

L'EFFICACIA DELLE CERTIFICAZIONI ACCREDITATE PER I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Norme tecniche, regolamenti, sostegno e rilevazione
dei risultati: dall'attualità alle prospettive



L'EFFICACIA DELLE CERTIFICAZIONI ACCREDITATE PER I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Norme tecniche, regolamenti, sostegno e rilevazione
dei risultati: dall'attualità alle prospettive

A cura di:

Consulenza statistico attuariale Inail

Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza Inail

Accredia

ISBN 978-88-7484-850-8

SOMMARIO

PREMESSA del Presidente Inail	5
PREMESSA del Presidente Accredia	7
EVOLUZIONE DELLE CERTIFICAZIONI ACCREDITATE	9
EVOLUZIONE DELLE NORME SUI SGSL	19
2017-2021: CINQUE ANNI SULLE MONTAGNE RUSSE, IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO ALLA BASE DELLO STUDIO DELLE STRATEGIE DI APPROCCIO ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO INFORTUNISTICO. IL CONFRONTO TRA IMPRESE CERTIFICATE E NON CERTIFICATE	29
DAGLI APPROCCI AI RISULTATI: L'EVIDENZA DELLA RIDUZIONE DEGLI ANDAMENTI INFORTUNISTICI NELLE AZIENDE CERTIFICATE	45
IL D.LGS. 231/2001 PER LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE E IL D.LGS. 81/2008	59
LE OPPORTUNITÀ DELL'ADOZIONE DI UN SGSL CERTIFICATO	79

PREMESSA del Presidente Inail

Prof. F. D'Ascenzo

La prevenzione è certamente il filone di intervento principale sul quale continuare a investire per ridurre frequenza e gravità degli infortuni e delle malattie professionali. L'operato governativo e istituzionale complessivo, in particolare quello dell'Inail, è votato a questa strategia di azione verso la quale si intende ulteriormente rafforzare l'impegno, sia attraverso la diffusione della cultura della sicurezza, sia attraverso il sostegno economico alle aziende.

Per conseguire tale obiettivo risulta indispensabile attivare azioni conoscitive e di monitoraggio volte a definire l'efficacia delle iniziative messe in atto e degli investimenti posti in essere.

Per questo, l'analisi oggetto di questo lavoro, frutto della intensa collaborazione tra l'Istituto e Accredia per confrontare i dati infortunistici delle aziende con Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) certificati con quelli delle altre aziende, non appare solo opportuna ma utile e necessaria.

Peraltro, è di assoluto rilievo il fatto che essa si ripeta periodicamente in modo che si possano monitorare i risultati di tale confronto al mutare delle condizioni al contorno, come ad esempio la revisione delle norme tecniche di riferimento, dei regolamenti di certificazione ed accreditamento, dei sistemi produttivi nonché della platea delle aziende certificate.

Questo studio, che replica il precedente pubblicato nel 2018, rinnova l'evidenza di una significativa riduzione della frequenza e della gravità degli infortuni nelle aziende con SGSL certificato.

Ciò spinge a rinnovare l'impegno che l'Istituto continua a mettere in campo per sostenere la redazione delle norme gestionali, creare strumenti applicativi e linee di indirizzo di settore, collaborare nella predisposizione delle regole di accreditamento e certificazione, sostenere economicamente le aziende che decidono di dotarsi di questi strumenti di gestione aziendale della salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, mi preme ricordare come i SGSL e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG) siano strumenti di adozione volontaria da parte delle aziende e rappresentino, pertanto, una presa di coscienza sulla necessità di rendere effettiva l'azione prevenzionale attraverso l'adozione di un approccio manageriale alla salute e sicurezza sul lavoro. I risultati di questo studio non possono che fornire un elemento estremamente valido per favorire tale presa di coscienza. Si evidenziano, in questo senso, l'importanza della gestione delle regole di accreditamento e certificazione e l'impegno dell'Istituto nella normazione tecnica per sostenere lo sviluppo di metodi di prevenzione basati su requisiti condivisi dal sistema delle parti interessate e in grado di definire lo stato dell'arte nonché regole applicabili a livello internazionale.

