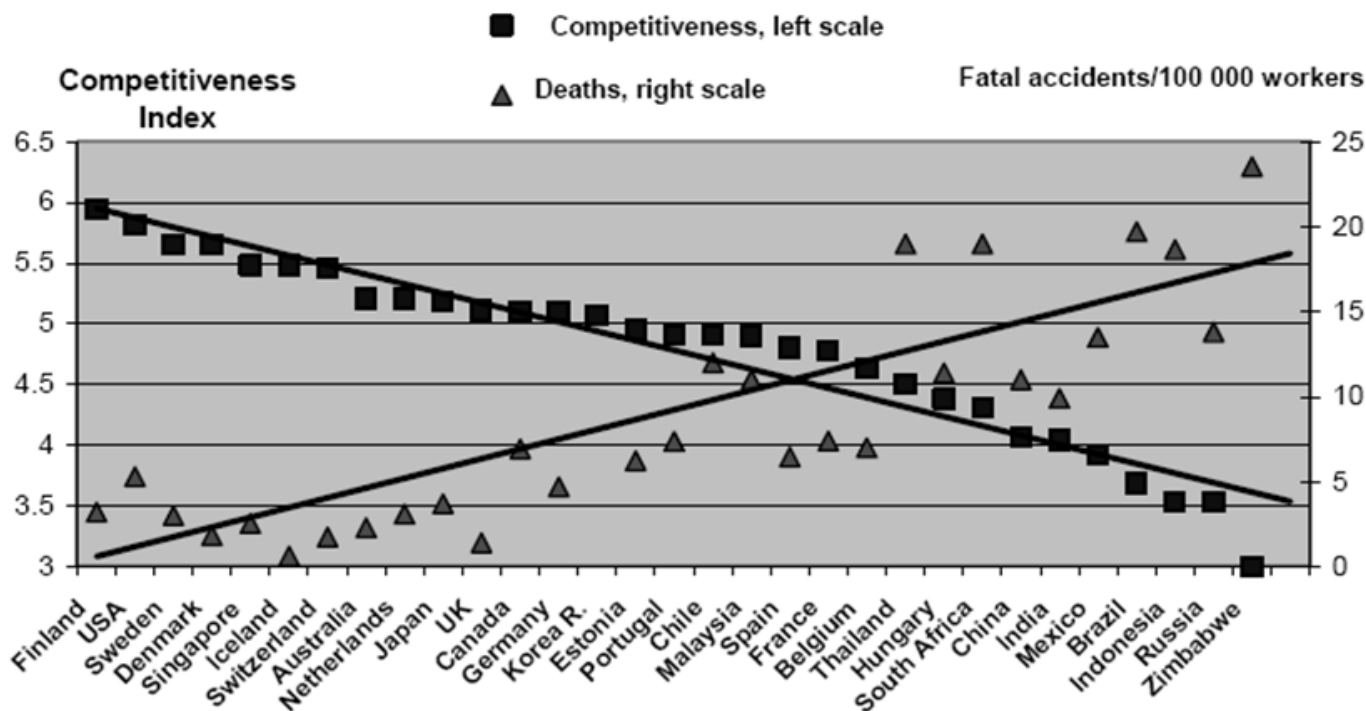


Nei casi più gravi e nelle microimprese, talvolta un infortunio compromette la vita stessa di un'azienda.





Investire in sicurezza conviene sicuramente a livello macroeconomico: i Paesi con bassi indici di mortalità sul lavoro possono ottenere dei grossi vantaggi in termini di competitività.



*Approfondimento: [Ritorno economico degli investimenti nella sicurezza](#)*





I risparmi legati alla sicurezza sono certamente un vantaggio competitivo anche per le PMI.

Le conseguenze economiche di un infortunio grave sono sicuramente pesantissime per una piccola impresa.

**È INDISPENSABILE FAR COMPRENDERE AI PICCOLI IMPRENDITORI CHE FARE PREVENZIONE È UN INVESTIMENTO E NON UN COSTO.**



I costi diretti sono quelli direttamente legati all'infortunio (NIOSH).

