



Parma, 07/09/2017

Prot. n. 859/U

Oggetto: Circolare n. 19_2017.

▪
Ai Consulenti del Lavoro
di Parma
Ai Praticanti Consulenti del Lavoro
di Parma

A) Comunicazioni del CNO:

- **Opuscolo Inail - Sicurezza al passo coi tempi Edizione 2017,**
- **Esiti segnalazioni,**
- **Riforma dell'antiriciclaggio.**

B) ENPACL: misure di sostegno al Praticantato.

C) Comunicazione Agenzia Entrate-Direzione Regionale dell'Emilia Romagna: definizione agevolata delle controversie tributarie – art. 11 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

- A) Provvediamo ad inoltrare le comunicazioni pervenute dal Consiglio Nazionale dell'Ordine aventi ad oggetto: la versione aggiornata del prodotto editoriale "Sicurezza... al passo coi tempi", nato dalla collaborazione tra il Consiglio Nazionale e l'INAIL; l'esito in merito alla vicenda della società M&G Coop. Multiservizi – Società Cooperativa, codice fiscale 11911801006, con sede legale in Roma; la riforma dell'antiriciclaggio.
- B) Provvediamo ad inoltrare la circolare informativa pervenuta dall'Enpacl relativa alle misure di sostegno al Praticantato.
- C) Provvediamo ad inoltrare la comunicazione pervenuta dall'Agenzia Entrate - Direzione Regionale dell'Emilia Romagna, avente ad oggetto la definizione agevolata delle controversie tributarie – art. 11 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

N.B.: Si informano i Consulenti del Lavoro che le circolari del Consiglio Provinciale vengono pubblicate sul sito www.consulentidellavoro.parma.net - circolari.



Allegati:

- Comunicati del CNO.
- Circolare informativa Enpacl: misure di sostegno al Praticantato.
- Comunicazione Agenzia Entrate Direzione Regionale dell'Emilia Romagna.



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine
Viale del Caravaggio 84
00147 Roma
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282
email consigionazionale@consulentidellavoro.it
e-mail pec consigionazionale@consulentidellavoropec.it
C.F.: 80148330584



Roma, 3 agosto 2017
Prot. 7034/U/COMUNICATI E NOTIZIE

VIA EMAIL

Ai Presidenti dei Consigli Provinciali
dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro
LL. SS.

e p.c. Ai Signori Consiglieri Nazionali e Revisori
dei Conti del Consiglio Nazionale
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
LL. II.

Oggetto: Opuscolo Inail - Sicurezza al passo coi tempi Edizione 2017.

Caro Presidente,

ho il piacere di allegare alla presente la versione aggiornata del prodotto editoriale "Sicurezza... al passo coi tempi", nato dalla collaborazione tra il Consiglio Nazionale e l'INAIL.

Le finalità sono sempre quelle di fornire ai Consulenti del Lavoro un supporto tecnico per favorire l'approfondimento e la conoscenza delle norme in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, integrato con un focus particolare sulle agevolazioni tariffarie e sul sostegno economico previste dalla normativa vigente in favore delle imprese che investono in prevenzione.

La normativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro è entrata pienamente nelle competenze dei Consulenti del Lavoro, anche nell'assunzione del delicato ruolo di raccordo tra le varie professionalità per la realizzazione di tutti gli adempimenti richiesti.

Il prodotto è suddiviso in due parti:

- la prima parte contiene un'informativa generale sulla normativa in materia di SSL, con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008, e sull'importanza della prevenzione;
- la seconda parte contiene una guida sulle modalità di richiesta di riduzione del premio assicurativo per prevenzione (art. 24 M.A.T.) e un vademecum sui finanziamenti erogati dall'Inail alle imprese che intendono realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Completano il tutto un Glossario esplicativo e due Appendici.

L'opuscolo è fruibile anche dal sito INAIL all'indirizzo <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/sicurezza-al-passo-coi-tempi.html>

Cordiali saluti

IL VICE PRESIDENTE
(Vincenzo Silvestri)

VS/vs

SICUREZZA AL PASSO COI TEMPI

INAIL

2017

COLLANA SALUTE E SICUREZZA

SICUREZZA AL PASSO COI TEMPI

INAIL

2017

Pubblicazione realizzata da

Inail

Direzione centrale prevenzione
Direzione centrale rapporto assicurativo
Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione

Ordine nazionale dei Consulenti del lavoro

Autori

Tiziana Dragone¹, Francesca Romana Mignacca², Alfredo Nicifero³

¹Inail, Direzione centrale prevenzione

²Inail, Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione

³Inail, Direzione centrale rapporto assicurativo

per informazioni

Inail – Direzione centrale prevenzione
Piazzale Giulio Pastore, 6 – 00144 Roma
dcprevenzione@inail.it
www.inail.it

© 2017 Inail

ISBN 978-88-7484-575-0

Gli autori hanno la piena responsabilità delle opinioni espresse nella pubblicazione, che non vanno intese come posizioni ufficiali dell'Inail.

Distribuita gratuitamente. Vietata la vendita e la riproduzione con qualsiasi mezzo.

È consentita solo la citazione con l'indicazione della fonte.

INTRODUZIONE

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 realizzato l'opuscolo *Sicurezza...al passo coi tempi*, riguardante le principali tematiche di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), con un *focus* particolare sulle agevolazioni tariffarie e sul sostegno economico previsti dalla normativa vigente in favore delle imprese che investono in prevenzione.

Sicurezza...al passo coi tempi, di cui la presente edizione costituisce un aggiornamento dell'omonimo prodotto multimediale del 2014, è stato redatto in collaborazione tra la Direzione centrale rapporto assicurativo, la Direzione centrale prevenzione e la Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale.

L'opuscolo si può considerare suddiviso in due parti:

- la prima parte contiene un'informativa generale sulla normativa in materia di SSL, con particolare riferimento al d.lgs. 81/2008, e sull'importanza della prevenzione
- la seconda parte contiene una guida sulle modalità di richiesta di riduzione del premio assicurativo per prevenzione (art. 24 M.A.T.) e un *vademecum* sui finanziamenti erogati dall'Inail alle imprese che intendono realizzare interventi finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Completano il tutto un Glossario esplicativo e due Appendici.

L'obiettivo che si è voluto raggiungere con quest'iniziativa è fornire un supporto che permetta non solo di conoscere le norme, le disposizioni e gli adempimenti principali in materia di SSL, ma anche - e soprattutto - di comprendere l'importanza della prevenzione e i vantaggi che ne derivano. Prevenzione, quindi, da considerare non come costo bensì come fattore di competitività per le aziende.

Indice

Parte prima

1. Principali disposizioni normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro	9
2. Decreto legislativo 81/2008	10
2.1 Campo di applicazione	10
2.2 Modifiche e integrazioni	11
3. Organizzazione della sicurezza aziendale	12
3.1 Il datore di lavoro	12
3.2 Il dirigente	14
3.3 Il preposto	16
3.4 I lavoratori	17
3.5 Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP).....	18
3.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	20
3.7 Il medico competente	22
3.7.1 La sorveglianza sanitaria	25
3.8 Gli addetti alle emergenze	26
4. Valutazione dei rischi	27
4.1 Valutazione dei rischi in generale	28
4.2 Valutazione dei rischi da interferenza	30
5. Formazione per i soggetti della sicurezza	32
5.1 Formazione per lavoratori e RLS	33
5.2 Formazione per dirigenti	34
5.3 Formazione per preposti	34
5.4 Formazione per datori di lavoro che intendono esercitare il ruolo di RSPP	34
5.5 Formazione per RSPP e ASPP	35
5.6 Formazione per addetti alle emergenze	36
6. Sistema sanzionatorio	36
6.1 Sanzioni per i soggetti della sicurezza	36
6.2 Sospensione dell'attività imprenditoriale	37
7. Vigilanza, controllo, consulenza	39
7.1 Organi di vigilanza e controllo	39
7.2 Modalità dell'effettuazione della vigilanza	39
7.3 Verifiche di conformità	42
7.3.1 Verifica delle attrezzature di lavoro	43

7.3.2 Verifica degli impianti elettrici di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche	43
7.3.3 Verifica degli impianti elettrici da utilizzarsi in luoghi con pericolo di Esplosione	44
7.4 Consulenza alle imprese	44
8. Valutazione di costi e benefici della sicurezza	45
8.1 Costi della sicurezza	46
8.2 Calcolo dei costi	47
9. Responsabilità amministrativa dell'impresa	47
10. Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) e SGSL	48
10.1 Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG)	48
10.2 Sistemi di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro (SGSL) ...	50

Parte seconda

1. Oscillazione del tasso per prevenzione (OT – 24)	55
1.1 Domanda OT – 24	56
2. Incentivi di sostegno alle imprese (Isi)	60
2.1 Domanda Isi	60
3. Isi Agricoltura	62
3.1 Domanda Isi Agricoltura	63
Glossario	64
Bibliografia	67
Appendice 1	68
Appendice 2	73

PARTE PRIMA

1. PRINCIPALI DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Codice penale, agli artt. 589 e 590, prevede i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi in violazione della normativa antinfortunistica, ma la prima norma di valenza generale cui occorre far riferimento è l'art. 2087 del Codice civile che impone, a tutti i datori di lavoro, di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure necessarie a tutelare l'integrità dei lavoratori.

La Costituzione afferma, all'art. 32, l'obbligo della tutela della salute quale diritto fondamentale dell'individuo.

I d.p.r. 547/55 e 303/56 hanno costituito "pietre miliari" nell'ambito delle norme generali per la prevenzione degli infortuni e l'igiene dei luoghi di lavoro.

Lo Statuto dei lavoratori del 1970, all'art. 9, prevede la facoltà per i lavoratori di controllare l'applicazione delle norme di prevenzione.

La svolta decisiva che rende il ruolo dei lavoratori "momento attivo" necessario per l'adempimento dell'obbligo di sicurezza gravante in capo al datore di lavoro, è data dalla legislazione comunitaria. Il d.lgs. 626/1994 ha infatti dato attuazione, nell'ordinamento giuridico italiano, alla direttiva 89/391/CEE (direttiva "quadro") e ad altre direttive riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Il d.lgs. 81/2008 ha sostituito il d.lgs. 626/94, riordinando e coordinando le diverse norme emanate in tema di sicurezza sul lavoro in un unico testo organico. Inoltre, ha abrogato il d.p.r. 547/55 e il d.p.r. 303/56 (eccetto che per l'art. 64).

La materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro può essere disciplinata anche da leggi regionali, nel rispetto dei principi fondamentali dettati dalla normativa nazionale, sempre in senso migliorativo per la tutela dei lavoratori (art. 117 della Costituzione).

La definizione di taluni ambiti, in particolare quelli relativi all'elezione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, è demandata alla contrattazione collettiva.

2. DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Il Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008, meglio noto come Testo Unico, costituisce attualmente il principale riferimento normativo nazionale in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

Si compone di 14 Titoli e 51 Allegati.

2.1 Campo di applicazione

Il d.lgs. 81/2008 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
- ai soggetti equiparati ai lavoratori:
 - soci lavoratori di cooperativa o di società, anche di fatto
 - associati in partecipazione di cui all'articolo 2549 e seguenti del Codice civile
 - beneficiari delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento, promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro
 - allievi degli istituti di istruzione e universitari e partecipanti ai corsi di formazione professionale nei quali si usano 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 sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione
 - volontari del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e della Protezione civile
 - lavoratori di cui al d.lgs. 468/1997, modificato dal d.lgs. 81/2000 (lavoratori socialmente utili)

Il decreto garantisce l'uniformità della tutela della sicurezza e della salute sul territorio nazionale, tenendo conto:

- delle differenze di genere
- dell'età
- della provenienza dei lavoratori da altri Paesi
- della tipologia contrattuale attraverso cui vengono rese le prestazioni di lavoro (es. a tempo indeterminato, a tempo determinato, a progetto)

Nei seguenti ambiti, il d.lgs. 81/2008 applica disposizioni individuate con appositi decreti attuativi, 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, istituzioni di alta formazione artistica e coreutica, istituti di istruzione di ogni ordine e grado
- uffici all'estero
- mezzi di trasporto aerei e marittimi

I decreti attuativi sono solitamente emanati dai Ministeri competenti, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2.2 Modifiche e integrazioni

Il d.lgs. 81/2008 è stato oggetto di diverse modifiche, di cui la prima per effetto del d.lgs. 106/2009, che ha introdotto disposizioni integrative e correttive. Altre successive modifiche salienti sono state apportate da:

- d.lgs. 19/2014, che ha introdotto il Titolo X-bis "Protezione dalle ferite da taglio e da punta nel settore ospedaliero e sanitario"
- d.lgs. 151/2015, che ha introdotto l'articolo 73-bis e altre disposizioni in materia di razionalizzazione e semplificazione di procedure e adempimenti a carico di cittadini e imprese

- d.lgs. 39/2016, che ha tenuto conto dell'entrata in vigore del regolamento (CE) n. 1272/2008, relativo alla classificazione, etichettatura e imballaggio degli agenti chimici pericolosi

3. ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA AZIENDALE

Sulla scia del d.lgs. 626/1994, il d.lgs. 81/2008 eleva l'organizzazione della sicurezza a livello di "sistema", disciplinando una molteplicità di figure. Da un lato vi sono quelle che costituiscono l'organigramma dell'impresa:

- datore di lavoro
- dirigenti
- preposti
- lavoratori

Dall'altro, sono considerate figure dotate di formazione specifica e competenza tecnica:

- Responsabile e addetti del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP e ASPP)
- Addetti alle emergenze
- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Medico competente
- Progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori

Nell'ambito di dette figure, un ruolo fondamentale è rivestito dai lavoratori, considerati non più come meri creditori di sicurezza, ma effettivi protagonisti del sistema, tanto da essere chiamati a contribuire, attraverso la consultazione dei loro rappresentanti, alla valutazione dei rischi.

3.1 Il datore di lavoro

Il datore di lavoro è definito come *«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»*.

Il datore di lavoro è il principale garante della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Nelle pubbliche amministrazioni, il datore di lavoro è identificato con il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale (nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto a un ufficio avente autonomia gestionale), individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di mancata o non corretta individuazione del datore di lavoro, esso coincide con l'organo di vertice medesimo. Le pubbliche amministrazioni considerate sono quelle disciplinate dall'articolo 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001:

«Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.»

L'art. 17 del d.lgs. 81/2008 sancisce per il datore di lavoro gli obblighi non delegabili, ossia non trasferibili ad altro soggetto, di:

- valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori presenti nell'azienda o unità produttiva¹ di cui egli ha la responsabilità ed elaborare il Documento di valutazione dei rischi (DVR) ai sensi dell'art. 28
- designare il RSPP

¹ Si definisce l'azienda «complesso delle strutture organizzate dal datore di lavoro pubblico o privato». Ciascun'azienda è articolata in più unità produttive. A sua volta, l'unità produttiva è definita «stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonoma finanziaria e tecnico-funzionale».

3.2. Il dirigente

Il dirigente è definito come la *«persona 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»*.

Al dirigente, il datore di lavoro può delegare diversi obblighi, elencati nell'art. 18 del d.lgs. 81/2008:

- a) nominare il medico competente, per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla normativa
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono a un rischio grave e specifico
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione
- g) inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico
- g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro
- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa

- i) 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
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato
- n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute
- o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico. Il documento è consultato esclusivamente in azienda
- p) elaborare, se del caso, il documento di cui all'art. 26, comma 3 (DUVRI), anche su supporto informatico, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai RLS. Il documento è consultato esclusivamente in azienda
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio
- r) comunicare in via telematica all'Inail nonché per suo tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a 3 giorni
- s) consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'art. 50
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e

immediato. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti

u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro

v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'art. 35

z) 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

aa) comunicare in via telematica all'Inail, nonché per suo tramite, al SINP, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei RLS

bb) 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

3.3 Il preposto

Il preposto è definito come la *«persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa»*.

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

L'art. 19 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che al preposto, secondo le sue attribuzioni e competenze, spetta:

a) 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 dell'inosservanza, informare i loro superiori diretti

- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico
- c) 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
- d) 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
- e) 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 e immediato
- f) 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
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'art. 37

3.4 I lavoratori

Il lavoratore è definito come la *«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»*.

I lavoratori hanno diritto a essere tutelati dal datore di lavoro, per quel che concerne la loro sicurezza e la loro salute; nel contempo, però, devono rispettare precisi doveri, stabiliti dall'art. 20 del d.lgs. 81/2008:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale

- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose, i mezzi di trasporto, i dispositivi di sicurezza e i Dispositivi di protezione individuale (DPI) messi loro a disposizione
- d) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze di attrezzature di lavoro, mezzi di trasporto, dispositivi di sicurezza e DPI
- f) segnalare immediatamente qualsiasi eventuale condizione di pericolo, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dando notizia al RLS
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza/di segnalazione/di controllo
- h) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti, o comunque disposti dal medico competente

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le proprie generalità e l'indicazione del datore di lavoro. L'obbligo di esporre la tessera grava anche in capo a lavoratori autonomi.

3.5 Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP)

Il RSPP è definito come *«persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi»*.

Si definisce, a sua volta, il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) *«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»*.

Il RSPP può essere un dipendente interno di un'azienda o di un'unità produttiva o una persona esterna. In assenza del personale interno in

possesso di attitudini, capacità e requisiti adeguati, è obbligatorio ricorrere a un RSPP esterno.

I requisiti e le capacità professionali del RSPP e degli eventuali addetti al SPP (ASPP) devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorativa. Secondo l'art. 32 del d.lgs. 81/2008, il RSPP e gli ASPP devono:

- possedere un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e un attestato di frequenza, con verifica finale, di corsi di formazione specifici in materia di prevenzione e protezione dai rischi. Per quanto riguarda il RSPP, i suddetti corsi devono comprendere anche: rischi di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato, tecniche di comunicazione e relazioni sindacali
- dimostrare, se non in possesso del titolo di studio di cui al punto precedente, di aver svolto la funzione di RSPP o ASPP da almeno sei mesi, previo svolgimento dei corsi di formazione appositi
- frequentare, oltre ai corsi di formazione base, anche corsi di aggiornamento

Ai sensi dell'art. 33, il SPP provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale
- b) a elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive e i sistemi di controllo di tali misure
- c) a elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'art. 35
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'art. 36

Il RSPP, così come gli altri componenti del SPP, è tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il datore di lavoro stesso (art. 34) può esercitare il ruolo di RSPP, previa frequentazione di specifici corsi di formazione, nei casi previsti dall'Allegato II.

3.6 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Il RLS è definito come la «*persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro*».