Il lavoro esposto ben rappresenta l'evoluzione normativa e regolamentare avvenuta nel corso degli anni e che porta oggi a questi notevoli risultati, da considerare,

comunque, non un punto di arrivo, ma il frutto di un percorso ancora in essere. Ci si attendono, infatti, ulteriori miglioramenti che contribuiscano da un lato ad aumentare la diffusione di SGSL certificati e/o a MOG asseverati e dall'altro a migliorare ulteriormente gli andamenti infortunistici anche tra le aziende certificate. Da ultimo mi preme segnalare la consapevolezza da parte dell'Istituto dell'esigenza generale di una maggiore crescita della "cultura della sicurezza", per far sì che la salute e sicurezza sul lavoro non vengano considerate un insieme di principi astratti difficilmente applicabili o, peggio, oneri imposti che si è costretti a sostenere, ma possono essere parte integrante della cultura di impresa e assumano concretezza nello svolgersi dei processi organizzativi, nelle pratiche professionali e persino nel modo di porsi e di pensare, nel percepire e affrontare correttamente i rischi connessi alle attività lavorative in modo da prevenirli e, se possibile, eliminare, o comunque ridurre al massimo, il verificarsi di conseguenze negative.

PREMESSA del Presidente Accredia

Prof. M. De Felice

ACCREDIA trova confortanti conferme nei risultati di questa ricerca; e interessanti prospettive per lo sviluppo (potenziale) delle attività.

I risultati - Gli infortuni sul lavoro continuano a essere tragico argomento di cronaca. La normativa sui “sistemi di gestione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” (gli SGSL) e sui “modelli organizzativi” (i MOG) va giudicata - oggettivamente - di alta qualità. Gli interventi per mitigare i livelli del rischio lavorativo difficilmente possono perciò ricavare effetto da una revisione delle norme. Diverse debbono essere le leve operative di azione.

I risultati della ricerca - realizzata utilizzando un insieme di circa 26.000 imprese certificate, un “corrispondente” insieme di non-certificate, e la serie storica degli infortuni accaduti nel periodo 2017-2021 (adeguatamente depurata di outlier) - indicano linee strategiche, utili da considerare e generalizzare.

Il ruolo della certificazione sotto accreditamento dei SGSL e dei MOG risalta come fattore rilevante per mitigare il rischio.

L’“indice di frequenza” degli infortuni si riduce per le imprese certificate rispetto alle non-certificate da un minimo del 14% a un massimo del 41% (differenziando per “tipo di attività economica”); sempre in riduzione è l’“indice di gravità” dell’infortunio: da un minimo del 13% a un massimo del 39%.

Oltreché per l’indiscutibile valenza etica, il risultato ha peso anche economico: per quelli che nella ricerca sono definiti «costi indiretti scaturiti dal manifestarsi dell’evento lesivo».

E suggerisce importante una indicazione di metodo: la certificazione - se ben realizzata - può avere il ruolo di prezioso sostegno, per dare concreta efficacia alla ottemperanza delle norme.

Sarebbe opportuno arricchire il metodo inventando - attuando - strumenti di “spinta gentile” (il nudge) per l’indurre a certificarsi.

Concatenare i dati - Nella prefazione alla precedente ricerca (del 2018, realizzata da ACCREDIA, Inail e dall’Associazione Italiana Cultura Qualità, su “La sicurezza sui luoghi di lavoro e la certificazione”) si richiamò un passo della relazione di Numa Droz (tenuta al Congresso internazionale degli infortuni sul lavoro, che si tenne in Parigi nel 1889). In quel Congresso si disse che le statistiche possono considerarsi «vere misure di prevenzione».

Potenziare le statistiche - e quindi dare miglior sostegno alla prevenzione - è oggi agevole per la disponibilità delle nuove tecnologie (schemi di analisi potrebbero essere potenziati con l’impiego di tecniche di machine learning). Il nodo cruciale è

ovviamente nella disponibilità dei dati. Senza concatenare “basi informative” si perdono le potenzialità.