### Costi diretti

- perdita di produzione
- danni alle strutture e ai macchinari
- stipendio da retribuire al lavoratore assente
- ore di straordinario
- aumento del premio assicurativo.

### Costi indiretti

- danno di immagine
- calo di produttività del personale
- tempo speso dal personale e dal SPP per le indagini a seguito dell'infortunio
- insoddisfazione del cliente.

*Approfondimento: [Costi legati alla sicurezza](#)*

---

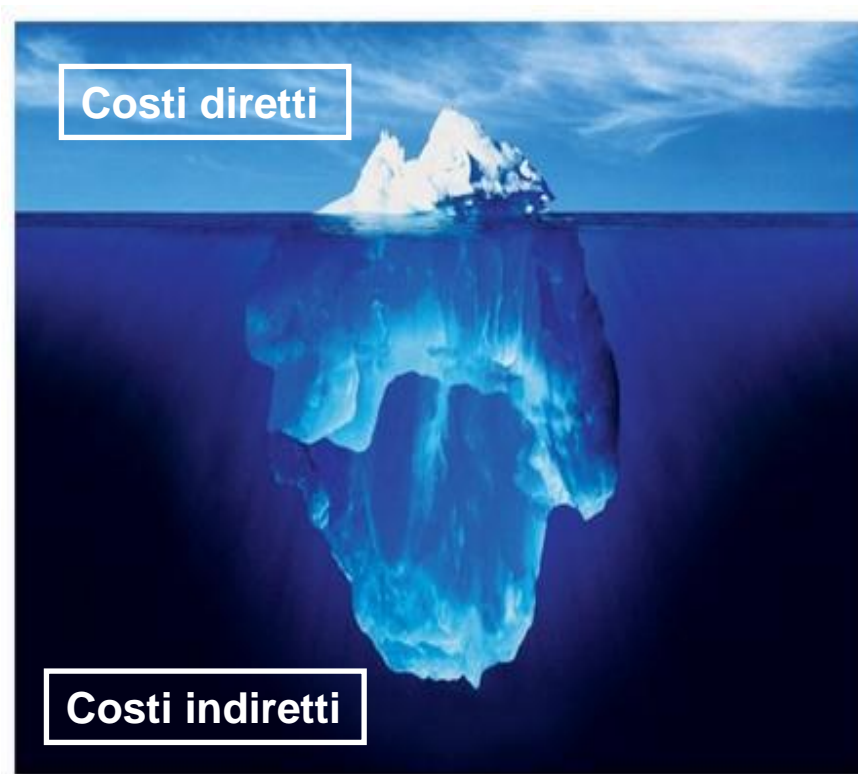


L'European Agency for Safety and Health at Work stima che:

**Costi diretti 1**

**Costi indiretti 11**

Tuttavia, la stima precisa di tale rapporto è estremamente difficile, poichè fortemente variabile sia a livello di Paese, sia nell'ambito dello stesso settore produttivo.



*Approfondimento: [Stime del rapporto tra costi diretti e costi indiretti](#)*



Alcuni dei principali modelli esistenti a livello internazionale per il calcolo dei costi della sicurezza sul lavoro:

- THE PRODUCTIVITY ASSESSMENT TOOL
- THE CERSO TOOL KIT
- NET-COST MODEL FOR WORKPLACE INTERVENTIONS
- ROHSEI
- TYTA MODEL
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK MODEL.

*Approfondimento: [Modelli di calcolo dei costi della sicurezza](#)*

---



Il Modello CO&SI effettua i seguenti calcoli:

- costo di infortuni e malattie
- costo delle misure di prevenzione
- costi assicurativi
- stima del possibile
- risparmio economico.

The screenshot shows a software window titled "Form2" with a light blue background. At the top, there are four labels with dotted lines indicating input fields: "Regione.....", "Asl.....", "Gruppo di tariffa.....", and "Dimensione Aziendale...". Below these fields is a large orange rectangular box containing three columns of text: "Costi assicurativi", "Costo infortuni", and "Costo prevenzione". Underneath the orange box is a yellow rectangular box containing the text "Stima riduzione costi". To the right of the yellow box is a 3D rendering of a blue safety helmet. At the bottom of the window, there are two buttons: a grey button on the left labeled "< Indietro" and a grey button on the right labeled "FINE".