Il d.lgs. 81/2008 contempla anche:

- il RLS territoriale (RLST)
- il RLS di sito produttivo (istituito per la prima volta)

In ogni azienda o unità produttiva deve esserci un numero minimo di RLS:

- 1 RLS in aziende/unità produttive fino a 200 lavoratori
- 3 RLS in aziende/unità produttive fino a 201 lavoratori
- 6 RLS in aziende/unità produttive con oltre 1000 lavoratori

Nelle aziende/unità produttive con meno di 15 lavoratori, il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, mentre in quelle con più di 15 lavoratori è eletto o designato nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori al loro interno.

L'elezione del RLS avviene di norma, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro.

Le modalità di elezione del RLS, stabilite in sede di contrattazione collettiva, prevedono che:

- il RLS può essere eletto tra i dipendenti con un contratto a tempo indeterminato
- l'elezione si svolge a suffragio universale e a scrutinio segreto
- il numero di preferenze che un lavoratore può esprimere è pari a 1/3 dei candidati

- prima della votazione, i lavoratori eleggono un segretario di seggio, il quale provvederà alla redazione del verbale di elezione, che costituisce lettera di nomina dell'eletto
- il RLS dura in carica 3 anni, salvo dimissioni anticipate: in tal caso viene sostituito dal primo dei non eletti

In assenza di elezione o designazione del RLS, si ricorre al RLST, che svolge le stesse funzioni e ha lo stesso ruolo del RLS, ma invece di essere eletto dai lavoratori, è designato dalle organizzazioni sindacali in assemblee territoriali dei lavoratori.

Il RLS di sito produttivo è individuato tra i RLS di tutte le aziende che operano in un medesimo sito produttivo, in specifici contesti (art. 49):

- porti, specifiche aree portuali o sedi di autorità portuale o marittima
- centri internodali di trasporto di cui alla Direttiva del Ministero dei trasporti del 18/10/2006 n. 3858
- impianti siderurgici
- cantieri con almeno 3.000 uomini/giorno
- contesti produttivi complessi, caratterizzati da interferenza tra lavorazioni e un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500

In base all'art. 50, fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il RLS:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva
- c) è consultato sulla designazione del Responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla nomina del medico competente e alla designazione degli addetti all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso e all'evacuazione dei luoghi di lavoro
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle

inerenti alle sostanze e alle miscele pericolose, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (es. ASL)

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'art. 37

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione

n) avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro

Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle sue funzioni. Deve poter accedere ai dati di cui all'art. 18 comma 1 lettera r) e deve ricevere, su richiesta, copia del DVR aziendale. Il RLS non può subire alcun pregiudizio a causa dell'attività svolta e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali. È tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 196/2003 (tutela della privacy), al segreto industriale relativamente al DVR e al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nello svolgimento delle sue funzioni. La funzione di RLS è incompatibile con quella di RSPP o di ASPP.

3.7 Il medico competente

Il medico competente è definito come «*medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai*

fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto».

Il medico competente può essere un dipendente di una struttura pubblica o privata o del datore di lavoro, oppure un libero professionista. Per svolgere la funzione di medico competente è necessario possedere uno dei titoli o requisiti stabiliti dall'art. 38 del d.lgs. 81/2008, cioè:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica

b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro

c) autorizzazione

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale

d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico del lavoro per almeno 4 anni

I medici in possesso dei titoli o requisiti idonei sono iscritti nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute.

In base all'art. 25, il medico competente:

a) collabora con il datore di lavoro e con il SPP alla valutazione dei rischi anche ai fini, ove necessario, della programmazione della sorveglianza sanitaria, alla predisposizione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, all'attività di informazione e formazione dei lavoratori, per la parte di competenza, e all'organizzazione del servizio di primo soccorso, considerando i particolari tipi di lavorazione e le peculiari modalità organizzative del lavoro. Collabora inoltre all'attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi di responsabilità sociale

b) programma ed effettua la sorveglianza sanitaria, di cui all'art. 41, attraverso protocolli sanitari definiti in funzione dei rischi specifici e tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati

c) istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza

sanitaria. La cartella è conservata con salvaguardia del segreto professionale e, salvo il tempo strettamente necessario per l'esecuzione della sorveglianza sanitaria e della trascrizione dei risultati, presso il luogo di custodia concordato al momento della nomina

d) consegna al datore di lavoro, alla cessazione dell'incarico, la documentazione sanitaria in suo possesso nel rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. 196/2003 e con salvaguardia del segreto professionale

e) consegna al lavoratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, copia della cartella sanitaria e di rischio, e gli fornisce informazioni necessarie, relative alla conservazione della medesima. L'originale della cartella va conservata, sempre nel rispetto del d.lgs. 196/2003, dal datore di lavoro per almeno 10 anni, salvo il termine diverso previsto da disposizioni contenute nel d.lgs. 81/2008

g) fornisce informazioni ai lavoratori sul significato della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti anche dopo la cessazione dell'attività che comporta esposizione a tali agenti. Fornisce altresì, a richiesta, informazioni analoghe ai RLS

h) informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria

i) comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'art. 35, al datore di lavoro, al RSPP, ai RLS, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati, al fine dell'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori

l) visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa, che stabilisce in base alla valutazione dei rischi; l'indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro, ai fini della sua annotazione nel DVR

m) partecipa alla programmazione del controllo dell'esposizione dei lavoratori i cui risultati gli sono forniti con tempestività ai fini della valutazione del rischio e della sorveglianza sanitaria

n) comunica, mediante autocertificazione, il possesso dei titoli e dei requisiti di cui all'art. 38 al Ministero della salute

Il medico competente è anche tenuto a rapportarsi con il Servizio sanitario nazionale (SSN); secondo l'art. 40, egli deve trasmettere, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, esclusivamente per via telematica, ai servizi competenti per territorio (ASL) le informazioni, elaborate evidenziando le differenze di genere, relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria, utilizzando il modello predisposto nell'Allegato 3B.

3.7.1 La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, regolamentata dall'art. 41 del d.lgs. 81/2008, consiste nell'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. La sorveglianza sanitaria viene effettuata:

- nei casi previsti dalla normativa vigente (es. esposizione a rumore, agenti cancerogeni), nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva Permanente di cui all'art. 6
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta, dal medico competente, correlata ai rischi lavorativi

Comprende una serie di visite mediche, a cura e spese del datore di lavoro:

- visita preventiva, per constatare l'assenza di controindicazioni alla mansione cui il lavoratore è destinato, al fine di valutarne l'idoneità
- visita periodica, per controllare lo stato di salute dei lavoratori. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita di norma, una volta all'anno. Tale periodicità può peraltro assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio
- visita su richiesta del lavoratore, qualora il medico competente la ritenga correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività svolta
- visita in occasione di cambio di mansione
- visita alla cessazione del rapporto di lavoro, ove previsto dalla normativa
- visita preventiva in fase preassuntiva

- visita precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore a 60 giorni continuativi

La sorveglianza sanitaria non può essere effettuata:

- per accertare stati di gravidanza
- negli altri casi vietati dalla normativa vigente

Le visite mediche comprendono esami clinici e biologici, indagini diagnostiche mirate e ritenute necessarie dal medico competente. Nei casi previsti dalla normativa, sono altresì finalizzate a verificare l'assenza di condizioni di dipendenza da alcool e/o da sostanze stupefacenti.

Il medico competente, sulla base degli esiti della sorveglianza sanitaria, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica assegnata ai lavoratori:

- a) idoneità
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente con prescrizioni o limitazioni
- c) inidoneità temporanea
- d) inidoneità permanente

Il giudizio di idoneità viene espresso per iscritto e ne deve essere consegnata copia al lavoratore cui si riferisce e al datore di lavoro. Il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 42, qualora i risultati della sorveglianza sanitaria conducano a un'inidoneità alla mansione specifica, è tenuto ad adibire il lavoratore, ove possibile, ad altra mansione equivalente compatibile con il suo stato di salute, o a mansione inferiore, ma garantendo il trattamento corrispondente alla mansione di provenienza.

3.8 Gli addetti alle emergenze

In un'azienda o unità produttiva, gli addetti alle emergenze sono i lavoratori incaricati:

- dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e di lotta antincendio
- del primo soccorso e salvataggio

- dell'evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato

e della gestione di situazioni di emergenza in generale.

Gli addetti, designati preventivamente dal datore di lavoro, devono, in base all'art. 43 del d.lgs. 81/2008:

- essere formati
- essere in numero sufficiente
- disporre di attrezzature adeguate, tenendo conto delle dimensioni e dei rischi specifici dell'azienda o dell'unità produttiva

I lavoratori individuati non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione.

Salvo che nei casi di cui all'art. 31 comma 6, nelle imprese o unità produttive che impiegano fino a 5 lavoratori, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti di primo soccorso e di prevenzione incendi ed evacuazione (art. 34 comma 1-bis).

La normativa non dà indicazioni precise sul numero di addetti alle emergenze, limitandosi a prescrivere che detto numero sia sufficiente e congruo con le dimensioni e con i rischi specifici presenti nell'azienda/unità produttiva. Comunque, è necessario che gli addetti coprano tutti i turni lavorativi e, per stabilirne il numero, è necessario tener conto di altri fattori (es. ferie, malattie, permessi lavorativi, straordinari).

Gli addetti alle emergenze devono essere in possesso di idoneità psico-fisica, stabilita dal medico competente.

4. VALUTAZIONE DEI RISCHI

La valutazione dei rischi per la sicurezza e per la salute presenti in un'impresa rappresenta uno dei pilastri su cui si fonda il sistema prevenzionale. Il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi in collaborazione con il RSPP e il medico competente se nominato, previa consultazione del RLS. Oggetto di valutazione sono tutti i rischi, che comprendono anche:

- stress lavoro-correlato
- presenza di lavoratori esposti a rischi particolari

- presenza di lavoratrici in gravidanza
- rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro

4.1 Valutazione dei rischi in generale

La valutazione dei rischi ha le finalità di:

- identificare i rischi ai quali sono esposti – o potenzialmente esposti – i lavoratori durante la loro attività
- stimare l'entità di ciascun rischio identificato (es. basso, medio, elevato)
- stabilire e mettere in atto le misure per eliminare – o almeno ridurre il più possibile – tali rischi

Al termine della valutazione, va redatto il Documento di valutazione dei rischi (DVR), il quale deve:

- avere data certa
- essere sottoscritto dal datore di lavoro e, ai soli fini della prova della data, dal RSPP, dal RSL/RLST e dal medico competente ove nominato
- essere custodito presso l'azienda/unità produttiva cui si riferisce la valutazione, anche su supporto informatico

Il DVR deve contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro-correlato, specificando i criteri adottati per la valutazione
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione da adottare per la riduzione dei rischi, compresi i Dispositivi di protezione individuale
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza nel tempo
- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare e dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere (chi fa cosa – come):
- e) i nominativi del RSPP, del RLS e del medico competente se nominato

f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici e che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento

La valutazione dei rischi non è un qualcosa di fisso nel tempo, bensì va immediatamente revisionata in occasione di:

- modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori
- evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione
- accadimento di infortuni significativi
- risultati della sorveglianza sanitaria che evidenzino la necessità di revisione

A seguito della revisione della valutazione dei rischi, occorre aggiornare:

- le misure di prevenzione e protezione
- il DVR (entro 30 giorni)

La valutazione dei rischi secondo le modalità previste dal d.lgs. 81/2008 è indubbiamente complicata, soprattutto per piccole e medie imprese. A tale proposito, il legislatore ha previsto la possibilità di semplificare la valutazione dei rischi e l'elaborazione del DVR, tramite l'applicazione di procedure semplificate (o "standardizzate").

Il Decreto interministeriale del 30 novembre 2012 ha recepito le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi, elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la SSL. Tali procedure si applicano a imprese con meno di 10 lavoratori, ma possono essere utilizzate anche da imprese con meno di 50.

ATTENZIONE! In determinate aziende, a prescindere dal numero dei lavoratori, occorre seguire rigorosamente le disposizioni normative per la valutazione dei rischi. Trattasi di:

- aziende industriali rientranti nelle tipologie individuate dall'art. 2 del d.lgs. 334/1999 e s.m.i.
- centrali termoelettriche
- impianti e installazioni di cui agli artt. 7, 28, 33 del d.lgs. 230/1995 e s.m.i.

- aziende dove si impiegano agenti cancerogeni, mutageni, biologici e/o possono crearsi atmosfere esplosive
- aziende in cui vi è rischio di esposizione ad amianto

Le procedure standardizzate possono essere scaricate dal seguente link:

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza/focus-on/commissione-consultiva-permanente/Documents/Procedura-standardizzata.pdf>

Oltre alle suddette procedure, esistono strumenti informatizzati di supporto per la valutazione dei rischi, conformi al prototipo europeo OIRA (*Online Interactive Risk Assessment*).

4.2 Valutazione dei rischi da interferenza

Un datore di lavoro che intenda affidare lavori, servizi o forniture a imprese operanti in regime di appalto o subappalto, deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute derivanti dall'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 (appaltanti/subappaltanti)

ESEMPIO DI RISCHI DA INTERFERENZA

Il signor 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.

Ebbene:

- 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, 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.

Il committente elabora il Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI), il quale:

- 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
- c) descrizione delle singole fasi di lavoro e dei rischi in esse presenti:
- d) norme di sicurezza e procedure di emergenza applicate presso l'azienda del committente
- e) valutazione vera e propria dei rischi dovuti all'interferenza, con indicazione delle misure di prevenzione e protezione e dei costi relativi a tali misure
- f) informazioni riguardo alla ditta appaltatrice/subappaltatrice
- g) modalità di coordinamento e cooperazione

Il DUVRI non è obbligatorio quando:

- dalla valutazione non emergono rischi da interferenza (cosa che comunque il committente deve dichiarare nel contratto)
- i lavori o servizi hanno durata massima di cinque uomini-giorno e non espongono gli addetti ad agenti cancerogeni/mutageni, amianto, agenti biologici, rischio di incendio elevato o atmosfere esplosive oppure non si svolgono in ambienti confinati oppure non rientrano nella tipologia di attività elencate nell'Allegato XI del d.lgs. 81/2008
- vengono fornite prestazioni di natura puramente intellettuale (es. consulenze)
- si ha mera fornitura di materiali o attrezzature, senza installazione o posa in opera

Quando, sempre in regime di appalto o subappalto, il datore di lavoro non coincide con il committente:

- il soggetto che affida il contratto di appalto/subappalto redige un DUVRI contenente la valutazione dei rischi “standard” connessi alla tipologia di prestazione oggetto del contratto
- il soggetto presso il quale deve essere eseguito il contratto, prima dell’inizio dell’esecuzione, integra il predetto DUVRI con i rischi specifici da interferenza presenti nei luoghi in cui verrà espletato l’appalto

Il DUVRI così integrato, sottoscritto per accettazione dall’esecutore della prestazione, completa gli atti contrattuali.

A prescindere dall’obbligatorietà o meno del DUVRI, il committente deve:

- verificare l’idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e alle forniture da affidare in appalto o mediante contratto d’opera o di somministrazione
- fornire a detti soggetti informazioni dettagliate sui rischi specifici presenti negli ambienti di lavoro in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione, protezione e di emergenza adottate

5. FORMAZIONE PER I SOGGETTI DELLA SICUREZZA

L’art. 37 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che il datore di lavoro deve assicurarsi 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 destinatari.

La formazione e, ove previsto, l’addestramento specifico, devono essere effettuati in occasione:

- 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) dell’introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose

In caso di presenza di lavoratori stranieri, prima dell’erogazione della formazione occorre verificare la comprensione e la conoscenza della lingua impiegata nel percorso formativo (nel nostro caso, l’italiano).

Negli Accordi Stato - Regioni del 21/12/2011 sono delineati i contenuti dei corsi di formazione per lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP. L'Accordo del 7/7/2016 disciplina invece la formazione per RSPP e ASPP.

I contenuti della formazione per i vari soggetti della sicurezza sono specificati in dettaglio in Appendice 2.

5.1 Formazione per lavoratori e RLS

Per i lavoratori è prevista una formazione generale, comune a tutti, di durata minima fissa di 4 ore, indipendentemente dal settore produttivo in cui il lavoratore opera, e una formazione specifica, di durata minima variabile, in funzione dei rischi riferiti alle mansioni.

La formazione specifica concerne i rischi che possono essere presenti nei luoghi di lavoro e le misure di prevenzione e protezione; la trattazione dei rischi va adattata secondo la loro effettiva presenza in azienda. La durata minima della formazione specifica è pari a:

- 4 ore per i lavoratori dei settori a rischio basso
- 8 ore per i lavoratori dei settori a rischio medio
- 12 ore per i lavoratori dei settori a rischio alto

È previsto un aggiornamento quinquennale e di durata minima di 6 ore per tutti e tre i livelli di rischio individuati.

Il RLS ha diritto a una formazione particolare, che deve riguardare almeno:

- principi giuridici comunitari e nazionali
- legislazione generale e speciale in materia di SSL
- definizione e individuazione dei fattori di rischio
- valutazione dei rischi
- individuazione delle misure di prevenzione e protezione
- aspetti normativi del ruolo di RLS
- tecnica della comunicazione

La durata minima di detta formazione particolare è di 32 ore, più l'aggiornamento.

5.2 Formazione per dirigenti

La formazione per i dirigenti, che sostituisce integralmente quella per i lavoratori, è strutturata in 4 moduli:

- 1) Modulo 1- Giuridico/normativo
- 2) Modulo 2 – Gestione e organizzazione della sicurezza
- 3) Modulo 3 – Individuazione e valutazione dei rischi
- 4) Modulo 4 – Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori

La durata minima della formazione è di 16 ore. Tenendo presente il ruolo peculiare dei dirigenti, la formazione può essere programmata in modo che sia completata nell'arco di 12 mesi.

È previsto un aggiornamento quinquennale, con durata minima di 6 ore, in relazione ai compiti dei dirigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

5.3 Formazione per preposti

La formazione destinata ai preposti comprende quella generale per i lavoratori, che deve essere integrata da una formazione *particolare*, in relazione ai compiti che il preposto esercita in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

È previsto un aggiornamento quinquennale, con durata minima di 6 ore, in relazione ai compiti dei preposti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

5.4 Formazione per datori di lavoro che intendono esercitare il ruolo di RSPP

Il percorso formativo per i datori di lavoro che intendono svolgere il ruolo di RSPP contempla corsi di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, in funzione della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, delle modalità di organizzazione del lavoro e delle attività svolte.

La durata dei corsi è articolata secondo tre differenti livelli di rischio:

- rischio basso: 16 ore
- rischio medio: 32 ore
- rischio alto: 48 ore

I contenuti dei corsi devono essere ricompresi almeno nei seguenti 4 moduli:

- 1) Modulo 1 – Normativo
- 2) Modulo 2 – Gestionale
- 3) Modulo 3 – Tecnico
- 4) Modulo 4 – Relazionale

È previsto un aggiornamento che ha periodicità quinquennale e ha una durata modulata in relazione ai livelli di rischio individuati, che è di:

- 6 ore nel caso di rischio basso
- 10 ore nel caso di rischio medio
- 14 ore nel caso di rischio alto

5.5 Formazione per RSPP e ASPP

Il percorso formativo per RSPP e ASPP è strutturato in 3 Moduli: A, B e C.