Questa ricerca di ACCREDIA e Inail mostra l'importanza delle concatenazioni tra data base; spinge all'arricchimento delle basi informative (magari coinvolgendo altri “fornitori di dati”); lascia l'auspicio di una collaborazione da continuare.

Le prospettive - L'innovazione tecnologica procede con forti accelerazioni, e incide sui modi del lavoro; spesso determinando nuove fisionomie e situazioni di rischio per chi opera.

Le applicazioni dell'intelligenza artificiale negli ambiti operativi sono - tra le innovazioni - tema di urgente attenzione per la politica delle norme.

Nella ricerca si trova - emblematicamente - il riferimento al «nuovo Regolamento europeo sulla sicurezza delle macchine» e all'«AI ACT». Si va definendo importante il ruolo della valutazione di conformità dei sistemi di Artificial Intelligence (l'AI).

Sull'AI, ACCREDIA ha avviato un progetto di ricerca (in collaborazione col Consorzio Interuniversitario Nazionale per l'Informatica, il CINI), per dare procedimenti concreti - operazionali - all'azione di accreditamento.

L'esigenza di concretezza è indotta dalle forme differenziate che l'AI assume nei diversi ambiti di applicazione, coinvolgendo non soltanto il giudizio sul “macchinario”, ma anche sul processo che vede implicati i dati (portatori di informazione al macchinario) e richiede il giudizio di data selection e data quality.

Nelle attività di prospettiva (in ispecie sull'AI) torna con rinnovata rilevanza l'impegno a una certificazione che sia anche “di sostegno” verso l'impresa, e perciò sostenuta da efficaci piani di formazione.

Non è più tempo, per la complessità dei sistemi, di formazione puramente “informativa”. C'è bisogno di passare alla formazione sui problemi (ambiti) specifici, riprendere l'antico slogan pragmatista del “fare e formare”, del “formare facendo”.

Una formazione “attiva e tecnica” si aggiungerebbe alla statistica tra le «misure di prevenzione».

La ricerca sull'AI potrà dare anche argomenti e schemi didattici che l'ACCREDIA Academy potrà sfruttare, applicando. Anche per questo impegno, collaborazione e concatenamento sono auspicabili, nell'interesse delle imprese.

Quando si lanciava l'auspicio di una collaborazione da continuare - tra ACCREDIA e Inail - questa della formazione era ipotizzata altra prospettiva utile da valutare e auspicabilmente percorrere.

EVOLUZIONE DELLE CERTIFICAZIONI ACCREDITATE

Irene Uccello, Alessandro Nisi - Accredia

La sicurezza e la valorizzazione della persona al centro dell'innovazione

Oggi ci confrontiamo con un mondo globalizzato in cui le economie dei Paesi industrializzati sono fortemente interconnesse. Basti pensare che produzioni complesse come quelle delle nostre imprese, prima di essere immesse nel mercato compiono due o tre volte il giro del mondo sotto forma di beni intermedi.

Questa immagine rende molto bene l'idea della complessità dei cicli produttivi, della lunghezza delle catene del valore e del livello di interdipendenza globale tra imprese e Paesi.

La crisi attuale, iniziata nel 2020 con l'emergenza sanitaria e le successive guerre in Europa e nel Medio Oriente, sta determinando un clima di sfiducia che si propaga nei mercati di tutto il mondo.

Se pensiamo poi che, oggi, circa l'80-90% delle merci viene trasportato via mare, la crisi del Canale di Suez e i conseguenti rischi su quella rotta commerciale, stanno causando un forte rallentamento degli scambi e con esso un aumento dei costi operativi per le aziende.

L'esposizione a rischi globali crescenti porta le imprese ad accorciare le catene globali del valore e ad una loro "regionalizzazione" per metterle al riparo sia da eventuali future pandemie, sia da nuovi disequilibri geopolitici, in grado di influenzare e condizionare la crescita economica di alcuni Paesi a discapito di altri.