Approfondimento: [Modello CO & SI](#)



La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (anche prive di personalità giuridica), in caso di illeciti dipendenti da reato, è disciplinata dal d.lgs. 231 dell'8 giugno 2001.

Rientrano nel campo di applicazione del decreto:

- imprese private, anche individuali
- società per azioni con capitale controllato dallo Stato o da un Ente locale, purché svolgano attività economica.

L'impresa é responsabile per reati commessi, nell'interesse o a suo vantaggio, da:

- a) persone aventi posizioni di vertice (es. datore di lavoro, dirigenti)
- b) persone sottoposte a direzione/vigilanza da parte dei suddetti soggetti.



L'art. 300 del d.lgs. 81/2008 ha sostituito l'articolo 25-*septies* del d.lgs. 231/2001, introducendo l'estensione della responsabilità amministrativa delle imprese a reati di:

- omicidio colposo
- lesioni personali gravi o gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche e di quelle sulla tutela dell'igiene e la salute sul lavoro.

*Approfondimento: [Testo articolo 300 del Decreto 81](#)*



L'art. 6 del d.lgs. 231/2001 dà l'opportunità di esonerare da responsabilità la persona giuridica in caso di adozione di Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG), i quali devono essere impiegati ed efficacemente attuati, prima del compimento del reato.

Nel caso di reati commessi con violazione delle norme in materia di SSL, i MOG idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa devono essere conformi ai requisiti stabiliti dall'art. 30 comma 1 del d.lgs. 81/2008.

In sede di prima applicazione, si presumono conformi ai suddetti requisiti, per le parti corrispondenti, i MOG definiti secondo:

- Linee Guida UNI – Inail
- Norma OHSAS 18001: 2007

*Approfondimento: [Requisiti dei modelli di organizzazione e gestione](#)*





Definizione:

*“quella parte del sistema di gestione di un’organizzazione utilizzata per sviluppare e attuare la politica per la salute e la sicurezza sul lavoro dell’organizzazione stessa e per gestirne i relativi rischi”*