Il Modulo A, di durata complessiva pari a 28 ore, costituisce la formazione di base per RSPP e ASPP, ha durata di 28 ore ed è propedeutico agli altri due.

Il Modulo B comprende un Modulo B comune a tutti i settori produttivi di provenienza, di durata complessiva pari a 48 ore, che è esaustivo per tutti i settori, a eccezione di quattro settori, per i quali è previsto un Modulo B integrativo specialistico:

- 1) Agricoltura, silvicoltura, pesca – Modulo B-SP1 di 12 ore
- 2) Cave e costruzioni – Modulo B-SP2 di 16 ore
- 3) Sanità residenziale – Modulo B-SP3 di 12 ore
- 4) Chimico e petrolchimico – Modulo B-SP4 di 18 ore

Il Modulo C è il corso di specializzazione riservato al solo ruolo di RSPP e dura 24 ore.

Anche per RSPP e ASPP è previsto un aggiornamento quinquennale, di durata minima pari a:

- 20 ore per ASPP
- 40 ore per RSPP

5.6 Formazione per addetti alle emergenze

I contenuti della formazione per addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio sono indicati nell'Allegato IX del Decreto ministeriale del 10/3/1998.

Per quanto riguarda, invece, la formazione degli addetti al primo soccorso e salvataggio, si deve fare riferimento agli Allegati III e IV del Decreto ministeriale n.388 del 15/7/2003 rispettivamente, per aziende del gruppo A² e per aziende dei gruppi B³ e C⁴.

6. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di violazioni delle disposizioni contenute nel d.lgs. 81/2008, sono previste:

- sanzioni amministrative pecuniarie
- sanzioni penali

Quasi tutti soggetti della sicurezza sono soggetti a sanzioni, tranne RLS, RSPP e ASPP. In merito al RSPP, occorre precisare che:

- ha comunque la responsabilità professionale del suo operato
- è 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)

6.1 Sanzioni per i soggetti della sicurezza

Per quanto riguarda le violazioni delle disposizioni generali contenute nel Titolo I, sono contemplate sanzioni per:

² Al gruppo A appartengono:

- Aziende o unità produttive con obbligo di notifica di cui all'art. 2 del d.lgs. 334/99 (aziende a rischio di incidente rilevante), centrali termoelettriche, impianti e laboratori nucleari, aziende estrattive e minerarie, lavori in sotterraneo e aziende per la fabbricazione di esplosivi, polveri e munizioni.
- Aziende o unità produttive con oltre 5 lavoratori aventi, secondo le statistiche Inail del triennio precedente aggiornate al 31/12, un indice infortunistico con inabilità permanente >4.
- Aziende del comparto agricolo con oltre 5 lavoratori a tempo indeterminato.

³ Al gruppo B appartengono aziende o unità produttive con almeno 3 lavoratori non rientranti nel gruppo A. Vi rientrano anche le aziende/unità produttive con 3 – 5 lavoratori il cui gruppo di tariffa presenta indice infortunistico con inabilità permanente >4.

⁴ Al gruppo C appartengono le aziende con meno di 3 lavoratori che non rientrano nel gruppo A.

- il solo datore di lavoro (art. 55 commi 1, 2, 3 e 4)
- il datore di lavoro e il dirigente (art. 55 commi 5, 6 e 6-bis)
- il preposto (art. 56)
- i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori (art. 57)
- il medico competente (art. 58)
- i lavoratori (art. 59)

6.2 Sospensione dell'attività imprenditoriale

L'art. 14 del d.lgs. 81/2008, ai fini del contrasto del lavoro irregolare e della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, prevede l'emissione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per:

- impiego di personale non risultante dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria, in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro
- gravi e reiterate⁵ violazioni in materia di SSL, previste dall'Allegato I dello stesso decreto

La sospensione dell'attività è disposta dagli organi di vigilanza (es. ASL, Vigili del Fuoco, Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e di essa vengono informati:

- l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP)
- il Ministero dei trasporti e delle infrastrutture (MIT), per quanto di competenza

I datori di lavoro destinatari di una sospensione sono interdetti alla partecipazione agli appalti pubblici, fino a quando la sospensione non viene revocata.

Si precisa che, nel caso di sospensione per lavoro irregolare, essa non si applica se il lavoratore irregolare risulta l'unico occupato dall'impresa.

Il datore di lavoro ottempera al provvedimento di sospensione:

⁵ Si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione, lo stesso soggetto ne commette una – o più - della stessa indole. Si considerano «della stessa indole» violazioni delle medesime disposizioni e quelle di disposizioni diverse che, per la natura dei fatti o per le modalità della condotta, presentano una sostanziale omogeneità o caratteri fondamentali comuni.

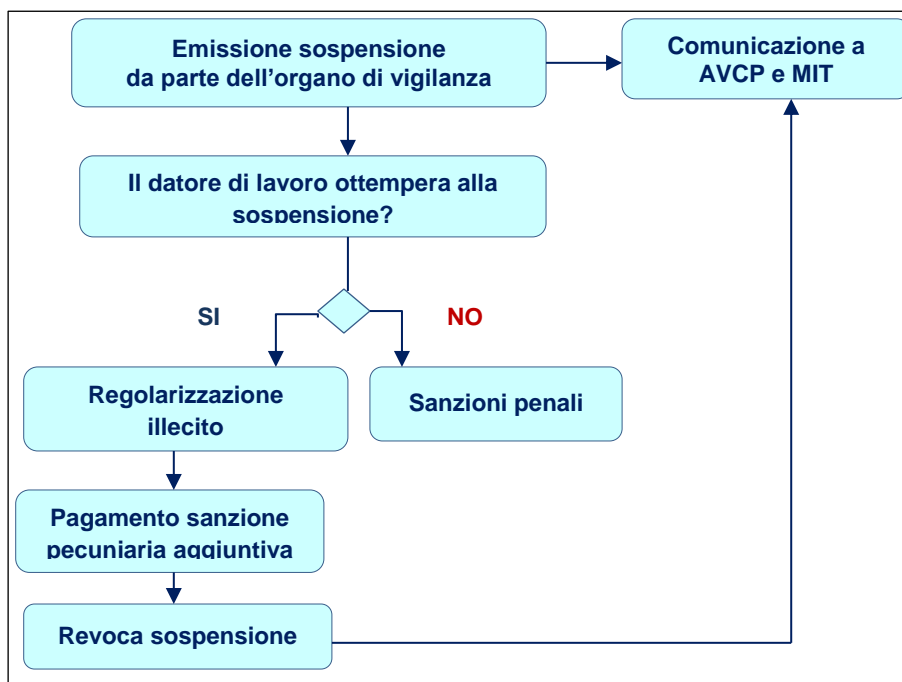
- a) regolarizzando l'illecito/i che ha condotto alla suddetta, indi
- b) pagando una sanzione pecuniaria aggiuntiva a quelle previste per legge

Se il datore di lavoro ottempera alla sospensione, essa è revocata da parte del medesimo organo che l'ha emessa; della revoca sono informati l'AVCP e il MIT. Se, invece, il datore di lavoro non ottempera alla sospensione, incorre in pesanti sanzioni penali (arresto fino a 6 mesi).

La figura 1 schematizza la procedura in caso di sospensione.

Figura 1 – Procedura in caso di sospensione

Autore: F.R. Mignacca



7. VIGILANZA, CONTROLLO, CONSULENZA

Il d.lgs. 81/2008 delinea i compiti degli organi di vigilanza e controllo (art.13), nonché di quelli deputati alla consulenza e assistenza alle imprese (artt. 9, 10 e11).

7.1 Organi di vigilanza e controllo

Gli organi di vigilanza e controllo 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 in materia di vigilanza sulla tutela della SSL sono state attribuite alle Aziende sanitarie locali (ASL), anche se non in via esclusiva. Infatti, anche altri Enti pubblici esercitano funzioni di vigilanza:

- 1) Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco, per la prevenzione degli incendi
- 2) Ministero dello sviluppo economico, per il settore minerario
- 3) Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per industrie estrattive di II categoria, acque termali e minerali
- 4) Ispettorato nazionale del lavoro per:
 - costruzioni edili e di genio civile
 - lavori mediante cassoni in aria compressa e subacquee
 - ulteriori attività comportanti rischi particolarmente elevati (individuate con DPCM)
 - 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 per la sicurezza a bordo di navi e aerei, nei porti e negli aeroporti.
- 6) Servizi sanitari tecnici di Forze Armate, Forze di Polizia e Vigili del fuoco per l'applicazione della legislazione di SSL presso dette amministrazioni.

7.2 Modalità dell'effettuazione della vigilanza

Il personale addetto alla vigilanza, ai sensi dell'art. 64 del d.p.r. 303/56, 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)

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.

In caso di violazioni delle norme, il primo passo è la contestazione di dette violazioni da parte dell'organo di vigilanza competente, tramite verbale. Indi, in base alle disposizioni in materia penale previste dalla legge, possono presentarsi quattro casi:

- 1) sanzione amministrativa pecuniaria
- 2) sanzione penale (arresto)

3) sanzione penale (ammenda)

4) sanzione penale (alternativa tra arresto e ammenda)

L'iter che segue dipende dal tipo di sanzione comminata:

- nel caso di sanzione amministrativa pecuniaria, la somma dovuta viene semplicemente riscossa dall'organo di vigilanza per mezzo dell'ufficio competente, indi l'illecito si estingue
- nel caso di sanzione penale consistente nell'arresto, l'organo di vigilanza dà comunicazione di reato al Pubblico Ministero (PM)
- nel caso di sanzione penale consistente in un'ammenda oppure in pena alternativa tra arresto e ammenda, l'organo di vigilanza emette un provvedimento di *prescrizione* nei confronti del contravventore e contemporaneamente ne dà notizia al PM

In caso di prescrizione, il contravventore deve ripristinare condizioni di legalità entro la scadenza fissata – in ogni caso non oltre 6 mesi, eventualmente prorogabili di altri 6 mesi con provvedimento motivato e comunicato al PM - e secondo le modalità indicate dall'organo di vigilanza stesso.

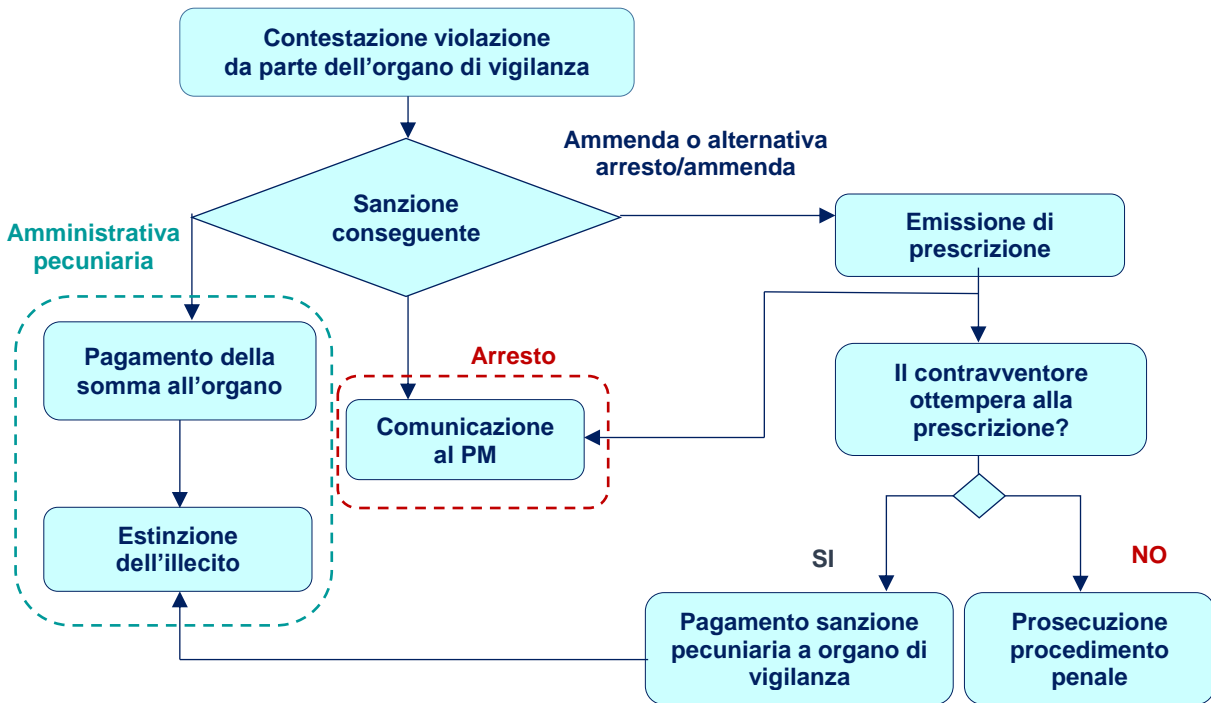
Entro e non oltre 60 giorni dalla scadenza della prescrizione, l'organo verifica se il contravventore ha ottemperato a essa:

- in caso affermativo, costui paga una sanzione pecuniaria, pari a $\frac{1}{4}$ del massimo dell'ammenda stabilita per la violazione commessa entro 30 giorni, dopodiché l'illecito si estingue
- in caso negativo, il procedimento penale prosegue il suo corso e può concludersi con la condanna dell'imputato

La figura 2 schematizza la procedura conseguente all'accertamento di violazioni.

Figura 2 – Procedura conseguente ad accertamento di violazioni

Autore: F.R. Mignacca



7.3 Verifiche di conformità

Alcuni organi hanno il compito di verificare la conformità alle norme vigenti di:

- attrezzature di lavoro
- impianti e apparecchiature elettriche

Le verifiche sono sempre onerose e a carico del datore di lavoro, il quale ha anche l'obbligo di conservare e rendere disponibile la documentazione relativa sia alle verifiche delle attrezzature di lavoro, sia a quelle degli impianti. Gli organi che possono effettuare verifiche di conformità sono:

- Inail
- ASL
- ARPA (Agenzie regionali per la protezione ambientale)
- Soggetti abilitati, pubblici o privati

7.3.1 Verifica delle attrezzature di lavoro

Nell'Allegato VII del d.lgs. 81/2008 sono elencate le attrezzature di lavoro che devono essere sottoposte a verifica, con cadenza periodica specificata. Il datore di lavoro deve rivolgersi all'Inail per la prima delle verifiche periodiche, per le successive ad ASL/ARPA o ai soggetti abilitati pubblici o privati.

Sono di competenza del datore di lavoro:

- la comunicazione di messa in servizio dell'attrezzatura di lavoro all'unità operativa territoriale Inail competente (Uot) secondo l'apposita modulistica specifica per ciascuna tipologia di attrezzatura;
- la richiesta della prima verifica periodica all'unità operativa territoriale Inail competente (Uot), almeno 60 giorni prima della scadenza, attraverso i moduli specifici.

Entro 45 giorni dalla richiesta di prima verifica l'Inail, in qualità di titolare dell'attività, può effettuare direttamente la prestazione o avvalersi del soggetto abilitato, scelto dal datore di lavoro nell'elenco regionale pertinente e specificato nella richiesta. L'elenco dei soggetti abilitati è disponibile presso le Direzioni regionali dell'Inail e le singole strutture delle ASL.

7.3.2 Verifica degli impianti elettrici di messa a terra e di protezione contro le scariche atmosferiche

Entro 30 giorni dalla messa in esercizio di impianti elettrici di messa a terra e di dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche, il datore di lavoro invia la dichiarazione di conformità al Decreto ministeriale 37/2008, rilasciata dall'installatore dopo effettuazione della prima verifica (omologazione), all'unità operativa territoriale Inail competente (Uot).

L'Inail ha facoltà di effettuare verifiche, a campione, della conformità alla normativa vigente; tali verifiche riguardano soltanto impianti di nuova installazione o che abbiano subito un rifacimento tale da poterlo considerare assimilabile a un nuovo impianto.

Le verifiche periodiche sono effettuate ogni 5 anni, su richiesta del datore di lavoro, da parte della ASL, dell'ARPA o di organismi individuati dal Ministero delle attività produttive.

7.3.3 Verifica degli impianti elettrici da utilizzarsi in luoghi con pericolo di esplosione

L'installatore dell'impianto effettua la verifica di conformità e rilascia la dichiarazione di conformità al datore di lavoro. A tale verifica segue la messa in esercizio dell'impianto. Entro 30 giorni dalla messa in esercizio, il datore di lavoro deve inviare la dichiarazione di conformità all'ASL o all'ARPA territorialmente competenti. Tali organismi effettuano poi l'omologazione degli impianti denunciati dal datore di lavoro.

Le verifiche periodiche successive alla prima – da effettuarsi ogni 2 anni - devono essere richieste dal datore di lavoro. I soggetti preposti alle verifiche periodiche sono ASL, ARPA oppure organismi individuati dal Ministero delle attività produttive.

7.4 Consulenza alle imprese

I seguenti organismi possono esercitare attività di consulenza, informazione e assistenza alle imprese, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- Inail
- ASL
- Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco
- Ministero dello sviluppo economico (per il settore estrattivo)
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali
- organismi paritetici ed Enti di patronato

Le attività sono rivolte in particolare a piccole e medie imprese, imprese artigiane e agricole, nonché alle rispettive associazioni dei datori di lavoro.

ATTENZIONE! Il personale delle ASL, dei Vigili del fuoco e dei Ministeri, assegnato a uffici che svolgono funzioni di vigilanza, non può prestare, ad alcun titolo e in alcuna parte del territorio nazionale, attività di consulenza (e viceversa).