La pretesa di autonomia "Regionale" trova il proprio limite nel sistema internazionale, basato su regole che rischiano di diventare disomogenee. Sarebbe allora più opportuno promuovere un meccanismo di convergenza tra aree economiche e, nel contempo, favorire un processo di innovazione capace di realizzare economie sostenibili con conseguenti salari più giusti e valorizzazione del lavoro e delle persone. Il processo di digitalizzazione è sicuramente quello che risponde in maniera più efficace alla richiesta di produzioni sostenibili e sicure, consentendo inoltre di valorizzare le persone, attraverso un più equo accesso alla conoscenza e alle nuove tecnologie.

Non a caso il nuovo Regolamento europeo sulla sicurezza delle macchine, che ha lo scopo di armonizzare i requisiti di sicurezza in tutti gli Stati membri, eliminando gli ostacoli al commercio all'interno della UE, sancisce la necessità di ricorrere a nuove tecnologie digitali per "disciplinare" i rischi nell'ambiente di lavoro.

Il nuovo Regolamento Macchine UE 2023/1230, pubblicato il 29 giugno 2023 nella Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea, entrerà pienamente in vigore a partire dal 14 gennaio 2027 in sostituzione della precedente [Direttiva Macchine 2006/42/CE](#).

La nuova versione del regolamento introduce aspetti connessi all'intelligenza artificiale ed ai sistemi informatici applicati alle macchine, determinando la necessità

di adeguare sia il processo di valutazione dei rischi (includendo i pericoli che possono manifestarsi durante il ciclo di vita della macchina o del prodotto correlato e non solo quelli prevedibili al momento dell'immissione della macchina sul mercato) che i requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute.

Per quanto concerne i requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute le modifiche più rilevanti interessano, oltre gli aspetti ergonomici e le protezioni più affidabili, anche l'utilizzo dei cobot (robot concepiti per interagire fisicamente con l'uomo), collaborando per rendere efficaci e sicuri i processi e, addirittura, sostituendo la presenza umana, evitando l'esposizione al rischio in ambienti di lavoro molto pericolosi, come il lavoro in ambienti confinati.

Tuttavia, l'impiego diffuso dell'intelligenza artificiale negli ambienti di lavoro impone una riflessione profonda sulle implicazioni etiche e normative del suo uso e richiede di affrontare alcune questioni, anche operative che, se trascurate, potrebbero trasformarsi in problemi, quali la protezione dei dati personali, la compatibilità tra l'intelligenza artificiale e i sistemi preesistenti (al fine di massimizzare i benefici della tecnologia) nonché l'accettazione da parte dei lavoratori dell'adozione delle tecnologie basate sull'intelligenza artificiale.

A tal proposito, a dicembre scorso il Parlamento e Consiglio Europeo, dopo complesse trattative, hanno raggiunto un accordo sulla proposta del regolamento AI ACT, con l'obiettivo di assicurare che i sistemi basati sull'Intelligenza artificiale e utilizzati all'interno dell'Unione Europea siano completamente in linea con i diritti e i valori dell'Unione e garantiscano il controllo umano, la sicurezza, la privacy, la trasparenza, oltre alla non discriminazione e al benessere sociale e ambientale.

Il testo del regolamento AI ACT, dopo l'approvazione, sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale e sarà pienamente applicabile decorsi due anni dalla sua data di pubblicazione.

L'accreditamento e il suo ruolo per l'interesse pubblico

L'attuale disegno del regolamento AI ACT fa perno sull'approccio risk-based che pone in rilievo l'importanza della valutazione della conformità da parte degli organismi notificati, organismi di valutazione della conformità la cui indipendenza, imparzialità e competenza sono garantite in modo prevalente e preferibile dall'accreditamento e il cui ruolo è verificare la conformità dei sistemi di intelligenza artificiale, prima della loro immissione nel mercato europeo.

In questo ambito, Accredia, l'ente unico Italiano di accreditamento sta già analizzando come le attività di valutazione della conformità potranno avere un ruolo di rilievo in relazione ai requisiti imposti dal regolamento AI ACT per alcune tipologie di sistemi di IA ad alto rischio.