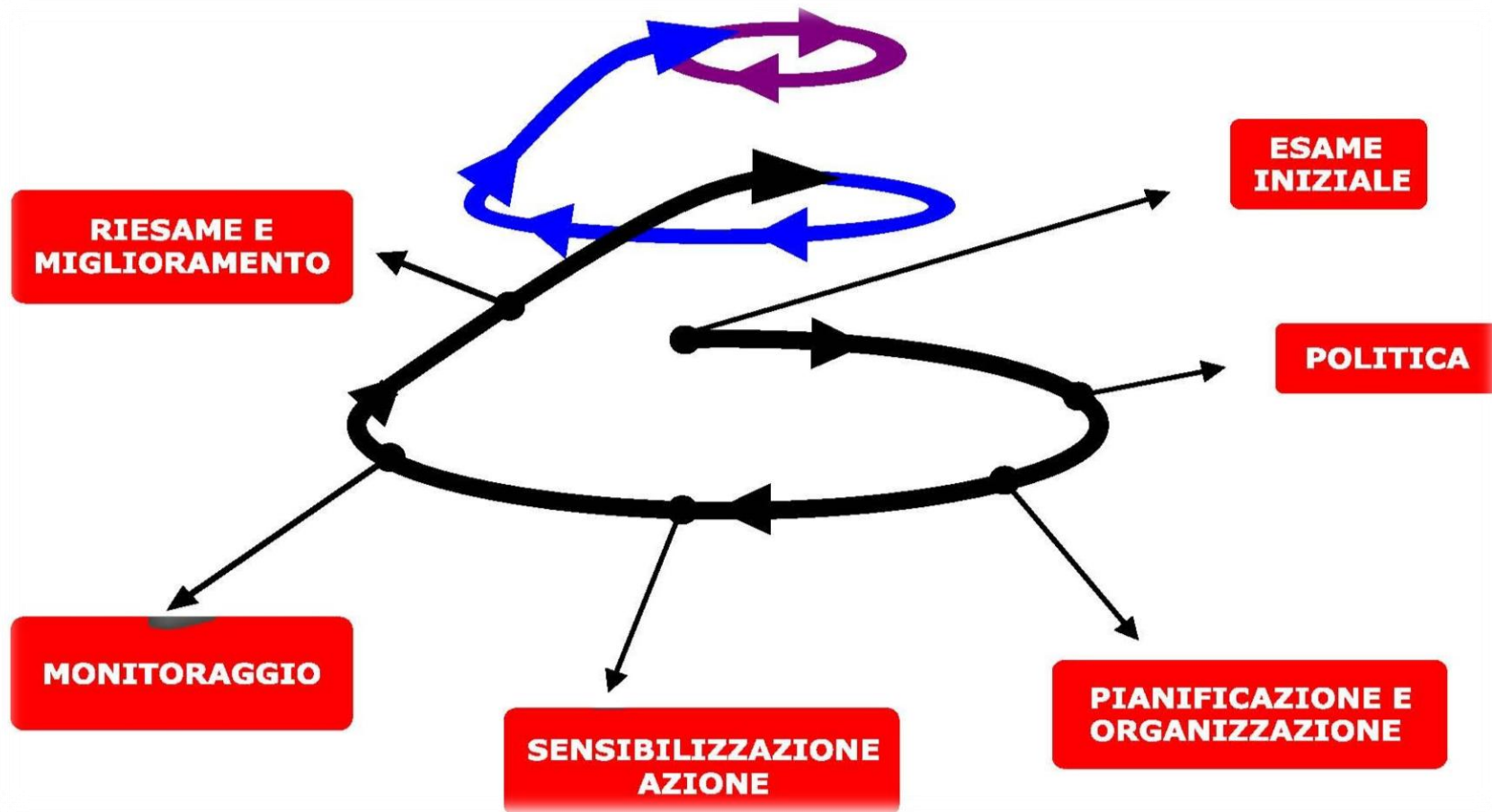
(OHSAS 18001: 2007 punto 3.13).

Un SGSL si fonda su una “sequenza ciclica” di 4 fasi fondamentali:

1. PLAN    ➡    pianificazione
2. DO      ➡    esecuzione di quanto pianificato
3. CHECK ➡    controllo e verifica dei risultati
4. ACT     ➡    riesame e azioni correttive, che si susseguono senza soluzione di continuità.

*Approfondimento: [Struttura di un SGSL](#)*





Fonte: Linee Guida UNI-Inail per un SGSL



- 1) Efficacia esimente della responsabilità amministrativa
- 2) diminuzione drastica dei costi della non-sicurezza



Variatione percentuale tra gli indici infortunistici relativi ad aziende italiane certificate SGSL e quelli delle altre aziende operanti negli stessi settori (triennio 2007-2009).

Settori	frequenza	gravità
Attività varie	-21	-15
Lavorazioni agricole	-	-
Chimica	-26	-45
Costruzioni	-33	-42
Energia, acqua e gas	-32	-33
Legno	-34	-73
Metallurgia	-6	-18
Mineraria	-43	-51
Industrie tessili	-64	-40
Trasporti	-13	-32
<b>Dati in complesso</b>	<b>-27</b>	<b>-35</b>

*Approfondimento: [Confronto tra indici infortunistici](#)*



Le Modalità di Applicazione delle Tariffe (M.A.T.) emanate con decreto ministeriale del 12 dicembre 2000 prevedono un sistema di *bonus/malus* che consente concreti risparmi sull'importo del premio assicurativo.

L'oscillazione per prevenzione è pari a:

- $\pm 15\%$  nel primo biennio di attività (art. 20 M.A.T. e s.m.i.)
- percentuali differenziate negli anni successivi (art. 24 M.A.T. e s.m.i.).

Le aziende possono presentare domanda di oscillazione per prevenzione.