8. VALUTAZIONE DI COSTI E BENEFICI DELLA SICUREZZA

Studi Inail mostrano che, in Italia, i costi totali degli infortuni sul lavoro hanno un impatto pari a circa il 3% del PIL. Tali costi sono a carico:

- del Paese
- delle aziende
- delle famiglie degli infortunati

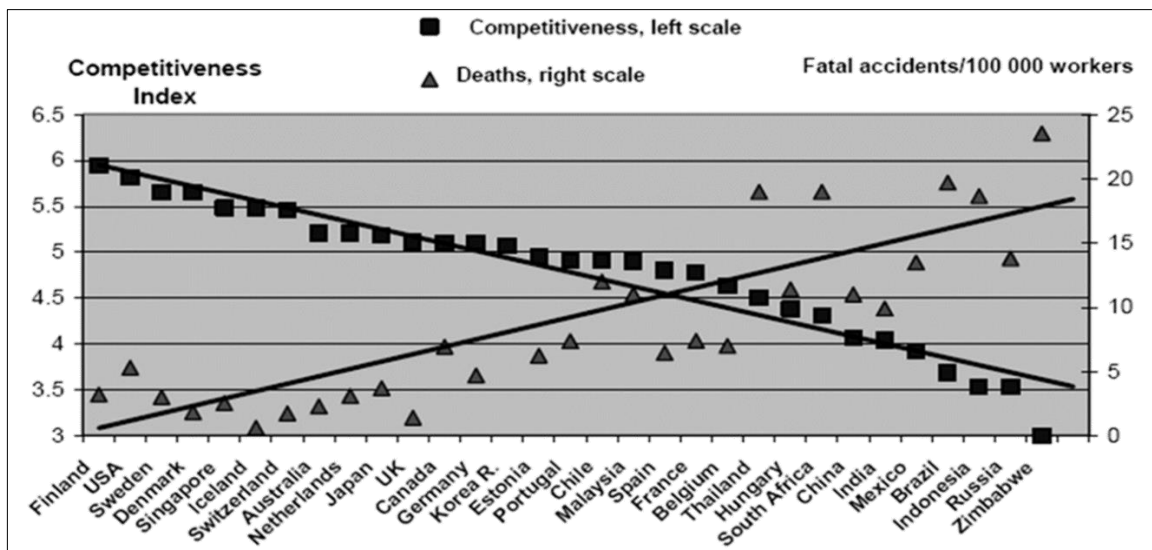
Ogni singolo infortunio costa in media circa 43.000 euro, dei quali più o meno 30.000 ricadono direttamente sull'azienda. Nei casi più gravi e nelle microimprese, talvolta un infortunio compromette la vita stessa di un'impresa!

I suddetti costi si possono ridurre investendo nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Secondo l'International Labor Office (ILO), investire in sicurezza conviene non solo a livello microeconomico, ma anche macroeconomico: è stato dimostrato che i Paesi con bassi indici di mortalità sul lavoro possono ottenere dei grossi vantaggi in termini di competitività (figura 3):

Figura 3 - Relazione tra competitività e mortalità sul lavoro nel mondo

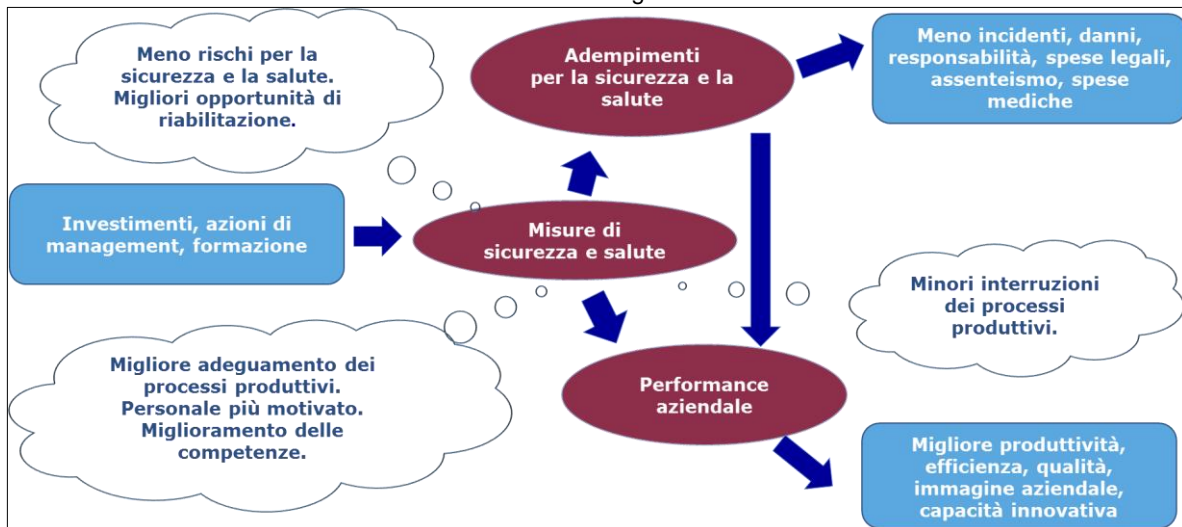
Fonte: World Economic Forum; ILO/SafeWork



La figura 4 riassume tutti i vantaggi, per le aziende, che deriverebbero da adeguati investimenti in prevenzione e sicurezza:

Figura 4 - Vantaggi dell'investire in sicurezza

Autore: F.R. Mignacca



8.1 Costi della sicurezza

I costi della sicurezza di un'azienda – o, per meglio dire, della non-sicurezza – sono distinti in costi diretti e costi indiretti. Tra i costi diretti si annoverano:

- danni a strutture e macchinari
- perdita di produzione
- stipendio da retribuire a lavoratori assenti per infortunio o malattia professionale
- aumento del premio assicurativo da versare all'Inail

I costi indiretti, invece, comprendono:

- danno dell'immagine aziendale
- calo di produttività del personale
- tempo speso per l'effettuazione di indagini a seguito di un infortunio
- insoddisfazione dei clienti

I costi diretti, legati all'accadimento di eventi infortunistici e malattie professionali, sono generalmente rilevabili e misurabili dalle imprese. Di contro, i costi indiretti presentano spesso difficoltà a essere identificati e quantificati, con conseguente sottostima dei costi totali.

Secondo l'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA), il rapporto tra costi diretti e costi indiretti è stimato pari a circa 1/11. Una stima più precisa di tale rapporto è estremamente difficile, poiché fortemente variabile sia a livello di Paese, sia nell'ambito dello stesso settore produttivo. Ad ogni modo, i costi diretti costituiscono soltanto la "punta dell'iceberg".

8.2 Calcolo dei costi

L'Inail ha messo a punto un applicativo denominato *CO&SI* (Costi & Sicurezza), rivolto in particolare ai datori di lavoro di piccole e medie imprese, il quale consente di stimare i costi legati alla sicurezza, considerando le seguenti voci di costo:

- 1) costo assicurativo
- 2) costo prevenzionale
- 3) costo infortunistico

La somma delle tre voci consente di ottenere una percezione dei costi totali – diretti e indiretti - relativi alla salute e sicurezza sostenuti dall'impresa. Inoltre, *CO&SI* dà la possibilità di stimare il possibile risparmio economico che l'impresa potrebbe ottenere mettendo in atto opportuni interventi prevenzionali.

CO&SI è accessibile dalla sezione *Servizi online* del sito Inail, dopo essersi registrati: <https://www.inail.it/so-access-page>

9. RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA

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 Decreto legislativo n. 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 è responsabile per reati commessi, nell'interesse o a suo vantaggio, da:

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

L'articolo 25-septies del d.lgs. 231/2001 è stato modificato dall'articolo 300 del d.lgs. 81/2008, il quale ha introdotto 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

10. MODELLI DI GESTIONE E ORGANIZZAZIONE (MOG) E SGSL

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 della salute e sicurezza sul lavoro (MOG), 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 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 per un SGSL
- British Standard OHSAS 18001

10.1 Modelli di Gestione e Organizzazione (MOG)

L'art. 30 del d.lgs. 81/2008 stabilisce che i Modelli di Organizzazione e di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG), affinché siano idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa per le imprese devono essere adottati ed efficacemente attuati, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici

- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori

Art. 300 d.lgs. 81/2008

L'articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:

«Art. 25-septies (*Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*)

1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive.

- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

Il MOG deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività finalizzate all'adempimento dei suddetti obblighi giuridici
- per quanto richiesto dalla natura e dalle dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo dei rischi
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello medesimo (verifica) e sul mantenimento della sua efficacia nel tempo (riesame). Il riesame e l'eventuale modifica del modello devono essere effettuati in caso di violazioni significative delle norme di prevenzione infortuni e igiene del lavoro oppure in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività, in relazione al progresso scientifico e tecnologico

10.2 Sistemi di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro (SGSL)

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 progettazione e gestione di sistemi di lavoro e produzione di beni o servizi. La norma BS OHSAS 18001 definisce un SGSL *«Parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzato per sviluppare ed implementare la propria politica di SSL e gestire i propri rischi SSL»*.

Il SGSL si fonda su una sequenza di 4 fasi ripetute (ciclo di Deming):

- 1) *PLAN* = Pianificazione
- 2) *DO* = Attuazione di quanto pianificato
- 3) *CHECK* = Monitoraggio
- 4) *ACT* = Riesame

Secondo le Linee guida UNI - Inail, la sequenza ciclica di un SGSL prevede, in estrema sintesi:

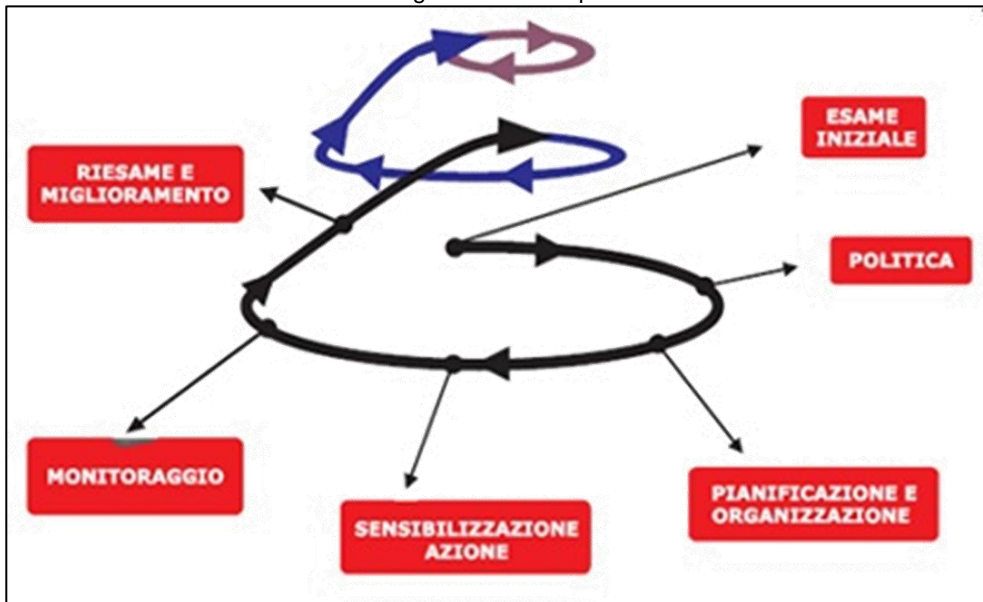
- 1) Definizione di una politica aziendale per la SSL
- 2) Pianificazione di opportuni obiettivi, congruenti con la politica
- 3) Attuazione di quanto pianificato (azione e sensibilizzazione)

- 4) Monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi pianificati e dell'efficacia del sistema
- 5) Riesame del sistema e miglioramento

Il primo passo da seguire per l'implementazione di un SGSL in un'impresa è l'effettuazione di un esame iniziale, il quale consiste in un'analisi preliminare della realtà aziendale, in cui si considerano, ad esempio: i risultati della valutazione dei rischi, l'organizzazione, le norme applicabili, gli infortuni e le malattie professionali. La figura 5 schematizza la struttura di un SGSL:

Figura 5 – Struttura di un SGSL

Fonte: Linee guida UNI-Inail per un SGSL



PARTE SECONDA

1. OSCILLAZIONE DEL TASSO PER PREVENZIONE (OT- 24)

L'oscillazione del tasso per prevenzione, in base all'art. 24 delle Modalità di Applicazione delle Tariffe (MAT), consiste in una riduzione del premio assicurativo, da versare all'Inail, per aziende che effettuano, dopo i primi due anni di attività, interventi di miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro in aggiunta a quelli previsti dalla normativa vigente in materia.

La riduzione riguarda interventi attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda. Per esempio, se la domanda viene presentata entro il 28 febbraio 2017, si riferisce agli interventi eseguiti nel 2016.

La riduzione ha effetto per l'anno in corso di presentazione della domanda e si applica in sede di regolazione del premio dovuto per lo stesso anno.

Ai sensi del Decreto ministeriale 3 marzo 2015, che ha modificato da ultimo l'art. 24 delle MAT, la riduzione del tasso per prevenzione è riconosciuta in misura fissa, in relazione al numero di lavoratori/anno del periodo, come indicato nella seguente tabella:

Tabella - Percentuali di riduzione

Lavoratori/anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Più di 200	5%

Calcolo del numero dei lavoratori/anno

Il numero dei lavoratori/anno rappresenta uno speciale parametro quantitativo, adottato nell'ambito del sistema tariffario Inail, all'esclusivo fine di determinare la misura dell'oscillazione del tasso di premio spettante all'azienda dopo il primo biennio di attività. Il calcolo è effettuato rapportando, anno per anno, le retribuzioni soggette a contribuzione alla retribuzione media annua, determinata secondo i parametri esplicitati nell'art. 22 delle MAT, sulla base del periodo di osservazione costituito dal primo triennio del quadriennio precedente l'anno nel quale il tasso oscillato deve trovare applicazione, o di un minore periodo, purché non inferiore a un anno, nelle ipotesi di attività iniziata da meno di quattro anni. Il dato è comunicato alla ditta annualmente sul

provvedimento 20SM, nella sezione “determinazione del tasso applicato sulla base dei dati del periodo di osservazioni” ed è distinto per ciascun rischio assicurato.

Possono presentare domanda di riduzione le aziende in possesso dei seguenti requisiti, imprescindibili:

1) Regolarità contributiva e assicurativa, vale a dire:

- applicazione integrale della parte economica degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge
- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi, in ordine alla commissione di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro (cosiddette “cause ostative”)
- possesso della regolarità contributiva nei confronti di Inail e Inps e, per il settore edile, anche delle Casse Edili secondo i criteri e le modalità previste dal Decreto interministeriale 30/1/2015 e s.m.i., come precisato nelle circolari Inail n. 61 del 26/6/2015 e n. 48 del 14/12/2016.

2) Ottemperanza a tutte le disposizioni normative in materia di SSL

3) Attuazione di interventi migliorativi ulteriori rispetto a quanto prescritto dalla legge

1.1 Domanda OT-24

La domanda deve essere presentata esclusivamente per via telematica, mediante l'apposito [Servizio online](#) disponibile sul portale Inail, entro il 28 febbraio (29 in caso di anno bisestile) dell'anno per il quale la riduzione è richiesta, pena l'inammissibilità.

L'Istituto, per ogni intervento dichiarato, indica la documentazione che ritiene probante l'attuazione dell'intervento. A pena di inammissibilità, la documentazione deve essere presentata unitamente alla domanda, entro il termine di scadenza della stessa.

La domanda viene presentata dalle aziende che hanno attuato interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza e di igiene dei luoghi di

lavoro che, in ragione della loro valenza prevenzionale, si riflettono su tutte le PAT dell'azienda ovvero su singole PAT⁶, anche in relazione al settore produttivo aziendale, individuato dalla classificazione delle attività nelle voci di tariffa. Per le PAT gestite in forma accentrata, i requisiti previsti per l'accoglimento dell'istanza devono sussistere in tutte le unità produttive oggetto dell'accenramento.

L'Inail, entro i 120 giorni successivi al ricevimento della domanda, comunica all'azienda il provvedimento adottato – di accoglimento o di rigetto – adeguatamente motivato, tramite PEC (Posta Elettronica Certificata). L'Istituto ha facoltà di procedere, in sede di istruttoria della domanda o anche successivamente, alla verifica di quanto dichiarato dal richiedente.

Se, successivamente all'accoglimento della domanda, viene accertata la mancanza dei requisiti applicativi, si procederà:

- alla revoca della riduzione concessa
- alla richiesta di integrazione dei premi dovuti
- all'applicazione delle sanzioni vigenti al riguardo

Per effettuare la domanda, occorre compilare l'apposito Modulo OT-24, composto da 4 parti:

- 1) Scheda informativa generale
- 2) Domanda di riduzione del tasso
- 3) Dichiarazione, da parte del richiedente, di sussistenza dei requisiti per la riduzione
- 4) Indicazione degli interventi di miglioramento attuati

La parte 1) deve contenere:

- anno per cui si richiede la riduzione
- denominazione o ragione sociale dell'azienda richiedente, con precisazione di eventuali acronimi
- codice della ditta assegnato dall'Inail
- codice della Sede Inail competente

⁶ Posizione Assicurativa Territoriale.

- numero (o numeri) di PAT
- matricola Inps

Nella parte 2) devono essere indicati:

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

Il richiedente è reso edotto delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, falsità negli atti o uso di atti falsi:

DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA

Articolo 76 del d.p.r. 445/200 e s.m.i.

(Norme penali)

1. Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico, è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia.
2. L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale a uso di atto falso.
3. Le dichiarazioni sostitutive rese ai sensi degli artt. 46 e 47 e le dichiarazioni rese per conto delle persone indicate nell'art. 4 comma 2, sono considerate come fatte a pubblico ufficiale.
4. Se i reati indicati nei commi 1, 2, 3 sono commessi per ottenere la nomina ad un pubblico ufficio o l'autorizzazione all'esercizio di una professione o arte, il giudice, nei casi più gravi, può applicare l'interdizione temporanea dai pubblici uffici o dalla professione e arte.

La parte 3) contiene le seguenti dichiarazioni da parte del richiedente:

- consapevolezza che la riduzione è concessa previo accertamento degli obblighi contributivi e assicurativi
- rispetto, nei luoghi di lavoro cui si riferisce la domanda, di tutte le disposizioni vigenti in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro
- effettuazione degli interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro richiesti dall'Inail e attuati nell'anno solare precedente quello di presentazione

Infine, nella parte 4) sono individuati puntualmente gli interventi migliorativi attuati ai fini della concessione della riduzione. Gli interventi sono ricompresi in 5 Sezioni, indicate con lettere dell'alfabeto, a sua volta distinte in:

- **INTERVENTI TRASVERSALI GENERALI (TG)**

Possono essere realizzati in tutti i settori produttivi e si riflettono sull'azienda nel suo complesso. Tali interventi sono compresi nelle sezioni **A** (Interventi di carattere generale) e **B** (Interventi di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale) e si riferiscono a tutte le PAT afferenti al codice cliente

- **INTERVENTI TRASVERSALI (T)**

Possono essere realizzati in tutti i settori produttivi e sono validi solo sulle singole PAT in cui gli stessi sono stati effettuati. Alcuni interventi presentano una differenziazione del punteggio a seconda del settore produttivo della PAT. Trattasi degli interventi della sezione **C** (Interventi trasversali)

- **INTERVENTI SETTORIALI GENERALI (SG)**

Possono essere realizzati solo dalle aziende appartenenti a determinati settori produttivi e si riflettono sull'azienda nel suo complesso. Trattasi degli interventi della sezione **D** (Interventi settoriali generali) e si riferiscono a tutte le PAT relative al codice cliente

- **INTERVENTI SETTORIALI (S)**

Possono essere realizzati solo in alcuni settori produttivi; sono validi solo sulle singole PAT in cui gli stessi sono stati effettuati e presentano una differenziazione del punteggio a seconda del settore produttivo. Trattasi degli interventi della sezione **E** (Interventi settoriali)

Come accennato, a ciascun intervento selezionato dal richiedente, è associato un punteggio; il punteggio complessivo relativo al totale degli interventi scelti deve essere pari o superiore a 100. Per interventi della sezione B, il punteggio pari a 100 dovrà essere conseguito interamente all'interno della stessa sezione. In presenza di PAT con più voci, riconducibili a settori produttivi diversi, l'attribuzione del punteggio è predeterminata automaticamente, in relazione al settore che prevede il punteggio più elevato.

