

ENTI PROMOTORI



IN COLLABORAZIONE CON



ORDINI PROFESSIONALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ della Regione Emilia-Romagna



AMBIENTE E SICUREZZA

Barbara Garbelli

Consulente del Lavoro

Pubblicista

Bologna, 16 giugno 2023



Ambiente e sicurezza nell'attuale mercato del lavoro



I concetti di ambiente e sicurezza nel contesto attuale sono spesso associati al concetto di **sostenibilità**, ovvero l'impegno concreto di un'azienda nel dar vita a un modello di business che non solo permetta il sostentamento dell'impresa a lungo termine, ma che sia anche attento all'ambiente, al benessere sociale e a una governance equa e lungimirante.

Un concetto che trova il proprio culmine nell'espressione **Responsabilità Sociale d'Impresa** (o Corporate Social Responsibility, CSR), introdotta dalla Commissione UE nel Libro Verde del 2001, nel quale la CSR viene definita come "l'integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate".

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, del resto, segna un percorso imprescindibile a cui le istituzioni, le organizzazioni, gli individui e dunque anche le aziende sono chiamate a dare il proprio contributo.



Il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)



Per poter raggiungere la sostenibilità auspicata dalla Commissione UE è necessario approcciarsi ad un nuovo concetto di organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni aziendali.

Organizzare un'impresa nel modo corretto è un aspetto fondamentale per stare al passo coi i tempi: il segreto è far sì che le risorse interne riescano a rispondere alle esigenze del mercato e, allo stesso tempo, raggiungere in modo efficace gli obiettivi aziendali.

L'introduzione del MOG, ovvero il Modello di Organizzazione e Gestione aziendale, può essere una strategia **estremamente efficace** per la corretta gestione delle attività, scongiurando sanzioni e blocchi all'attività aziendale e creando un circolo virtuoso ed un ambiente di lavoro sicuro e dignitoso.

In particolare, in ottica di salute e sicurezza sul lavoro, l'**articolo 30 del D.Lgs 81/2008** ha riconosciuto il valore dei sistemi organizzativi e di gestione come strategici nell'opera di prevenzione all'interno delle aziende, **indipendentemente dalle loro dimensioni**.



Cosa si intende per Modello Organizzativo di Gestione?

- L'insieme delle soluzioni tecniche, comportamentali e strategiche che l'impresa adotta nelle diverse aree di business per svolgere le proprie attività produttive, che siano in linea con gli obiettivi strategici previsti. -

Nella realtà il “modello organizzativo” definisce la struttura “statica” dell'organizzazione aziendale, che ne comprende le idealizzazioni culturali, etiche e deontologiche, nonché le finalità strategiche, di prodotto e di business.



Cosa si intende per Modello Organizzativo di gestione?

Ogni modello organizzativo ha al suo interno dei sotto-sistemi progettati per la definizione e il funzionamento di parti ben definite delle attività aziendali. Questi sotto-sistemi sono rispettivamente destinati a descrivere le attività connesse alla qualità, alla sicurezza del lavoro, all'ambiente, alla contabilità, alla gestione del personale etc e, nel loro insieme coordinato, consentono di delineare e fotografare l'intero schema organizzativo e il ciclo produttivo dell'azienda.



Il D.Lgs. 81/2008 disciplina l'adozione del modello di organizzazione e gestione:

l'art. 30 infatti ne specifica i contenuti, al fine di garantire l'effettivo adempimento di tutti gli obblighi in tema di prevenzione.

Il primo requisito richiesto è il **rispetto degli obblighi di legge di cui all'art. 30 del Testo Unico ed i relativi richiami normativi**.

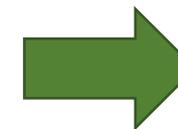
L'art. 30 prevede, ai commi 3 e 4, uno specifico sistema di sanzioni per il mancato rispetto delle misure ivi richiamate e un sistema di monitoraggio sul corretto adempimento delle misure e delle procedure individuate dal modello stesso.





Esso, per essere valido, deve però essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

1. al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
2. alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
3. alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;





4. alle attività di sorveglianza sanitaria;
5. alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
6. alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
7. alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
8. alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.





Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere, inoltre, idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività precedentemente indicate ed una articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio.

Lo stesso deve, altresì, prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ed un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

- ! Un MOG efficacemente attuato migliora la gestione della salute e sicurezza sul lavoro aziendale in relazione alle necessità d'impresa ed esigenze gestionali ed organizzative.





Sono molti i vantaggi per le aziende che adottano tali modelli, che creano una partecipazione attiva di tutti gli attori della sicurezza aziendale.

Pensiamo ad esempio:

- alla **riduzione dei costi** derivanti da incidenti, infortuni e malattie professionali, attraverso la minimizzazione dei rischi cui possono essere esposti i lavoratori ed i terzi eventualmente presenti;
- all'ottimizzazione delle risorse investite e all'agevolazione nella produzione della documentazione richiesta dalla normativa;
- al conseguimento di una maggiore efficacia nell'adeguamento a quella che è l'evoluzione normativa.





MOG e sicurezza nelle MICRO-IMPRESE

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

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

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





Sono citati interventi di semplificazione a livello:

- **gestionale**, come stabilito agli artt. 29 c.5,6, 6bis, 6ter, 6quater e 34 del D.Lgs. 81/2008;
- **formale**, come stabilito dall' art. 3 c. 13 del D.Lgs. 81/2008;
- **economico**, in base alle previsioni degli artt. 11 c.1,5 e 52 del D.Lgs. 81/2008
- **formativo**, così come previsto dagli artt. 9 e 11 del D.Lgs. 81/2008;
- **di investimento**, in funzione delle previsioni degli artt. 6 c.8 lett.m, 11 c.5, 30 c.5 bis e 6.





GLI INTERVENTI DI NATURA GESTIONALE

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

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

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





GLI INTERVENTI DI NATURA GESTIONALE

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

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

1. abbia natura artigianale, industriale, agricola e zootecnica e occupi meno di 30 lavoratori;





GLI INTERVENTI DI NATURA GESTIONALE

2. sia inquadrata nel settore della pesca e occupi meno di 20 lavoratori;
3. altre tipologie di aziende (residuali alle condizioni di cui in precedenza) e occupi meno di 200 lavoratori.

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





GLI INTERVENTI DI NATURA FORMALE

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

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

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





GLI INTERVENTI DI NATURA ECONOMICA



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

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

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



GLI INTERVENTI DI NATURA FORMATIVA

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

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





GLI INTERVENTI DI INVESTIMENTO

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

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

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

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





LA CULTURA DELLA PREVENZIONE: il modello OT23

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



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



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

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

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

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





A quanto ammonta la riduzione?



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



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.





Gli interventi migliorativi per cui è possibile presentare domanda

A: PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI MORTALI (NON STRADALI)

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

B: PREVENZIONE DEL RISCHIO STRADALE



Gli interventi migliorativi per cui è possibile presentare domanda

C: PREVENZIONE DELLE MALATIE PROFESSIONALI

C-1: prevenzione del rischio rumore

C-2: prevenzione del rischio chimico

C-3: prevenzione del rischio radon

C-4: prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici

C-5: promozione della salute

C-6: prevenzione del rischio microclimatico





Gli interventi migliorativi per cui è possibile presentare domanda

D: FORMAZIONE, ADDESTRAMENTO, INFORMAZIONE

E: GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA: MISURE ORGANIZZATIVE

F: GESTIONE DELLE EMERGENZE E DPI





GLI ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER ESSERE IN REGOLA CON LA SICUREZZA

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





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





Come possiamo verificare di essere effettivamente in regola?



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

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



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

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



4. Si procede quindi con la **nomina degli addetti alle emergenze**, ai sensi degli articoli 18 e 43 del D.Lgs n. 81/08, ovvero addetto/i antincendio e addetto/i al primo soccorso. La nomina è definita dal datore di lavoro o dall'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.

5. 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.



6. 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.
7. 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 degli adempimenti di cui sopra comporta sanzioni anche in assenza di un evento dannoso, quale un infortunio o una malattia professionale.



GRAZIE
PER L'ATTENZIONE