Consiste in una riduzione del premio assicurativo per aziende che effettuano, dopo i primi due anni di attività, interventi di miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La percentuale di riduzione è calcolata in funzione del numero di lavoratori/anno nel periodo in esame.

Per “periodo in esame” si intende l’intervallo di tempo costituito dal primo triennio del quadriennio precedente alla presentazione della domanda.

La riduzione riguarda interventi attuati nell’anno solare precedente quello di presentazione della domanda.

Ha effetto per l’anno in corso.

Si applica in sede di regolazione del premio dovuto per lo stesso anno.



### Decreto ministeriale del 3 dicembre 2010 – Modifica art. 24 M.A.T.

#### Percentuali di riduzione

Lavoratori/anno	Riduzione
fino a 10	30%
11 ÷ 50	23%
51 ÷ 100	18%
101 ÷ 200	12%
201 ÷ 500	12%
oltre 500	7%

Approfondimento: [Numero di lavoratori/anno](#)



Aziende che, fino al 31 dicembre dell'anno solare precedente a quello di presentazione della domanda, rispettano i seguenti requisiti:

- 1) regolarità contributiva e assicurativa
  
- 1) ottemperanza alle disposizioni normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 81/2008 e s.m.i.)
  
- 2) attuazione di interventi migliorativi aggiuntivi rispetto a quanto prescritto dalla legge.

I suddetti requisiti sono imprescindibili.

*Approfondimento: [Requisiti di regolarità contributiva e assicurativa](#)*





Il termine perentorio per presentare la domanda è il 28 febbraio (29 se bisestile) dell'anno per cui si richiede la riduzione, pena l'inammissibilità.

Deve essere presentata domanda per tutte le Posizioni Assicurate Territoriali (PAT) afferenti a una specifica unità produttiva, così come definita dall'art. 2 comma 1t del d.lgs. 81/2008.

Nel caso di aziende con più unità produttive gestite in modalità accentrata, deve essere presentata un'unica domanda.

Le condizioni di miglioramento devono sussistere in tutte le unità produttive per cui si presenta la domanda.

A partire dal 2013, la domanda può essere presentata soltanto online attraverso il servizio **Punto Cliente**.



Entro 120 giorni dalla ricezione della domanda, al richiedente ne sarà comunicato l'accoglimento o il rigetto.

La comunicazione, debitamente motivata, sarà inviata al richiedente a mezzo:

- posta elettronica certificata (PEC) oppure
- raccomandata con avviso di ricevimento, in assenza di casella PEC.



### **ATTENZIONE!**

Si fa presente che se, successivamente all'accoglimento della domanda, viene accertata la **mancanza dei requisiti** applicativi, si procederà come segue:

- 1) revoca della riduzione già concessa
- 2) richiesta di integrazione dei premi dovuti
- 3) applicazione delle sanzioni vigenti a riguardo.



Deve essere compilato dal datore di lavoro richiedente.

Occorre compilare una copia del modello per ciascuna unità produttiva per la quale si richiede la riduzione.

*Approfondimento: [Modello OT 24 in formato .pdf](#)*



Parte 1) scheda informativa generale

Parte 2) domanda di riduzione

Parte 3) dichiarazioni del richiedente di sussistenza dei requisiti per la riduzione

Parte 4) indicazione degli interventi di miglioramento attuati

Parte 5) data e firma del richiedente e dichiarazione di informazione sulla tutela dei dati.



Nella scheda informativa generale devono essere indicati:

- anno per cui si richiede la riduzione
- denominazione o ragione sociale dell'azienda richiedente, specificando eventuali acronimi
- codice della ditta, assegnato dall'Inail
- codice della Sede Inail competente per territorio
- numero (o numeri) di PAT relativi all'unità produttiva (o alle unità produttive)
- matricola Inps.



Nella domanda di riduzione devono essere indicati:

- nome, cognome, data e luogo di nascita del richiedente
- qualifica rivestita dal richiedente in azienda (titolare, legale rappresentante, dirigente, etc.).