Un fac-simile del Modulo OT-24, in cui per ogni intervento è indicata la documentazione ritenuta probante, una guida alla compilazione e un questionario di autovalutazione per l'osservanza di alcune delle principali

norme in materia di prevenzione infortuni e di igiene del lavoro, sono scaricabili dal seguente link:

<https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/moduli-e-modelli/assicurazione/premio-assicurativo.html>

2. INCENTIVI DI SOSTEGNO ALLE IMPRESE (ISI)

Ogni anno l'Inail eroga dei finanziamenti a favore di imprese che intendono realizzare progetti per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. L'iniziativa, nota come Incentivi di sostegno alle imprese (Isi), è stata istituita in via sperimentale nel 2001, in attuazione dapprima dell'art. 23 del d.lgs. 38/2000 (edizioni 2002 – 2004 – 2006) e successivamente dell'art. 11 del d.lgs. 81/2008 (edizioni a partire dal 2010).

Nel bilancio dell'Inail sono definite annualmente le risorse destinate ai finanziamenti, dei quali i beneficiari sono le imprese, anche individuali, iscritte alla Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura. I finanziamenti, in conto capitale, vengono assegnati fino a esaurimento, secondo l'ordine cronologico di arrivo delle domande da parte delle imprese che li richiedono.

2.1 Domanda Isi

Ogni impresa che intende presentare domanda di finanziamento, deve innanzitutto richiedere e ottenere le credenziali di registrazione (nome utente e password) ai Servizi online dell'Inail.

Entro i termini stabiliti dall'Istituto, le imprese che si sono registrate hanno a disposizione una procedura informatica che consente loro di:

- compilare la domanda e verificare di aver raggiunto il punteggio minimo di 120 punti (soglia di ammissibilità)
- salvare la domanda inserita
- registrare la domanda, attraverso l'apposita funzione prevista in procedura, premendo il tasto "Invia"

Dopo una settimana dalla scadenza dei termini, le imprese che hanno registrato correttamente la propria domanda potranno scaricare il "codice identificativo", il quale dovrà essere conservato fino al giorno dell'inoltro della domanda.

Le imprese che hanno ricevuto il codice identificativo potranno inviare la domanda di ammissione al finanziamento attraverso lo “sportello informatico”. Le date e gli orari dell’apertura (*click-day*) e della chiusura dello sportello informatico per l’invio delle domande vengono pubblicati sul sito Inail.

Una volta inoltrata la domanda, il codice identificativo viene annullato e non è più valido.

Entro 7 giorni dalla conclusione della fase di invio delle domande, l’Inail pubblica gli elenchi di tutte le domande pervenute allo sportello informatico in ordine cronologico, evidenziando quelle collocate in posizione utile per accedere al finanziamento.

Entro e non oltre 30 giorni dalla comunicazione di ammissibilità della domanda, le imprese devono far pervenire all’Inail, a mezzo PEC:

- copia della domanda telematica generata dalla procedura, sottoscritta dal titolare o dal legale rappresentante dell’impresa
- tutti i documenti previsti per la specifica tipologia di progetto oggetto della domanda, indicati in ognuno degli Avvisi pubblici regionali o provinciali

Entro 120 giorni dal termine per la comunicazione di ammissibilità al finanziamento, l’Inail procede all’istruttoria tecnico-amministrativa della domanda, eventualmente acquisendo dall’impresa documentazione integrativa di quella presentata (in caso di mancanza o non congruenza di uno o più documenti richiesti).

Al termine dell’istruttoria, viene comunicato all’impresa il provvedimento, motivato, di:

- ammissione al finanziamento, oppure
- ammissione parziale, oppure
- non ammissione

L’impresa il cui progetto comporti un finanziamento uguale o superiore a 30.000 euro può richiedere un’anticipazione fino al 50% dell’importo, compilando l’apposita sezione della domanda online.

Per usufruire dell’anticipazione, è indispensabile che l’impresa costituisca una fideiussione bancaria o assicurativa a favore dell’Inail, valevole per un anno. La fideiussione deve pervenire, a mezzo posta ordinaria ovvero *brevi*

manu, alla sede Inail di competenza territoriale, la quale rilascerà apposita ricevuta. In caso di mancato ricevimento della fideiussione, la richiesta di anticipazione del finanziamento non può essere accettata.

Le imprese ammesse al finanziamento hanno a disposizione un anno per realizzare e rendicontare i progetti oggetto della domanda; tale termine può essere prorogato, su richiesta motivata, di ulteriori 6 mesi al massimo.

Per quanto riguarda la rendicontazione, occorre far pervenire alla sede Inail competente la documentazione che attesta la realizzazione dei progetti (fatture, ricevute, etc.), specificata in dettaglio negli Allegati 1, 2, 3 e 4 degli Avvisi pubblici.

L'Inail, entro 90 giorni dal ricevimento della documentazione richiesta per la rendicontazione, effettua la verifica della suddetta. In caso di esito positivo della verifica viene disposto quanto necessario per l'erogazione del finanziamento.

Per maggiori informazioni, si invita a consultare la sezione "Incentivi alle imprese" del portale Inail:

<https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/agevolazioni-e-finanziamenti/incentivi-alle-imprese.html>

3. ISI AGRICOLTURA

Isi Agricoltura è una tipologia di finanziamento, sempre a fondo perduto, istituita per la prima volta nel 2016, a favore di microimprese e piccole imprese del settore della produzione agricola primaria dei prodotti agricoli, per acquisto diretto o noleggio con patto di acquisto di:

- trattori agricoli o forestali
- macchine agricole o forestali

caratterizzati da soluzioni innovative per:

- l'abbattimento delle emissioni inquinanti
- la riduzione del rumore
- il miglioramento del rendimento e della sostenibilità globali delle aziende agricole

Sono stati individuati i seguenti tipi di destinatari di Isi Agricoltura:

- 1) Giovani agricoltori, anche in forma societaria
- 2) Aziende agricole in generale

3.1 Domanda Isi Agricoltura

La presentazione della domanda prevede tre fasi successive:

- 1) Inserimento della domanda online: dopo essersi registrate ai Servizi online, entro la scadenza fissata dall'Inail, le imprese possono, tramite apposita procedura informatica, compilare la domanda, salvarla e infine registrarla attraverso la funzione "Invia"
- 2) Acquisizione del codice identificativo: entro i termini stabiliti dall'Istituto, le imprese che hanno salvato e registrato la domanda potranno acquisire e scaricare un codice identificativo univoco, da conservare
- 3) Invio della domanda tramite sportello informatico: Utilizzando il codice identificativo ottenuto, le imprese possono inviare la domanda attraverso lo sportello informatico. Le date di apertura e chiusura dello sportello sono pubblicate sul sito Inail

Anche per Isi Agricoltura è prevista una verifica tecnico-amministrativa da parte dell'Inail, prima di ammettere o meno al finanziamento le imprese richiedenti. Quelle ammesse al finanziamento hanno a disposizione, per realizzare il progetto richiesto:

- 180 giorni in caso di acquisto diretto di trattori o macchine
- 365 giorni in caso di noleggio con patto di acquisto

Entro 60 giorni dalla realizzazione del progetto, occorre far pervenire alla Sede Inail competente i documenti per la rendicontazione (fatture, ricevute etc.), specificati in ognuno degli Avvisi pubblici regionali o provinciali.

Entro 90 giorni dalla ricezione dei suddetti documenti, l'Inail ne effettua la verifica, in caso di esito positivo della quale si dispone quanto necessario per l'erogazione del finanziamento.

Ulteriori informazioni su Isi Agricoltura sono anch'esse disponibili nella sezione *Incentivi alle imprese* del portale istituzionale.

GLOSSARIO

Addetti alle emergenze	Persone designate dal datore di lavoro, incaricate dell'attuazione delle misure di prevenzione degli incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e imminente, di salvataggio e di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza.
Azienda	Complesso delle strutture organizzate dal datore di lavoro pubblico o privato.
Committente	Datore di lavoro che intende affidare lavori, servizi o forniture a imprese appaltatrici o subappaltatrici.
Datore di lavoro	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.
Dirigente	Persona 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.
Documento di valutazione dei rischi (DVR)	Documento che deve essere elaborato dal datore di lavoro a conclusione della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute presenti in un'azienda o unità produttiva.
Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI)	Documento che deve essere elaborato dal datore di lavoro committente, a conclusione della valutazione dei rischi derivanti dall'interferenza tra lavorazioni, dovuta all'interazione tra più soggetti che lavorano negli stessi ambienti.
Incentivi di sostegno alle imprese (Isi)	Finanziamenti erogati dall'Inail alle imprese per la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
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.

Medico competente	Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'art. 38 del d.lgs. 81/2008, che collabora, secondo quanto previsto all'art. 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al suddetto decreto.
Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)	Atto privato adottato da una persona giuridica, o associazione priva di personalità giuridica, volto a prevenire la responsabilità penale derivante dal d.lgs. 231/2001. I MOG conformi all'art. 30 del d.lgs. 81/2008, in particolare, hanno efficacia esimente della responsabilità in caso di violazioni delle norme di prevenzione infortuni e igiene del lavoro.
Organi di vigilanza	Organismi pubblici deputati ad accertare l'osservanza della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
OT - 24	Riduzione del premio assicurativo per aziende che, dopo i primi due anni di attività, effettuano interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, in applicazione dell'art.24 della Modalità di Applicazione delle Tariffe (MAT).
Preposto	Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.
Prescrizione	Provvedimento, disposto dagli organi di vigilanza, che consente l'estinzione agevolata di una violazione punibile con pena alternativa dell'arresto o ammenda o con la sola ammenda.
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.
Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP)	Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del d.lgs. 81/2008 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per

	coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.
Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP)	Insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori.
Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro (SGSL)	Parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzato per sviluppare e implementare la propria politica di SSL e gestire i propri rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.
Sorveglianza sanitaria	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.
Unità produttiva	Stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonoma finanziaria e tecnico-funzionale.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008: *Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro* (versione aggiornata a maggio 2017)
- [2] Decreto ministeriale del 10/3/1998: *Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro*
- [3] Decreto ministeriale n. 388 del 15/7/2003: *Regolamento recante disposizioni sul pronto soccorso aziendale, in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni*
- [4] Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi
- [5] Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011 per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81
- [6] Accordo Stato-Regioni del 7/7/2016 finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni
- [7] Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro (SGSL), edizioni UNI, settembre 2001
- [8] Inail <http://www.inail.it>
- [9] International Labor Office (ILO) <http://www.ilo.org>

Appendice 1

Allegati del d.lgs. 81/2008 menzionati nel testo

ALLEGATO I - GRAVI VIOLAZIONI AI FINI DELL'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE DELL'ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

VIOLAZIONI CHE ESPONGONO A RISCHI DI CARATTERE GENERALE

- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi
- 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)

VIOLAZIONI CHE ESPONGONO AL RISCHIO DI CADUTA DALL'ALTO

- Mancata fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto
- Mancanza di protezioni verso il vuoto

VIOLAZIONI CHE ESPONGONO AL RISCHIO DI SEPPELLIMENTO

Mancata applicazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica di consistenza del terreno.

VIOLAZIONI CHE ESPONGONO AL RISCHIO DI ELETTROCUZIONE

- Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi
- Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi
- Mancanza protezione contro i contatti diretti ed indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale)

VIOLAZIONI CHE ESPONGONO AL RISCHIO D'AMIANTO

Mancata notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio dei lavori che possono comportare il rischio di esposizione ad amianto.

ALLEGATO II - CASI IN CUI È CONSENTITO LO SVOLGIMENTO DIRETTO DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEI COMPITI DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DEI RISCHI (articolo 34)

1. Aziende artigiane e industriali⁷ fino a 30 lavoratori
2. Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori
3. Aziende della pesca fino a 20 lavoratori
4. Altre aziende fino a 200 lavoratori

ALLEGATO VII - VERIFICHE DI ATTREZZATURE

Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree a inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min)	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive o instabili, aventi diametro esterno del paniere maggiore di 500 mm	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo	Verifica annuale

⁷ Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 1988, n. 175, e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi del d ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti ed i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.

Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche triennali
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua	Verifica di funzionamento: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria	Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale

Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapore d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV	Verifica di funzionamento: triennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapore d'acqua classificati in I e II categoria	Verifica di funzionamento: quadriennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Generatori di vapore d'acqua	Verifica di funzionamento: biennale Visita interna: biennale Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS < 350 °C	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (d.lgs. 93/2000 art. 3): Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C	Verifica di funzionamento: quinquennale Verifica di integrità: decennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	Verifica quinquennale

ALLEGATO XI - ELENCO DEI LAVORI COMPORTANTI RISCHI PARTICOLARI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI

1. Lavori che espongono i lavoratori a rischi di seppellimento o di sprofondamento a profondità superiore a m 1,5 o di caduta dall'alto da altezza superiore a m 2, se particolarmente aggravati dalla natura dell'attività o dei procedimenti attuati oppure dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera

- 1-bis. Lavori che espongono i lavoratori al rischio di esplosione derivante dall'innesco accidentale di un ordigno bellico inesplosivo rinvenuto durante le attività di scavo
2. Lavori che espongono i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria
3. Lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti
4. Lavori in prossimità di linee elettriche aeree a conduttori nudi in tensione
5. Lavori che espongono ad un rischio di annegamento
6. Lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie
7. Lavori subacquei con respiratori
8. Lavori in cassoni ad aria compressa
9. Lavori comportanti l'impiego di esplosivi
10. Lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti

Appendice 2

Contenuti della formazione per i vari soggetti della sicurezza

1. FORMAZIONE PER LAVORATORI

1.1 Formazione generale

La formazione generale deve riguardare almeno i seguenti contenuti:

- Concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione
- Organizzazione della prevenzione aziendale
- Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
- Organi di vigilanza, controllo e assistenza

1.2 Formazione specifica

I contenuti della formazione specifica possono riguardare:

- Rischi infortunistici e meccanici in generale
- Rischio elettrico
- Macchine e attrezzature di lavoro
- Rischio di cadute dall'alto
- Rischi da incendio ed esplosione
- Rischi chimici (agenti chimici pericolosi, agenti cancerogeni/mutageni)
- Rischi fisici (rumore, vibrazioni, radiazioni, microclima e illuminazione)
- Rischi biologici
- Rischi connessi all'uso di videoterminali
- Organizzazione del lavoro
- DPI
- Stress lavoro-correlato
- Ambienti di lavoro
- Movimentazione manuale dei carichi
- Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi di trasporto)
- Segnaletica di sicurezza
- Emergenze
- Procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico
- Procedure esodo e incendi
- Procedure organizzative per il primo soccorso
- Incidenti e infortuni mancati
- Altri rischi

2. FORMAZIONE PER DIRIGENTI

<p>MODULO 1 Giuridico-normativo</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori▪ Organi di vigilanza e procedure ispettive▪ Soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa▪ Delega di funzioni▪ Responsabilità civile e penale e tutela assicurativa▪ Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica ex d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.▪ Sistemi di qualificazione delle imprese
<p>MODULO 2 Gestione e organizzazione della sicurezza</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Modelli di Organizzazione e di Gestione della salute e sicurezza sul lavoro▪ Gestione della documentazione tecnico-amministrativa▪ Obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione▪ Organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze▪ Modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative▪ Ruolo del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione
<p>MODULO 3 Individuazione e valutazione dei rischi</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi▪ Rischio da stress lavoro-correlato▪ Rischi ricollegabili a differenze di genere, età, provenienza da altri Paesi e tipologia contrattuale▪ Rischi interferenziali e gestione dei rischi nello svolgimento di lavori in appalto▪ Misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base ai fattori di rischio▪ Considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori e dei preposti▪ Dispositivi di protezione individuale▪ Sorveglianza sanitaria

MODULO 4 Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo ▪ Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale ▪ Tecniche di comunicazione ▪ Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti ▪ Consultazione e partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ▪ Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei RLS
--	--

3. FORMAZIONE PER PREPOSTI

I contenuti della formazione particolare per i preposti comprendono:

1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità
2. Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione
3. Definizione e individuazione dei fattori di rischio
4. Incidenti e infortuni mancati
5. Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri
6. Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera
7. Individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione
8. Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione

4. FORMAZIONE PER DATORI DI LAVORO CHE INTENDONO SVOLGERE IL RUOLO DI RSPP

Modulo1 Normativo	<ul style="list-style-type: none">▪ Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori▪ Responsabilità civile e penale e tutela assicurativa▪ Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica ex d.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.▪ Sistema istituzionale della prevenzione▪ Soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità▪ Sistema di qualificazione delle imprese
Modulo 2 Gestionale	<ul style="list-style-type: none">▪ Criteri e strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi▪ Considerazione degli infortuni mancati e delle modalità di accadimento degli stessi▪ Considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori▪ Documento di valutazione dei rischi (contenuti, specificità e metodologie)▪ Modelli di Organizzazione e Gestione della sicurezza▪ Obblighi connessi ai contratti d'appalto, d'opera o somministrazione▪ Documento unico di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI)▪ Gestione della documentazione tecnico amministrativa▪ Organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze
Modulo 3 Tecnico	<ul style="list-style-type: none">▪ Principali fattori di rischio, misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione▪ Rischio da stress lavoro-correlato▪ Rischi ricollegabili a differenze di genere, età e provenienza da altri Paesi▪ Dispositivi di protezione individuale▪ Sorveglianza sanitaria

Modulo 4 Relazionale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informazione, formazione e addestramento ▪ Tecniche di comunicazione ▪ Sistema delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda ▪ Consultazione e partecipazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ▪ Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei RLS
---------------------------------	---