Dichiarazioni del richiedente:

- 1) consapevolezza che la riduzione è concessa previo accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi
- 2) rispetto, nei luoghi di lavoro cui si riferisce la domanda, di tutte le disposizioni vigenti in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro
- 3) effettuazione, nell'anno solare precedente quello di presentazione, degli interventi migliorativi richiesti dall'Inail (indicati in dettaglio nella Parte 4 del Modello OT- 24).

E' prevista l'identificazione del richiedente attraverso la combinazione delle credenziali di accesso.

Il richiedente é avvisato delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci (art. 76 del d.p.r. 445/2000).

*Approfondimento: [Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa](#)*



La Parte 4) del Modello è dedicata all'indicazione puntuale degli interventi migliorativi attuati ai fini della concessione della riduzione.

E' suddivisa in 12 Sezioni, indicate con lettere dell'alfabeto, delle quali l'ultima (Sezione N) è caratterizzata da campi liberi, da riempire qualora si siano effettuati interventi diversi da quelli elencati nelle altre Sezioni.





- A [Interventi particolarmente rilevanti](#)
- B [Prevenzione e protezione](#)
- C [Attrezzature, macchine e impianti](#)
- D [Sorveglianza sanitaria](#)
- E [Formazione](#)
- F [Interventi connessi alla specifica tipologia contrattuale](#)
- G [Lavoratori stranieri](#)
- H [Gestione dei contratti d'appalto/d'opera](#)
- I [Cantieri temporanei o mobili](#)
- L [Attività di trasporto](#)
- M [Infortuni stradali e mobilità sostenibile](#)
- N [Altro](#)



- 1) A ciascun intervento selezionato è associato un punteggio
- 2) gli interventi devono riguardare almeno 2 Sezioni diverse
- 3) se gli interventi sono compresi nella Sezione A, è sufficiente selezionarne uno
- 4) il punteggio complessivo relativo agli interventi scelti deve essere pari o superiore a 100
- 5) alcuni interventi, tra cui tutti quelli della Sezione A, hanno valenza pluriennale
- 6) in caso di selezione di interventi della Sezione A, occorre compilare anche gli Allegati al Modello.

*Approfondimento: [Allegati al Modello OT 24](#)*



Deve essere compilato in caso di effettuazione dell'intervento a) della Sezione A: *Adozione e mantenimento di modelli di responsabilità sociale.*

L'Allegato contiene un quesito preliminare più altri 20 quesiti.

Affinché l'intervento sia ritenuto valido, ai fini dello sconto, devono essere affermative le risposte al quesito preliminare e ai quesiti 1, 2, 3.

I quesiti da 4 a 20 si riferiscono a una serie di ambiti applicativi della responsabilità sociale, che possono essere selezionati in maniera tale da raggiungere il punteggio minimo di 100.

Nel caso di quesiti cui corrispondono più attività, oltre alla risposta affermativa ai quesiti in generale, vanno selezionate le attività specifiche realizzate.



Deve essere compilato in caso di effettuazione degli interventi b-2) o b-3) della Sezione A: *Adozione o mantenimento di SGSL*.

L'Allegato contiene un quesito preliminare e una tabella con 9 quesiti.

Affinché l'intervento sia ritenuto valido, ai fini dello sconto:

- si deve rispondere al quesito preliminare indicando il riferimento seguito per il SGSL
- devono essere affermative le risposte a tutti gli altri quesiti.



Deve essere compilato in caso di effettuazione dell'intervento c) della Sezione A:  
*Adozione di procedure per la selezione dei fornitori.*

L'Allegato contiene due diverse tabelle:

- tabella 1 per aziende che si avvalgono solo di fornitori di prodotti
- tabella 2 per aziende che si avvalgono anche di fornitori di servizi.

Affinché l'intervento sia ritenuto valido, in caso di selezione di fornitori di prodotti, devono essere affermative le risposte ad almeno 3 quesiti della tabella 1, comprendenti necessariamente il n. 1 e il n. 2.

In caso di selezione di fornitori di prodotti e di servizi, devono invece essere affermative le risposte ai medesimi quesiti di cui sopra, oltre che a 2 quesiti a scelta della tabella 2.



L'ultima parte del Modello contiene:

- data di compilazione
- firma leggibile del richiedente
- informativa sul trattamento dei dati personali.

*Approfondimento: [Guida alla compilazione del Modello OT24 in formato .pdf](#)*



Il riferimento temporale per l'attuazione degli interventi è stato definito come *anno solare precedente quello di presentazione della domanda*. Ciò accade nella maggior parte dei casi in cui la domanda è presentata nei mesi di gennaio o di febbraio. Se l'azienda presenta l'istanza anticipatamente (ad esempio nei mesi di novembre o dicembre), gli interventi dovranno essere stati effettuati nel medesimo anno.

Esempi:

- domanda presentata a gennaio 2013 → interventi del 2012
- domanda presentata a dicembre 2012 → interventi del 2012 (non 2011).

Per tutti gli interventi indicati, l'azienda deve tenere a disposizione la *documentazione probante*, la quale deve essere coerente e conforme con quanto dichiarato nelle Sezioni di interesse del Modello OT-24 e/o negli Allegati. La documentazione dovrà consentire, in caso di eventuale verifica a campione da parte dell'Inail, di attestare l'effettiva realizzazione delle attività oggetto degli interventi.



L'Inail, tramite le strutture territoriali, richiede la documentazione probante degli interventi attuati.

*Approfondimento*

[Documentazione probante in generale](#)

[Documentazione probante per interventi di Responsabilità Sociale](#)





È da diversi anni che l'Inail eroga Incentivi di Sostegno alle Imprese (ISI), consistenti in finanziamenti per la realizzazione di interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I finanziamenti ISI sono stati istituiti in via sperimentale dall'art. 23 del d.lgs. 38/2000, al quale fanno riferimento le prime edizioni dell'iniziativa, svoltesi dal 2001 al 2006.

Le edizioni più recenti (2010, 2011, 2012) danno invece attuazione all'art. 11 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., il quale menziona espressamente detti incentivi tra le attività promozionali della cultura e delle azioni di prevenzione a carico dell'Inail.

Nel bilancio dell'Istituto sono definite annualmente le risorse dedicate al sostegno economico (ad esempio, nel 2012 sono stati stanziati più di 150 milioni di euro).



Destinatari dei finanziamenti ISI 2012 sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura.

Possono presentare progetti di:

- investimento, quali:
  - ristrutturazione o modifica strutturale degli ambienti di lavoro
  - installazione o sostituzione di macchine/attrezzature
  - modifiche del layout produttivo
  - interventi per la riduzione/eliminazione di fattori di rischio (es. infortuni, agenti chimici, agenti fisici, agenti biologici), con esclusione del mero smaltimento dell'amianto
- adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

Ogni impresa può presentare un solo progetto per unità produttiva.



Il finanziamento prevede l'erogazione di un contributo in conto capitale in percentuale delle spese ammissibili sostenute dalle imprese per la realizzazione dei progetti (nel bando 2012, il contributo è pari al 50%).

Il contributo ha un limite minimo e uno massimo (nel 2012, rispettivamente, 5.000 e 100.000 euro), con esclusione delle imprese con meno di 50 dipendenti che presentano progetti di adozione di modelli organizzativi, per le quali non vi è limite minimo.

Per progetti che richiedono un importo superiore a 30.000 euro, è possibile richiedere un'anticipazione del 50% del finanziamento, previa costituzione di garanzia fideiussoria.

*Approfondimento: [Garanzia fideiussoria](#)*



La domanda di finanziamento può essere presentata tramite accesso al servizio ***Punto Cliente***.

Un'apposita procedura informatica permette l'inserimento, il salvataggio e l'eventuale modifica della domanda, fino al termine fissato per la scadenza.

Occorre verificare che le informazioni riguardanti le caratteristiche dell'impresa e del progetto, cui è associato un punteggio, consentano di accedere alla soglia minima di ammissibilità al finanziamento, pari a 120 punti.