5. FORMAZIONE PER RSPP E ASPP

5.1 Modulo A

Unità didattica A1 (8 ore)	
Presentazione e apertura del corso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obiettivi didattici del Modulo ▪ Articolazione del corso ▪ Metodologie impiegate ▪ Ruolo e partecipazione dello staff ▪ Informazioni organizzative ▪ Presentazione partecipanti
L'approccio alla prevenzione	La filosofia del d.lgs. 81/2008 in riferimento al carattere gestionale-organizzativo dato dalla legislazione al sistema di prevenzione aziendale
Il sistema legislativo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Evoluzione legislativa sulla SSL ▪ Lo Statuto dei lavoratori e la normativa sull'assicurazione obbligatoria contro infortuni e malattie professionali ▪ Impostazione di base del d.lgs. 81/2008 ▪ Quadro giuridico europeo ▪ Profili di responsabilità amministrativa ▪ Legislazione relativa a particolari categorie di lavoro (es. notturno, atipico, minorile...) ▪ DM 10/3/1998 e quadro normativo antincendio ▪ Principali norme tecniche UNI, CEI e accenni sulle attività di normalizzazione nazionali ed europee
Il sistema istituzionale della prevenzione	Capo II del Titolo I del d.lgs. 81/2008
Il sistema di vigilanza e assistenza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vigilanza e controllo ▪ Sistema delle prescrizioni e delle sanzioni ▪ Omologazioni e verifiche periodiche ▪ Organismi paritetici e accordi di categoria

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ASL, Direzione Territoriale del Lavoro, Vigili del Fuoco, Inail, ARPA
Unità didattica A2 (4 ore)	
I soggetti del sistema di prevenzione aziendale	<p>Sistema di sicurezza aziendale secondo il d.lgs. 81/2008:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datore di lavoro, dirigente e preposto - RSPP e ASPP - Medico competente - RLS, RLS territoriale e RLS di sito - Addetti alla gestione delle emergenze - Lavoratori, progettisti, fabbricanti, fornitori e installatori - Lavoratori autonomi - Imprese familiari
Unità didattica A3 (8 ore)	
Il processo di valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concetti di: pericolo, rischio, danno, prevenzione, protezione ▪ Principio di precauzione, attenzione alle lavoratrici in stato di gravidanza, alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e ai rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale... ▪ Analisi degli infortuni e delle malattie professionali ▪ Fonti statistiche ▪ Metodologie e criteri per la valutazione dei rischi ▪ Fasi e attività del processo valutativo ▪ Contesto di applicazione delle procedure standardizzate ▪ Contenuti, struttura e organizzazione del Documento di valutazione dei rischi ▪ Valutazione rischi da interferenze e gestione di contratti di appalto, d'opera e somministrazione
Unità didattica A4 (4 ore)	
Le ricadute applicative e organizzative della valutazione dei rischi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Classificazione di rischi specifici, in relazione alla relativa normativa di salute e sicurezza ▪ Segnaletica di sicurezza ▪ Dispositivi di protezione individuale: criteri di scelta e utilizzo
La gestione delle emergenze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il rischio incendio: caratteristiche e procedure di gestione ▪ Il piano di emergenza e primo soccorso: ambiti e applicazioni

La sorveglianza sanitaria	Sorveglianza sanitaria: obiettivi, obblighi, specifiche tutele per lavoratrici madri, minori, invalidi, visite mediche e giudizi di idoneità, ricorsi
Unità didattica A5 (4 ore)	
Gli istituti relazionali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informazione, formazione, addestramento dei soggetti previsti dal d.lgs. 81/2008 ▪ La consultazione aziendale della sicurezza ▪ Le relazioni tra i soggetti del sistema prevenzione

5.2 Modulo B comune

UD1	Tecniche specifiche di valutazione dei rischi e analisi degli incidenti
UD2	Ambienti e luoghi di lavoro
UD3	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio incendio e gestione delle emergenze • ATEX
UD4	Rischi infortunistici: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Macchine, impianti e attrezzature ▪ Rischio elettrico ▪ Rischio meccanico ▪ Movimentazione merci ▪ Mezzi di trasporto
UD5	Rischi infortunistici: cadute dall'alto
UD6	Rischi di natura ergonomica e legati all'organizzazione del lavoro: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Movimentazione manuale dei carichi ▪ Attrezzature munite di videoterminali
UD7	Rischi di natura psicosociale: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stress lavoro-correlato ▪ Fenomeni di mobbing e sindrome da burn-out
UD8	Agenti fisici
UD9	Agenti chimici, cancerogeni e mutageni, amianto
UD10	Agenti biologici
UD11	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rischi connessi ad attività particolari (ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento, attività su strada, gestione rifiuti) ▪ Rischi connessi all'assunzione di sostanze stupefacenti, psicotrope e alcool
UD12	Organizzazione dei processi produttivi

5.3 Moduli B specialistici

Modulo B-SP1
Organizzazione del lavoro: ambienti di lavoro nel settore agricolo, nella silvicoltura o zootecnico e nel settore ittico

Dispositivi di protezione individuali
Normativa CEI per strutture e impianti del settore agricolo, zootecnico e della pesca
Macchine, attrezzature agricole e forestali e attrezzature di lavoro e a bordo
Esposizione ad agenti chimici, cancerogeni e biologici in agricoltura
Esposizione ad agenti fisici: rumore e vibrazioni nel settore agricolo e ittico
Rischio incendio e gestione dell'emergenza
Rischio cadute dall'alto, a bordo e fuori bordo
Movimentazione dei carichi
Atmosfere iperbariche

Modulo B-SP2
Organizzazione, fasi lavorative e aree di lavoro dei cantieri
Il Piano Operativo di Sicurezza (POS)
Cenni sul PSC e PSS
Cave e miniere
Dispositivi di protezione individuali
Cadute dall'alto e opere provvisoriale
Lavori di scavo
Impianti elettrici e illuminazione di cantiere
Rischio meccanico: macchine e attrezzature
Esposizione ad agenti chimici, cancerogeni e amianto nei cantieri
Esposizione ad agenti fisici nei cantieri: rumore e vibrazioni
Rischio incendio ed esplosione nelle attività estrattive e nei cantieri
Attività su sedi stradali
Modulo B-SP3
Organizzazione del lavoro: ambienti di lavoro nel settore sanitario, ospedaliero e ambulatoriale e assistenziale
Dispositivi di protezione individuali
Rischio elettrico e normativa CEI per strutture e impianti nel settore sanitario
Rischi infortunistici: apparecchi, impianti e attrezzature sanitarie e attività sanitaria specifica (es. ferite da taglio e da punta)
Esposizione ad agenti chimici, cancerogeni e biologici utilizzati nel settore sanitario
Esposizione ad agenti fisici: rumore, microclima, campi elettromagnetici, radiazioni ionizzanti, vibrazioni nel settore sanitario
Rischio incendio e gestione dell'emergenza
Le atmosfere iperbariche
Gestione dei rifiuti ospedalieri
Movimentazione dei carichi

Modulo B-SP4
Processo produttivo, organizzazione del lavoro e ambienti di lavoro nel settore chimico-petrochimico
Dispositivi di protezione individuali
Normativa CEI per strutture e impianti
Impianti nel settore chimico e petrolchimico
Esposizione ad agenti chimici, cancerogeni e mutageni nel settore chimico e petrolchimico
Rischi incendi, esplosioni e gestione dell'emergenza
Gestione dei rifiuti
Manutenzione impianti e gestione fornitori

5.4 Modulo C

Unità didattica C1 (8 ore)	
Presentazione e apertura del corso	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obiettivi didattici del Modulo ▪ Articolazione del corso ▪ Metodologie impiegate ▪ Ruolo e partecipazione dello staff ▪ Informazioni organizzative ▪ Presentazione partecipanti
Ruolo dell'informazione e della formazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione in azienda (d.lgs. 81/2008 e altre direttive europee) ▪ Le fonti informative su salute e sicurezza del lavoro ▪ Metodologia per una corretta informazione in azienda ▪ Strumenti di informazione su salute e sicurezza del lavoro ▪ La formazione: il concetto di apprendimento ▪ Le metodologie didattiche attive: analisi e presentazione delle principali metodologie utilizzate nell'andragogia ▪ Elementi di progettazione didattica: analisi del fabbisogno, definizione degli obiettivi didattici, scelta dei contenuti in funzione degli obiettivi, metodologie didattiche, sistemi di valutazione dei risultati della formazione in azienda
Unità didattica C2 (8 ore)	

<p>Organizzazione e sistemi di gestione</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La valutazione del rischio come: <ul style="list-style-type: none"> - Processo di pianificazione della prevenzione - Conoscenza del sistema di organizzazione aziendale come base per l'individuazione e l'analisi dei rischi con particolare riferimento a obblighi, responsabilità e deleghe funzionali e organizzative - Elaborazione di metodi per il controllo dell'efficacia ed efficienza nel tempo dei provvedimenti di sicurezza adottati ▪ Il sistema di gestione della sicurezza: linee guida UNI-INAIL, integrazione e confronto con norme e standard (OHSAS 18001, ISO ecc.) ▪ Il processo di miglioramento continuo ▪ Organizzazione e gestione integrata: <ul style="list-style-type: none"> -Sinergie tra i sistemi di gestione qualità (ISO 9001), ambiente (ISO 14001), sicurezza (OHSAS 18001) -Procedure semplificate MOG (DM 13/2/2014) - Attività tecnico-amministrative (capitolati, percorsi amministrativi, aspetti economici) - Programma, pianificazione e organizzazione della manutenzione ordinaria e straordinaria ▪ La responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (d.lgs. 231/2001): ambito di operatività ed effetti giuridici (art. 9 legge 123/2007)
<p>Unità didattica C3 (4 ore)</p>	
<p>Il sistema delle relazioni e della comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema delle relazioni: RLS, datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, fornitori, lavoratori autonomi, appaltatori... • Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni • Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro • Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per mediare le varie posizioni • Cenni a metodi, tecniche e strumenti della comunicazione • La rete di comunicazione in azienda • Gestione di incontri di lavoro e riunione periodica • Chiusura della riunione e pianificazione delle attività • Attività post-riunione • La percezione individuale dei rischi
<p>Aspetti sindacali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Negoziazione e gestione delle relazioni sindacali ▪ Art. 9 Legge 300/1970

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapporto tra gestione della sicurezza e aspetti sindacali ▪ Criticità e punti di forza
Unità didattica C4 (4 ore)	
Benessere organizzativo, compresi fattori di natura ergonomica e stress lavoro-correlato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultura della sicurezza: <ul style="list-style-type: none"> - Analisi del clima aziendale - Elementi fondamentali per comprendere il ruolo dei bisogni nello sviluppo della motivazione delle persone ▪ Benessere organizzativo: <ul style="list-style-type: none"> - Motivazione, collaborazione, corretta circolazione delle informazioni, analisi delle relazioni, gestione del conflitto - Fattori di natura ergonomica e stress lavoro-correlato ▪ Team building: Aspetti metodologici per la gestione del team building finalizzato al benessere organizzativo

6. FORMAZIONE PER ADDETTI ALLE EMERGENZE

6.1 Formazione per addetti alla prevenzione incendi e lotta antincendio

6.1.1 Corso A per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso (durata 4 ore)

1) L'incendio e la prevenzione incendi (1 ora):

- Principi della combustione
- prodotti della combustione
- sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio
- effetti dell'incendio sull'uomo
- divieti e limitazioni di esercizio
- misure comportamentali

2) Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (1 ora)

- Principali misure di protezione antincendio
- evacuazione in caso di incendio
- chiamata dei soccorsi

3) Esercitazioni pratiche (2 ore)

- Presa visione e chiarimenti sugli estintori portatili

- istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica

6.1.2 Corso B per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio (durata 8 ore)

1) L'incendio e la prevenzione incendi (2 ore):

- Principi sulla combustione e l'incendio
- le sostanze estinguenti
- triangolo della combustione
- le principali cause di un incendio
- rischi alle persone in caso di incendio
- principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi

2) Protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio (3 ore):

- Le principali misure di protezione contro gli incendi
- vie di esodo
- procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme
- procedure per l'evacuazione
- rapporti con i vigili del fuoco
- attrezzature ed impianti di estinzione
- sistemi di allarme
- segnaletica di sicurezza
- illuminazione di emergenza

3) Esercitazioni pratiche (3 ore):

- Presa visione e chiarimenti sui mezzi di estinzione più diffusi
- presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale
- esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di naspi e idranti

6.1.3 Corso C per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato (durata 16 ore)

1) L'incendio e la prevenzione incendi (4 ore):

- Principi sulla combustione
- le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro
- le sostanze estinguenti
- i rischi alle persone ed all'ambiente
- specifiche misure di prevenzione incendi
- accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi
- l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro

- l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio

2) La protezione antincendio (4 ore):

- Misure di protezione passiva
- vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti
- attrezzature ed impianti di estinzione
- sistemi di allarme
- segnaletica di sicurezza
- impianti elettrici di sicurezza
- illuminazione di sicurezza

3) Procedure da adottare in caso di incendio (4 ore):

- Procedure da adottare quando si scopre un incendio
- procedure da adottare in caso di allarme
- modalità di evacuazione
- modalità di chiamata dei servizi di soccorso
- collaborazione con i vigili del fuoco in caso di intervento
- esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative

4) Esercitazioni pratiche (4 ore):

- Presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di spegnimento
- presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, etc.)
- esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale

6.2 Formazione per addetti al primo soccorso e salvataggio

6.2.1. Formazione per addetti nelle aziende di gruppo A

Prima giornata: MODULO A		Totale 6 ore
Allertare il sistema di soccorso	a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati etc.) b) Comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza	

Riconoscere un'emergenza sanitaria	<p>1) Scena dell'infortunio: a) raccolta delle informazioni b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili</p> <p>2) Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato: a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro) b) stato di coscienza c) ipotermia e ipertermia</p> <p>3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio</p> <p>4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso</p>	
Attuare gli interventi di primo soccorso	<p>1) Sostenimento delle funzioni vitali: a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree b) respirazione artificiale c) massaggio cardiaco esterno</p> <p>2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso: a) lipotimia, sincope, shock b) edema polmonare acuto c) crisi asmatica d) dolore acuto stenocardico e) reazioni allergiche f) crisi convulsive g) emorragie esterne post-traumatiche e tamponamento emorragico</p>	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		
Seconda giornata: MODULO B		
Acquisire conoscenze generali sui traumi	<p>1) Cenni di anatomia dello scheletro 2) Lussazioni, fratture e complicanze 3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale</p>	Totale 4 ore

in ambiente di lavoro	4) Traumi e lesioni toraco-addominali	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro	1) Lesioni da freddo e da calore 2) Lesioni da corrente elettrica 3) Lesioni da agenti chimici 4) Intossicazioni 5) Ferite lacero contuse 6) Emorragie esterne	
Terza giornata: MODULO C		
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute 3) Tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta 4) Tecniche di rianimazione cardiopolmonare 5) Tecniche di tamponamento emorragico 6) Tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato 7) Tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici	Totale 6 ore

6.2.2. Formazione dei lavoratori designati al pronto soccorso nelle aziende di gruppo B e C

Prima giornata: MODULO A		
Allertare il sistema di soccorso	a) Cause e circostanze dell'infortunio (luogo dell'infortunio, numero delle persone coinvolte, stato degli infortunati ecc.) b) Comunicare le predette informazioni in maniera chiara e precisa ai Servizi di assistenza sanitaria di emergenza	Totale 4 ore

Riconoscere un'emergenza sanitaria	<p>1) Scena dell'infortunio</p> <p>a) raccolta delle informazioni</p> <p>b) previsione dei pericoli evidenti e di quelli probabili</p> <p>2) Accertamento delle condizioni psicofisiche del lavoratore infortunato:</p> <p>a) funzioni vitali (polso, pressione, respiro)</p> <p>b) stato di coscienza</p> <p>c) ipotermia e ipertermia</p> <p>3) Nozioni elementari di anatomia e fisiologia dell'apparato cardiovascolare e respiratorio</p> <p>4) Tecniche di autoprotezione del personale addetto al soccorso</p>	
Attuare gli interventi di primo soccorso	<p>1) Sostenimento delle funzioni vitali:</p> <p>a) posizionamento dell'infortunato e manovre per la pervietà delle prime vie aeree</p> <p>b) respirazione artificiale,</p> <p>c) massaggio cardiaco esterno</p> <p>2) Riconoscimento e limiti d'intervento di primo soccorso:</p> <p>a) lipotimia, sincope, shock</p> <p>b) edema polmonare acuto</p> <p>c) crisi asmatica</p> <p>d) dolore acuto stenocardico</p> <p>e) reazioni allergiche</p> <p>f) crisi convulsive</p> <p>g) emorragie esterne post-traumatiche e tamponamento emorragico</p>	
Conoscere i rischi specifici dell'attività svolta		
Seconda giornata: MODULO B		
Acquisire conoscenze generali sui traumi	<p>1) Cenni di anatomia dello scheletro</p> <p>2) Lussazioni, fratture e complicanze</p> <p>3) Traumi e lesioni cranio-encefalici e della colonna vertebrale</p>	Totale 4 ore

in ambiente di lavoro	4) Traumi e lesioni toraco-addominali	
Acquisire conoscenze generali sulle patologie specifiche in ambiente di lavoro	1) Lesioni da freddo e da calore 2) Lesioni da corrente elettrica 3) Lesioni da agenti chimici 4) Intossicazioni 5) Ferite lacero contuse 6) Emorragie esterne	
Terza giornata: MODULO C		
Acquisire capacità di intervento pratico	1) Tecniche di comunicazione con il sistema di emergenza del S.S.N. 2) Tecniche di primo soccorso nelle sindromi cerebrali acute 3) Tecniche di primo soccorso nella sindrome di insufficienza respiratoria acuta 4) Tecniche di rianimazione cardiopolmonare 5) Tecniche di tamponamento emorragico 6) Tecniche di sollevamento, spostamento e trasporto del traumatizzato 7) Tecniche di primo soccorso in casi di esposizione accidentale ad agenti chimici e biologici	Totale 4 ore



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine
Viale del Caravaggio, 84
00147 Roma
email consigli nazionale@consulentidellavoro.it
pec consigli nazionale@consulentidellavoropec.it
C.F.: 80148330584



Roma, 02 agosto 2017
Prot. n. 0007031/U/COMUNICATI E NOTIZIE
Allegati: 1
Il Presidente

Ai Signori Presidenti dei
Consigli Provinciali dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro
LL. II.

e p.c. Ai Signori Consiglieri Nazionali e
Revisori dei Conti
del Consiglio Nazionale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro
LL. II.

Oggetto: esiti segnalazioni.

Cari Presidenti,

sappiamo bene come l'impegno contro abusivismo e forme illecite di esercizio delle attività sia azione non sempre coronata da risultati concreti. Quando però ciò avviene è giusto sottolinearlo, proprio per dare lustro alla silenziosa e quotidiana attività svolta per contrastare questi odiosi fenomeni.

Il certosino lavoro di segnalazione di questi situazioni, proveniente dai Consigli Provinciali e da singoli iscritti, ha permesso al Consiglio Nazionale di sollecitare l'intervento del Ministero del Lavoro e delle sue due articolazioni (Anpal e INL), enti che vanno ringraziati per l'attenzione rivolta al fenomeno.