### Progetti di investimento

- dimensione aziendale
- rischiosità dell'attività d'impresa
- percentuale di destinatari dell'intervento
- finalità dell'intervento
- efficacia dell'intervento
- bonus per collaborazione con le Parti sociali
- bonus regionali
- bonus per adozione di buone prassi.

### Progetti per l'adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale

- dimensione aziendale
- rischiosità dell'attività d'impresa
- tipologia di modello adottato
- bonus per collaborazione con le Parti sociali
- bonus regionali
- bonus per adozione di buone prassi.



A partire dalla data comunicata dall'Inail, le imprese le cui domande salvate in precedenza hanno raggiunto o superato il punteggio di soglia, potranno accedere alla procedura informatica per il *download* di un codice identificativo univocamente assegnato.

Soltanto dopo l'attribuzione del codice identificativo, sarà possibile inoltrare definitivamente le domande online.

La data e l'ora di apertura e chiusura dello "sportello informatico" per l'inoltro delle domande saranno pubblicate sul sito Inail.



Entro 7 giorni dalla scadenza fissata per l'inoltro, saranno pubblicati gli elenchi delle domande correttamente inviate, disposte in ordine cronologico.

Dal giorno seguente alla pubblicazione degli elenchi, le imprese avranno a disposizione 30 giorni per inviare la documentazione prevista alla Sede Inail competente, a mezzo Posta Elettronica Certificata (PEC).

Tutti i documenti necessari sono specificati in ognuno degli Avvisi pubblici regionali, accessibili nell'area dedicata del portale [www.inail.it](http://www.inail.it).

*Approfondimento: [Finanziamenti ISI](#)*



Le imprese ammesse al finanziamento hanno un termine massimo di 12 mesi per realizzare e rendicontare i progetti.

Entro 90 giorni dal ricevimento della rendicontazione, in caso di esito positivo delle verifiche, viene predisposto quanto necessario per l'erogazione dei contributi.

*Approfondimento: [Guida per la compilazione della domanda](#)*





Sigla	Descrizione
<b>DVR</b>	Documento di Valutazione dei Rischi: documento che deve essere elaborato dal datore di lavoro, a conclusione della valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e per la salute presenti in un'azienda/unità produttiva.
<b>DUVRI</b>	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenza: documento che deve essere elaborato da un datore di lavoro (committente) che intenda affidare lavori, servizi o forniture a imprese appaltatrici o subappaltatrici, a conclusione della valutazione dei rischi derivanti dall'interazione tra più soggetti (dipendenti del committente, appaltatori o subappaltatori) che lavorano in contemporanea negli stessi ambienti.
<b>SGSL</b>	Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro: parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzata per sviluppare e attuare la politica per la salute e la sicurezza sul lavoro dell'organizzazione stessa e per gestirne i relativi rischi.
<b>Accordi Stato-Regioni</b>	Accordi (n. 221 e n. 223 del 21 dicembre 2011) stipulati tra il Ministero del lavoro, il Ministero della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione destinati ai vari soggetti della prevenzione aziendale (lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro che intendano svolgere i compiti di prevenzione e protezione dai rischi).



Sigla	Descrizione
OT	Oscillazione del Tasso: riduzione o aumento del tasso medio nazionale, applicato alla singola azienda in relazione a specifiche situazioni, indicative di un minore o maggiore rischio a livello aziendale. Serve a “personalizzare” l’indice di rischiosità nazionale, indicato nelle Tariffe dei premi (tasso medio nazionale).
OT-24	Oscillazione del Tasso ai sensi dell’articolo 24 della Modalità di Applicazione delle Tariffe: possibilità di riduzione del tasso medio di tariffa, con conseguente risparmio sul premio assicurativo, per aziende che, dopo 2 anni dall’inizio dell’attività, effettuano interventi finalizzati al miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
ISI	Incentivi di Sostegno alle Imprese: Finanziamenti erogati annualmente dall’Inail per la realizzazione di interventi di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Destinatari sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di Commercio Industria, Artigianato e Agricoltura. Vengono finanziati progetti di investimento e di adozione di modelli organizzativi e di responsabilità sociale.