Questo è un intervento utile a ripristinare una situazione di legalità, da sempre perseguita dalla categoria e che tanto serve al nostro Paese.



Etica, legalità e rispetto delle regole sono i capisaldi dell'azione che il Consiglio Nazionale cerca sempre di riaffermare.

E' un segnale forte che noi vogliamo cogliere e che deve servire da grande esempio per tutti.

Cordiali saluti.

(Marina E. Calderone)

MEC/sb



Il Direttore generale

VISTA la legge n. 30 del 14 febbraio 2003;

VISTA la legge n. 241 del 7 agosto 1990;

VISTO il decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001;

VISTO l'articolo 9, comma 1, lettera h) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015;

VISTO il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015

VISTO il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e s.m.i.;

VISTI in particolare, l'articolo 2, comma 1, lettera a) e gli articoli 4 e 5 del decreto legislativo n.276 del 10 settembre 2003, nel testo dopo la modifica di cui al decreto legislativo n. 81/2015;

VISTI i decreti ministeriali del 23 dicembre 2003 e del 5 maggio 2004 e successive norme attuative;

VISTE le direttive comunitarie 96/71/CE e 2014/67/UE;

VISTA in particolare la direttiva comunitaria 2008/104/CE;

VISTO il decreto d'iscrizione prot. n. 294 del 10 ottobre 2016 all'Albo informatico delle agenzie per il lavoro per l'esercizio provvisorio di tutte le attività di somministrazione di lavoro di cui alla sezione I di Albo informatico delle agenzie per il lavoro della società **M&G Coop. Multiservizi – Società Cooperativa**, codice fiscale 11911801006, con sede legale in Roma, via Frascineto, 8;

VISTO l'atto di diffida prot. n. 2799 del 7 marzo 2017 alla società M&G Coop. Multiservizi – Società Cooperativa, concernente la richiesta di integrazione documentale relativamente alle attività svolte nel periodo di riferimento, in particolare a partire dal mese di ottobre 2016, fornendo informazioni dettagliate sul numero di clienti/utilizzatori, sul fatturato dell'attività di somministrazione, sul numero dei contratti conclusi e dei lavoratori somministrati, sui settori di riferimento delle attività, nonché tutta la documentazione relativa al personale impiegato presso le varie sedi dell'Agenzia ai sensi degli articoli 4 e 5 del decreto legislativo n. 276/2003 e s.m.i.;

VISTA la comunicazione pec del 6 aprile 2017 di M & G Coop. Multiservizi – Società Cooperativa in risposta all'atto di diffida sopra citato;

VISTO il provvedimento di sospensione prot. n. 0052 del 13 aprile 2017;

ESAMINATA la documentazione prodotta successivamente dalla società in data 20 giugno 2017;

VISTA la nota prot. n.9132 del 4 luglio 2017 che, ai sensi dell'art.21 – quater della legge n.241/1990, ha prorogato sino al 31 luglio 2017 il termine di sospensione scaduto il giorno 21 giugno 2017;

CONSIDERATE le comunicazioni dell'Ispettorato nazionale del lavoro con note del 27 luglio 2017 (prot. n. 6848 e 6884), circa l'aggiornamento sugli esiti degli accertamenti ispettivi dell'INL di Milano, Napoli e Roma in cui risulta che la società non ha esercitato correttamente ed in modo conforme alla legge l'attività autorizzata ai sensi degli artt. 4 e 5

del decreto legislativo n. 276/2003 e dei decreti ministeriali del 23 dicembre 2003 e del 5 maggio 2004 e che tuttora, in molti casi, non risulta aver ottemperato ai verbali ispettivi;

CONSIDERATA la comunicazione dell'INPS, pervenuta via pec in data 27 luglio 2017, in cui si certifica che il DURC rilasciato alla società in data 13 luglio 2017 è negativo;

CONSIDERATA la comunicazione dell'INAIL, pervenuta via pec in data 28 luglio 2017, in cui si certifica che la situazione della società è tale da compromettere il rilascio della regolarità contributiva, anche in considerazione della non onorata proposta di rateazione dei premi assicurativi omessi o non corrisposti;

PRESO ATTO, pertanto, che alla data del presente atto non risulta ancora sanata la posizione contributiva e assicurativa della Società;

CONSIDERATO che, per i motivi esposti, non sussistono più i requisiti di legge di cui all'art. 5, commi 1 lett. d) e 2, lett. d) del decreto legislativo n. 276/2003, ai fini del mantenimento dell'autorizzazione provvisoria allo svolgimento dell'attività di somministrazione di personale di cui alla sezione I dell'albo delle agenzie per il lavoro;

CONSIDERATO che la revoca costituisce, ai sensi dell'art. 7 del decreto ministeriale 23 dicembre 2003, atto vincolato in presenza di determinate condizioni che risultano verificatesi nella fattispecie in questione;

DISPONE

la revoca dell'autorizzazione provvisoria all'esercizio di tutte le attività di somministrazione di lavoro rilasciata, con provvedimento prot. n. 294 del 10 ottobre 2016, alla società **M&G Coop. Multiservizi – Società Cooperativa**, codice fiscale 11911801006, con sede legale in Roma, via Frascineto, 8 e la contestuale cancellazione della predetta dall'Albo delle Agenzie.

D5_mc

Dott. Salvatore Pirrone

f.to digitalmente

(Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D. Lgs. 39/93)

Si comunica che ai sensi del D.lgs. 7 marzo 2005 n. 82 - art. 47, tale documento firmato digitalmente, secondo le indicazioni sulla dematerializzazione contenute nella deliberazione G.R. n.71/40 del 16.12.2008, sostituisce il documento cartaceo.



Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio 84

00147 Roma

Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282

e-mail consigionazionale@consulentidellavoro.it

e-mail pec consigionazionale@consulentidellavoropec.it

C.F.: 80148330584



Roma, 5 settembre 2017
Prot. n. 0007458/U/CIRC.
Circolare n. 1144
Allegati: 3
VIA EMAIL

Ai Consigli Provinciali dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro

Ai Signori Consiglieri Nazionali e Revisori dei Conti
del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale della tutela delle condizioni di
lavoro e delle relazioni industriali
Divisione V
00192 ROMA

Al Ministero della Giustizia
Direzione Generale
Affari Civili e Libere Professioni
00186 ROMA

Al Signor Presidente del
Consiglio di Amministrazione ENPACL
00147 ROMA

Alle Organizzazioni Sindacali di
Categoria
Loro Sedi

Oggetto: Riforma della normativa relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività illecita di cui al D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.90, in attuazione della Direttiva UE 2015/849 e del Regolamento UE n. 2015/847.

SOMMARIO:

1. Premessa e quadro normativo



2. Nozioni generali
3. Ambito di applicazione e obblighi dei Consulenti del Lavoro
4. Principali adempimenti di legge
5. Criteri generali per l'adeguata verifica e la valutazione del rischio
6. Obbligo di segnalazioni di operazioni sospette
7. Principali sanzioni amministrative
8. Principali sanzioni penali
9. Conclusioni

Il Consiglio Nazionale, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo di recepimento della direttiva UE in materia di antiriciclaggio, ha predisposto il presente approfondimento sul tema.

1. PREMessa E QUADRO NORMATIVO

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 (Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19.06.2017), in attuazione della Direttiva (UE) 2015/849 (c.d. *IV Direttiva Antiriciclaggio*) e del Regolamento (UE) n. 2015/847, ha introdotto significative modifiche alla vigente disciplina in materia di prevenzione all'uso del sistema finanziario ai fini di riciclaggio di proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, riscrivendo, tra l'altro, integralmente il **Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231**, di seguito denominato "il Decreto".

Le ragioni del nuovo intervento riguardano la necessità, da un lato, di allineare la normativa nazionale alle più recenti disposizioni introdotte in materia finalizzate alla stabilità finanziaria e, dall'altro, di operare un più rigoroso contrasto alla crescente diversificazione del mercato criminale atteso che i flussi di denaro illecito compromettono la stabilità e l'integrità del settore finanziario e rappresentano una concreta minaccia per il mercato dell'Unione Europea e dei singoli Stati.

La novella normativa amplia e razionalizza il **principio dell'approccio basato sul rischio** (c.d. *risk based approach*), volto ad identificare e valutare i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo presenti nell'esercizio delle attività finanziarie e professionali. In particolare, è stata eliminata ogni esenzione assoluta in presenza di basso rischio di riciclaggio ed è stato ampliato il novero dei soggetti tenuti al cd. obbligo rafforzato.

Da segnalare è, altresì, l'abolizione del registro dei clienti, fermo l'obbligo di conservazione, tra gli altri, dei documenti di identificazione. Si tratta di una significativa semplificazione: i professionisti



potranno conservare i dati del cliente nel fascicolo della pratica, come probabilmente fanno già, a prescindere dalla normativa antiriciclaggio.

Al fine di aderire meglio allo spirito della direttiva, anche tenendo conto dell'esercizio della vigilanza a cui sono sottoposti, i **destinatari** della normativa, secondo l'art. 3 del Decreto, sono **distinti in cinque categorie di soggetti** in base alle funzioni effettivamente svolte: 1) gli intermediari bancari e finanziari; 2) gli altri operatori finanziari; 3) i professionisti nell'esercizio della professione in forma individuale, associata o societaria fra i quali gli iscritti nell'albo dei **Consulenti del Lavoro**; 4) gli altri operatori non finanziari; 5) i prestatori di servizi di gioco.

Per quanto qui di interesse, è utile sottolineare che il Decreto, tra le altre sostanziali novità, all'art. 1, comma 2, lett. *aa*), conia l'**organismo di autoregolamentazione** individuando, lo stesso, nell'ente esponenziale rappresentativo di una categoria professionale.

2. NOZIONI GENERALI

Al fine del Decreto, ai sensi dell'art. 2, comma 4, **per riciclaggio** s'intende:

- a) la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;
- b) l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- c) l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
- d) la partecipazione ad uno degli atti di cui alle lettere precedenti, l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolare l'esecuzione.

Il riciclaggio è considerato tale anche se le attività che hanno generato i beni da riciclare si sono svolte fuori dai confini nazionali. La conoscenza, le intenzioni o la finalità possono essere dedotte da circostanze di fatto obiettive.



Ai sensi dell'art. 2, comma 6, **per finanziamento del terrorismo** s'intende «*qualsiasi attività diretta, con ogni mezzo, alla fornitura, alla raccolta, alla provvista, all'intermediazione, al deposito, alla custodia o all'erogazione, in qualunque modo realizzate, di fondi e risorse economiche, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, utilizzabili per il compimento di una o più condotte, con finalità di terrorismo secondo quanto previsto dalle leggi penali ciò indipendentemente dall'effettivo utilizzo dei fondi e delle risorse economiche per la commissione delle condotte anzidette*».

3. AMBITO DI APPLICAZIONE E OBBLIGHI DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Il nuovo art. 3, comma 4, lett. *a*) del Decreto Legislativo n. 231/2007, così come modificato dal Decreto Legislativo n. 90/2017, annovera i Consulenti del Lavoro tra i soggetti obbligati alle disposizioni della disciplina in esame.

Pertanto, **fatto salvo la specifica esenzione dall'obbligo di adeguata verifica**, disposta dal riformato art. 17, comma 7, del predetto decreto n. 231/2007, **relativa allo svolgimento dell'attività di mera redazione e trasmissione ovvero di sola trasmissione delle dichiarazioni derivanti dagli obblighi fiscali e dagli adempimenti in materia di amministrazione del personale di cui all'art. 2, della legge 11 gennaio 1979, n. 12**, è fatto obbligo agli stessi di procedere all'**adeguata verifica del cliente e del titolare effettivo**, vale a dire di acquisire tutte le informazioni relative agli stessi in occasione di:

- a) instaurazione di un rapporto continuativo o conferimento dell'incarico per l'esecuzione di una prestazione professionale;
- b) esecuzione di un'operazione occasionale disposta dal cliente, che comporti la trasmissione o la movimentazione di mezzi di pagamento di importo pari o superiore a 15.000 euro, indipendentemente dal fatto che sia effettuata con una operazione unica o con più operazioni che appaiono collegate per realizzare un'operazione frazionata ovvero che costituisca un trasferimento di fondi superiore a 1.000 euro per via telematica da parte di un prestatore di servizi a pagamento così come definito dall'art. 3, paragrafo 1, punto 9, Regolamento (UE) 2015/847.

Ad ogni modo, i Consulenti del Lavoro, quali soggetti obbligati, devono procedere, **in ogni caso**, all'adeguata verifica del cliente e del titolare effettivo quando:

- vi è sospetto di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, indipendentemente da qualsiasi deroga esenzione o soglia applicabile;



-
- vi sono dubbi sulla veridicità o sull'adeguatezza dei dati precedentemente ottenuti ai fini dell'identificazione.

4. PRINCIPALI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Tra i principali adempimenti che il riformato Decreto n. 231/2007 prescrive ai Consulenti del Lavoro, in qualità di soggetti obbligati, vi sono le seguenti attività:

1. identificazione del cliente;
2. identificazione del titolare effettivo;
3. ottenimento di informazioni su natura e scopo della prestazione professionale;
4. valutazione del rischio;
5. controllo costante durante la prestazione professionale;
6. conservazione dati;
7. segnalazioni delle operazioni sospette;
8. formazione del personale ove esistente.

A titolo meramente esplicativo sono oggetto di adeguata verifica della clientela le seguenti prestazioni professionali:

- consulenza aziendale, amministrativa, contrattuale, tributaria o finanziaria di carattere continuativo;
- consulenza per la predisposizione e la gestione di un piano di assunzioni di personale per conto di un'azienda che necessiti la valutazione di tutti gli aspetti giuridici, economici, contabili, assicurativi, previdenziali e sociali;
- consulenze a qualsiasi titolo sul trasferimento delle attività economiche compreso le posizioni e i diritti dei dipendenti;
- consulenze continuative attinenti la gestione o l'amministrazione di società cooperative, Onlus ed altri enti;
- gestioni di posizioni previdenziali e assicurative;
- assistenza e rappresentanza nella difesa tributaria, giudiziale e stragiudiziale;
- gestioni di incassi e versamenti in nome e per conto del cliente unitariamente oltre soglia;
- gestioni di titoli, conti bancari, denaro libretti di deposito;
- consulenza in materia di contabilità e bilanci;



-
- ispezioni amministrative, verifiche contabili e certificazioni;
 - redazioni di stime e perizie di parte;
 - assistenza e consulenza per istruttoria finanziamenti;
 - arbitrati e ogni altro incarico di composizione della controversia.

5. CRITERI GENERALI PER L'ADEGUATA VERIFICA E LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'adeguata verifica e la valutazione del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo costituiscono uno dei punti centrali del riformato impianto normativo.

Al riguardo, i Consulenti del Lavoro sono tenuti ad adottare misure per l'adeguata verifica e la valutazione del rischio **proporzionali all'entità dei rischi di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo** nonché a dimostrare alle Autorità di vigilanza e agli organismi di autoregolamentazione che le misure adottate risultano **adeguate al rischio rilevato**.

All'uopo, il citato Decreto fissa i criteri generali di cui i soggetti obbligati devono tener conto nel graduare l'entità delle predette misure:

a) con riferimento al cliente:

1. la natura giuridica;
2. la prevalente attività svolta;
3. il comportamento tenuto al momento del compimento dell'operazione o dell'instaurazione del rapporto continuativo o della prestazione professionale;
4. l'area geografica di residenza o sede del cliente o della controparte;

b) con riferimento all'operazione, rapporto continuativo o prestazione professionale posti in essere:

1. la tipologia dell'operazione, rapporto continuativo o rapporto professionale posto in essere;
2. le modalità di svolgimento dell'operazione, rapporto continuativo o prestazione professionale;
3. l'ammontare dell'operazione;
4. la frequenza e il volume delle operazioni e la durata del rapporto continuativo o della prestazione professionale;
5. la ragionevolezza dell'operazione, del rapporto continuativo o della prestazione professionale;
6. l'area geografica di destinazione del prodotto e l'oggetto dell'operazione, del rapporto continuativo o della prestazione occasionale.



In estrema sintesi i Consulenti del lavoro beneficiano delle seguenti fonti normative e di prassi ai fini del corretto assolvimento degli obblighi antiriciclaggio:

1. Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231;
2. Gli indicatori di anomalia di cui al D.M. Giustizia 16 aprile 2010;
3. Gli schemi di anomalia redatti dall'U.I.F. (<http://uif.bancaditalia.it/normativa/norm-indicatori-anomalia>);
4. Le regole tecniche che saranno emanate dagli organismi di autoregolamentazione.

6. OBBLIGO DI SEGNALAZIONI DI OPERAZIONI SOSPETTE

I Consulenti del Lavoro, **prima** di compiere l'operazione, devono inviare all'U.I.F. una **segnalazione di operazione** quando sanno, sospettano o hanno motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento al terrorismo o che comunque i fondi, indipendentemente dalla loro entità, provengano da attività criminosa.

Il ricorso frequente o ingiustificato del contante anche se non eccedenti la soglia di 3.000 euro e, in particolare, il prelievo e il versamento in contanti di importi non coerenti con il profilo di rischio del cliente, costituisce elemento di sospetto.

I Consulenti del lavoro che si trovino nell'impossibilità oggettiva di effettuare la verifica della clientela devono astenersi dall'avviare ovvero dal continuare l'attività professionale.

7. PRINCIPALI SANZIONI AMMINISTRATIVE

Il recente intervento normativo ha rimodulato le sanzioni amministrative in ossequio ai principi di efficacia, proporzionalità e dissuasività. Inoltre, l'art. 69, comma 1, del Decreto introduce l'importante principio del *favor rei* nell'ambito della disciplina sanzionatoria amministrativa in aperta discontinuità rispetto al pregresso principio del *tempus regit actum*.

Il novellato D.lgs. n. 231/2007 ha statuito le seguenti principali sanzioni amministrative pecuniarie:

- **inosservanza degli obblighi di adeguata verifica** – sanzione di 2.000 euro, fatte salve le ipotesi di violazioni gravi, ripetute o sistematiche o plurime da 2.500 a 50.000 euro;



-
- **inosservanza di obblighi di conservazione dei documenti e informazioni ivi previste** – sanzione di 2.000 euro, fatte salve le ipotesi di violazioni gravi, ripetute o sistematiche o plurime da 2.500 a 50.000 euro;
 - **inosservanza delle disposizioni relative all’obbligo delle segnalazioni delle operazioni sospette** - salvo che il fatto costituisca reato, si applica la sanzione di euro 3.000; in ipotesi di violazioni gravi, ripetute o sistematiche o plurime da 30.000 a 300.000 euro. Nel caso in cui le stesse producono un vantaggio economico determinato o determinabile l’importo massimo delle sanzioni è elevato al doppio; diversamente, se l’importo non è determinabile fino ad un milione di euro;
 - **limitazioni all’uso del contante e dei titoli al portatore** – il trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano essi persone fisiche o giuridiche quando il valore oggetto di trasferimento è pari superiore a 3.000 euro sono soggetti ad una sanzione amministrativa da 3.000 a 50.000 euro (gli assegni pari o superiori a 1.000 euro devono arrecare il nome o la ragione sociale del beneficiario e la clausola di non trasferibilità).

8. PRINCIPALI SANZIONI PENALI

Tra le principali sanzioni penali, il Decreto riformato all’art. 55 prevede le seguenti fattispecie delittuose:

- **falsificazione dati e informazioni** - chiunque, essendo tenuto all’obbligo di adeguata verifica falsifica i dati e le informazioni relative al cliente, al titolare effettivo, all’esecutore, allo scopo e alla natura del rapporto continuativo o alla prestazione professionale e all’operazione è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 10.000 a 30.000 euro;
- **utilizzo di dati e informazione falsi** - alla medesima pena di cui sopra soggiace chiunque essendo tenuto all’osservanza degli obblighi di adeguata verifica, in occasione dei predetti adempimenti utilizza dati e informazioni falsi relativi al cliente, al titolare effettivo, all’esecutore, allo scopo e alla natura del rapporto continuativo o della prestazione occasionale e dell’operazione;



-
- **conservazione dati e informazioni non veritiere** - chiunque obbligato acquisisce o conserva dati falsi o informazioni non veritiere relativi al cliente, al titolare effettivo, all'esecutore, allo scopo e alla natura del rapporto continuativo o della prestazione occasionale e dell'operazione si avvale di mezzi fraudolenti al fine di pregiudicarne la corretta conservazione è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 10.000 a 30.000 euro;
 - **fornitura dati falsi o informazioni non veritiere** - Alla medesima pena di cui sopra, soggiace chiunque essendo obbligato a fornire i dati per l'adeguata verifica della clientela, fornisce dati falsi o informazioni non veritiere;
 - **utilizzo indebito ai fini del profitto di carte di credito o pagamento** - salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque al fine di trarne profitto per sé o per altri, indebitamente utilizza, non essendone il titolare carte di credito o di pagamento, ovvero qualsiasi altro documento analogo che abiliti al prelievo di denaro contanti o all'acquisto di beni o prestazioni di servizi è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da 310 a 1.550 euro. Alla stessa pena soggiace chi, al medesimo fine, falsifica o altera i predetti documenti.

I Consulenti del Lavoro devono prestare particolare attenzione al divieto di comunicazioni inerenti le segnalazioni di operazioni sospette effettuate di cui all'art. 39, comma 1. Infatti, al soggetto tenuto alla segnalazione ed anche ai terzi è fatto espresso divieto di comunicare l'avvenuta segnalazione di operazione sospetta al cliente interessato dalla stessa ovvero a terzi. La violazione del suddetto precetto costituisce reato contravvenzionale ed è sanzionata con l'arresto da sei mesi a un anno e con l'ammenda da 5.000 a 30.000 euro.

9. CONCLUSIONI

Per quanto riguarda i Consulenti del Lavoro, la Direttiva (UE) 2015/849 recepita dal Decreto Legislativo n. 90/2017, da un lato, ha mantenuto l'esenzione dall'obbligo di adeguata verifica relativa allo svolgimento dell'attività di mera redazione e trasmissione ovvero di sola trasmissione delle dichiarazioni derivanti dagli obblighi fiscali e dagli adempimenti in materia di amministrazione del personale di cui



all'art. 2, della L. n. 12/1979; dall'altro, tuttavia, ha confermato gli stessi tra i principali soggetti obbligati al rispetto dell'intera disciplina, ampliandone notevolmente gli adempimenti e le correlate sanzioni per inosservanze, in quanto Professionisti con attività polivalente e, pertanto, annoverati a pieno titolo quali attori principali nella prevenzione e contrasto dell'uso del sistema economico e finanziario a scopo di riciclaggio e finanziamento.

Al fine di facilitare gli adempimenti iniziali posti a carico dei Consulenti del Lavoro, si ritiene utile fornire in allegato un fac-simile di una dichiarazione da sottoporre ai propri clienti (allegato 1), di una scheda di valutazione del rischio (allegato 2), nonché alcune FAQ esplicative (allegato 3).

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE
(Marina E. Calderone)
Marina Elvira Calderone

MEC/SG/vs

DICHIARAZIONE CLIENTE

Il/La sottoscritto/a _____
(nome e cognome)

nato/a a _____
(città o Stato estero)

il _____
(giorno/mese/anno)

residente in _____
(città ed indirizzo)

codice fiscale _____

identificato a mezzo _____
(tipologia documento di identità)

estremi del documento _____
(numero, data rilascio e scadenza del documento di identità)

consapevole delle responsabilità in caso di dichiarazioni mendaci,

DICHIARA

() in proprio

() quale legale rappresentante di _____
(denominazione/ragione sociale, sede e codice fiscale/partita iva)

di domandare l'esecuzione della seguente attività professionale:

e, a tal scopo,

DICHIARA

() di essere il titolare effettivo dell'operazione

() che il titolare effettivo dell'operazione è _____
(nome e cognome e/o denominazione/ragione sociale, residenza e/o sede e codice fiscale e/o partita iva)

il quale è ()/ non è () persona politicamente esposta *ex D. Lgs. 231/2007 s.m.i.*;

E SI OBBLIGA

a comunicar e senza indugio ogni variazione delle informazioni sopra indicate al Consulente del Lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto il ____ / ____ / ____

Firma _____
(sottoscrizione per esteso e leggibile)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

(inserire valori da 1 a 5)

A) Con riferimento al Cliente:	Punteggio
Natura giuridica del cliente	_____
Attività svolta in via prevalente	_____
Condotta iniziale tenuta dal cliente	_____
Area geografica di residenza o sede del cliente	_____
Totale punteggio A)	_____

B) Con riferimento all'operazione:	Punteggio
Caratteristiche della prestazione	_____
Modalità di svolgimento della prestazione	_____
Importo dell'operazione economica	_____
Frequenza, volume e durata della prestazione	_____
Coerenza della prestazione richiesta	_____
Area geografica di destinazione della prestazione	_____
Totale punteggio B)	_____

Rischio minimo	(da 10 a 30)	(____)
Rischio medio	(da 31 a 40)	(____)
Rischio massimo	(da 41 a 50)	(____)

Data _____

FIRMA DEL PROFESSIONISTA



Consistenti del Lavoro

▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**
Viale del Caravaggio 84
00147 Roma
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282
e-mail consigionazionale@consulentidellavoro.it
e-mail pec consigionazionale@consulentidellavoropec.it
C.F.: 80148330584



ALLEGATO 3

FAQ

1 - Il consulente del lavoro è soggetto alla disciplina antiriciclaggio?

Sì. Il Consulente del Lavoro è soggetto tenuto al rispetto integrale della disciplina “antiriciclaggio” di cui al D. Lgs. n. 231/2007 s.m.i., fatta salva la specifica esenzione dal solo obbligo di adeguata per le attività di mera redazione e trasmissione ovvero di sola trasmissione delle dichiarazioni derivanti dagli obblighi fiscali e dagli adempimenti in materia di amministrazione del personale di cui all’art. 2, della legge 11 gennaio 1979, n. 12.

2 - Dove posso reperire le norme ovvero la prassi da osservare?

Le fonti sono:

- 1) Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231;
- 2) Gli indicatori di anomalia di cui al D.M. Giustizia 16 aprile 2010;
- 3) Gli schemi di anomalia redatti dall'U.I.F. (<http://uif.bancaditalia.it/normativa/norm-indicatori-anomalia>);
- 4) Le regole tecniche che saranno emanate dagli organismi di autoregolamentazione.

3 - Quali sono gli obblighi gravanti sul Consulente del Lavoro?

Il professionista è tenuto:

- ad identificare e verificare adeguatamente, tramite esibizione di documento di identità da fotocopiare e prima dell'instaurazione del rapporto professionale, il cliente e il titolare effettivo della prestazione ovvero il soggetto nell'interesse del quale il rapporto è instaurato, la prestazione è resa o l'operazione è eseguita;
- a conservare i dati del cliente e dell'operazione per dieci anni;



-
- a segnalare all'Ufficio di Informazione Finanziaria (UIF), in caso di sospetto di riciclaggio consumato o tentato ovvero di finanziamento del terrorismo, l'operazione compiuta dal cliente ovvero dal titolare effettivo;
 - a segnalare al M.E.F. trasferimenti di denaro contante pari o superiori ad € 3.000,00.

4 - Il Consulente del Lavoro deve compilare un registro?

No, detto obbligo è venuto meno tuttavia il Consulente del Lavoro deve conservare tutti i documenti relativi alla prestazione professionale resa con particolare attenzione ai mezzi di pagamento utilizzati. Il professionista è tuttavia tenuto a “documentare” la valutazione del rischio da lui effettuata. A tal uopo è consigliabile utilizzare la dichiarazione del cliente e la scheda di valutazione del rischio.

5 - Il Cliente saprà che il Consulente del Lavoro ha effettuato la segnalazione di operazione sospetta?

No, il nominativo del segnalante è assistito dalla privacy e non confluirà nel fascicolo delle indagini preliminari ovvero in quello del dibattimento. Tuttavia detto nominativo potrà essere rivelato solo con decreto motivato dell'Autorità Giudiziaria che riterrà indispensabile.

6 - Il Consulente del Lavoro può informare il cliente dell'invio della segnalazione di operazione sospetta?

No, il D.Lgs. 231/2007 vieta detta condotta e la sanziona penalmente con l'arresto da sei mesi a un anno e con l'ammenda da 5.000 a 30.000 euro.

ENPACL
Ente Nazionale di Previdenza e Assistenza per i Consulenti del Lavoro

Attività di sviluppo e sostegno
all'esercizio della professione
dei propri associati

Misure di sostegno al praticantato

Roma – 8 agosto 2017

PREMESSA

L'ENPACL, nella sezione "Continuità della professione" del programma annuale delle attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della professione, prevede una specifica iniziativa a sostegno del praticantato.

Con tale progetto l'Ente, di fatto, intende favorire il praticantato, ossia il rapporto che si instaura tra un Consulente del Lavoro, che nel rapporto assume la posizione di *dominus* (o dante pratica), e un soggetto praticante, ai fini dell'acquisizione da parte di quest'ultimo della formazione teorico-pratica necessaria all'espletamento dell'esame di Stato.

Il sostegno al praticantato, infatti, risulta strategico per garantire un regolare e crescente flusso di iscritti all'Ente, condizione essenziale per il corretto funzionamento del sistema a ripartizione con il quale è finanziato l'ENPACL.

Al riguardo, per incentivare sia i giovani che si avvicinano alla pratica professionale che il *dominus*, il Presidente Alessandro Visparelli ha stipulato con EMAPI (*Fondo sanitario riconosciuto dal Ministero della Salute, senza scopo di lucro, costituito da enti di previdenza privati con la finalità di costruire ed erogare prestazioni assistenziali a favore degli iscritti degli enti associati, tra cui l'ENPACL*) un'apposita convenzione per garantire gratuitamente:

- a tutti i praticanti, la copertura dell'assistenza sanitaria integrativa (Garanzia A), vigente in favore di tutti gli iscritti all'ENPACL;
- a tutti i Consulenti del Lavoro che acquisiscano presso il proprio studio uno o più praticanti l'estensione ai propri familiari della copertura di assistenza sanitaria integrativa (Garanzia A).

Più in dettaglio, ad **entrambe queste due categorie** viene riconosciuta la copertura di assistenza sanitaria integrativa prevista dalla Garanzia A (*contro i rischi di gravi eventi morbosi e grandi interventi chirurgici*) e, in aggiunta, per i praticanti la copertura per invalidità permanente da infortunio.

BENEFICIARI

L'iniziativa è rivolta:

- ai praticanti l'attività professionale presso lo studio di un Consulente del Lavoro, iscritti nell'apposito registro tenuto a cura del Consiglio provinciale di riferimento;
- ai familiari del Consulente del Lavoro dante pratica.

REQUISITI DEI BENEFICIARI

Il dante pratica deve essere un Consulente del Lavoro iscritto all'ENPACL, non deve aver optato per altra Cassa di previdenza per liberi professionisti, pena l'esclusione dalla iniziativa.

L'Ente garantisce la copertura sanitaria integrativa (Garanzia A) ai familiari del dante pratica, gratuitamente, con EMAPI, se non già assicurati in forma volontaria dallo stesso dante pratica.

L'Ente, su segnalazione del Consiglio provinciale di riferimento, mette sotto copertura sanitaria integrativa (Garanzia A) nonché copertura per invalidità permanente da infortunio i praticanti iscritti nell'apposito registro tenuto a cura del Consiglio provinciale.

MODALITA' DI ACQUISIZIONE DEI DATI

Al fine di segnalare all'EMAPI i nominativi dei beneficiari da mettere sotto copertura, è indispensabile che il Consiglio provinciale fornisca all'ENPACL **l'elenco dei praticanti iscritti nell'apposito registro nonché dei loro dante pratica.**

Per la comunicazione di tali dati occorre utilizzare **esclusivamente** l'apposito file di *excel*, predisposto dall'Ente, a suo tempo inviato a tutti i Consigli provinciali.

Ove il Consiglio Provinciale ne fosse sprovvisto, può richiederlo a staff@enpacl.it. Lo stesso recapito dovrà essere utilizzato per le successive comunicazioni inerenti il progetto.

INFORMATIVE ALLE PARTI INTERESSATE

Le comunicazioni periodiche trasmesse all'Ente dai Consigli provinciali sono raggruppate in un unico elenco che l'ENPACL, mensilmente, trasmette ad EMAPI. Quest'ultimo, provvede a mettere in copertura i soggetti indicati nel citato elenco con decorrenza dalla data di iscrizione nell'apposito registro dei praticanti, ovvero dal 16 aprile dell'annualità in corso se l'iscrizione, avvenuta precedentemente a tale data, è comunicata dal Consiglio provinciale successivamente all'inizio della nuova annualità assicurativa.

L'Ente comunica l'avvenuta messa in copertura sanitaria al praticante e al dante pratica. A quest'ultimo fornirà, altresì, l'apposito modulo con il quale potrà comunicare ad EMAPI i nominativi dei familiari da mettere in copertura sanitaria

integrativa. Tale modulo dovrà essere inviato ad EMAPI utilizzando l'indirizzo di posta elettronica info2@emapi.it

DECORRENZA

La decorrenza effettiva della copertura assistenziale inizia dalla data di iscrizione del praticante nell'apposito registro tenuto presso il Consiglio Provinciale di appartenenza. Cessato il periodo di pratica, la copertura sanitaria sarà assicurata sino a conclusione dell'annualità di polizza (dal 16 aprile al 15 aprile dell'anno successivo). *Ad esempio, un praticante che abbia cessato la pratica il 10 gennaio 2017, resta in copertura sino al 15 aprile dello stesso anno.*

Per tale ragione, è necessario che ogni variazione relativa alla posizione della pratica sia comunicata tempestivamente all'ENPAAC. Ciò consente di evitare che permangano coperti da assicurazione soggetti che non ne hanno diritto. Infatti, una volta confermata, la copertura annuale resterà attiva per l'intera annualità assicurativa.

CASI PARTICOLARI

Trasferimento di studio di un praticante

Ai fini della determinazione della decorrenza della copertura sanitaria integrativa è necessario conoscere esattamente la data di inizio e di cessazione della pratica presso un determinato dante pratica. Pertanto, il Consiglio provinciale deve fornire all'Ente comunicazione puntuale circa le date di inizio e di termine di pratica presso ciascuno studio interessato.

Tardiva comunicazione

Eventuali rapporti di pratica professionale iniziati antecedentemente al 16 aprile 2017, comunicati all'Ente successivamente a tale data, sono oggetto di copertura assicurativa far data dalla nuova annualità 2017/2018 (dal 16 aprile 2017).

Mancata comunicazione di fine pratica

In assenza di comunicazione della data di fine praticantato, l'Ente considera tale scadenza dopo diciotto mesi dalla data della iscrizione nell'apposito registro.

Alcuni dati

Per l'annualità in corso (16 aprile 2017/15 aprile 2018), sono attualmente in copertura 530 praticanti.

Direzione Regionale dell'Emilia Romagna

Ufficio Legale e Riscossione

Bologna, 1° settembre 2017

Agli Ordini dei Dottori
Commercialisti ed Esperti contabili
dell'Emilia Romagna

Agli Ordini degli Avvocati
dell'Emilia Romagna

Agli Ordini dei Consulenti del lavoro
dell'Emilia Romagna

Alle Associazioni di categoria
dell'Emilia Romagna

OGGETTO: Definizione agevolata delle controversie tributarie – art. 11 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50

Gentili Signori Presidenti,

con l'art. 11 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, è stata introdotta la definizione agevolata delle controversie tributarie in cui è parte l'Agenzia delle entrate, pendenti in ogni stato e grado di giudizio e nelle quali il ricorso sia stato notificato alla controparte entro il 24 aprile 2017.

Si tratta di un istituto volto a completare l'effetto definitorio relativamente alle controversie interessate dalla "rottamazione" dei carichi affidati all'agente della riscossione di cui all'art. 6 del d.l. n. 193 del 2016 e finalizzato a promuovere la riduzione dell'ingente volume di contenzioso pendente in materia tributaria.

La domanda di definizione deve essere presentata entro il prossimo 2 ottobre 2017, esclusivamente in modalità telematica da parte dei soggetti abilitati ai servizi telematici dell'Agenzia delle entrate o tramite intermediario oppure, infine, attraverso un qualsiasi Ufficio Territoriale dell'Agenzia.

Al fine di agevolare le analisi dei professionisti, desidero informarVi che i soggetti abilitati ai servizi *Fisconline* e *Entratel* possono visualizzare, dallo scorso 31 luglio, una volta autenticati, un avviso sull'opportunità di definire la controversia.

Riterrei utile che tale circostanza fosse segnalata agli iscritti.

Il predetto messaggio visualizzabile tramite le applicazioni dell'Agenzia informa genericamente circa l'opportunità della definizione, rimettendo sempre all'utente la verifica della concreta applicabilità al caso concreto. In proposito, può essere di ausilio consultare la Circolare n. 22/E del 28 luglio 2017 sui criteri per stabilire la definibilità della lite.

I nostri Uffici Territoriali sono a disposizione per ogni tipo di assistenza.

Con l'occasione, nel ringraziarVi per la preziosa collaborazione prestata nello svolgimento quotidiano dei compiti istituzionali dei nostri Uffici, mi è gradito rivolgerVi l'augurio di buon lavoro e i migliori saluti.

IL DIRETTORE REGIONALE
Paola Muratori
Firmato digitalmente

Un originale del documento è archiviato presso l'Ufficio emittente.