La valutazione di conformità, svolta da soggetti accreditati ai sensi del Reg (CE) 765/2008, può essere un importante elemento di supporto per raggiungere gli obiettivi del Regolamento, in quanto attraverso la normativa tecnica, promossa dalla

Commissione europea, i produttori avranno degli standard di riferimento per realizzare sistemi conformi ai requisiti del nuovo quadro regolatorio e inoltre, attraverso la valutazione di terza parte accreditata, nei casi previsti dal regolamento, sarà possibile attestare il rispetto delle disposizioni in materia di AI ACT.

Il contributo dell'accreditamento, infatti, è quello di aumentare la fiducia, attraverso il conferimento di un più alto grado di affidabilità, delle valutazioni di conformità e di garantirne il riconoscimento a livello internazionale, attraverso il coordinamento con le infrastrutture globali (EA, IAF e ILAC), che consente la libera circolazione dei beni e servizi sottoposti a verifica.

Agli inizi degli anni duemila, grazie all'evoluzione delle attività di valutazione della conformità, l'esigenza di istituire il sistema italiano di accreditamento si è fatta sempre più pressante.

Nel 2008 l'entrata in vigore del Reg (CE) 765/2008, in tema di accreditamento, vigilanza del mercato e controllo sui prodotti, ha disciplinato le valutazioni della conformità, la marcatura CE e la responsabilità di chi immette i prodotti sul mercato, individuando gli strumenti opportuni per il rafforzamento del mutuo riconoscimento delle norme tecniche nazionali, disponendo che ciascuno Stato membro individui un unico Ente per condurre l'attività di accreditamento, riconosciuta come attività di interesse pubblico.

In Italia, il Ministero dello Sviluppo Economico con decreto del 22 dicembre 2009, ha designato Accredia quale Ente Unico nazionale per valutare la competenza, l'imparzialità e l'indipendenza degli Organismi di certificazione e ispezione, dei Laboratori di prova e dei Laboratori di taratura.

In materia di salute e sicurezza, con la pubblicazione e la diffusione della norma BS OHSAS 18001:2007 come specifica tecnica per la certificazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nasceva l'esigenza di disciplinare in modo organico e uniforme le valutazioni di conformità svolte dagli organismi di certificazione. I lavori di un gruppo istituito nel 2001, a cui parteciparono Accredia (allora Sincert), Inail e le Parti sociali del Paese portarono alla pubblicazione del Regolamento tecnico RT-12 "*Prescrizioni per l'accreditamento degli Organismi di Certificazione operanti la certificazione dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori*".

Con la pubblicazione del Regolamento Tecnico RT 12 l'Italia fu fra i primi Paesi in Europa ad accreditare le certificazioni rilasciate in conformità alla norma BS OHSAS 18001.

L'obiettivo di definire regole e metodologie di valutazione condivise a livello internazionale per assicurare un approccio armonizzato al rilascio delle certificazioni dei Sistemi di gestione per la sicurezza da parte degli organismi di certificazione accreditati, è stato raggiunto, a livello europeo, con la pubblicazione del documento EA 3/13 M:2016 "Document on the Application of ISO/IEC 17021-1 for the Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OH&SMS)" divenuto successivamente un documento internazionale IAF MD 22:2018

“Application on ISO/IEC 17021-1 for the Certification of Occupational Health and Safety Management Systems (OHS&SMS)”.

L'adozione di un documento regolatorio internazionale ha apportato molteplici vantaggi. L'approccio armonizzato alla certificazione ha determinato modalità e durate degli audit più uniformi e congrue, contrastando, quindi, la concorrenza sleale nei processi di valutazione della conformità, accrescendo la credibilità dell'accreditamento e delle certificazioni stesse.

In generale, le regole armonizzate rappresentano un vantaggio per le organizzazioni certificate, in termini di garanzia, competenza, consapevolezza e riconoscimento a livello internazionale.

Contestualmente, l'ISO aveva istituito un tavolo di lavoro per la pubblicazione di una norma internazionale che stabilisse i requisiti di competenza del personale coinvolto nel processo di certificazione dei Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza. I lavori si sono conclusi a gennaio 2018, con l'approvazione della norma ISO 17021-10:2018.

L'evoluzione dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza: aspetti tecnici e organizzativi

A inizio 2020 la crisi sanitaria ha sconvolto il mondo con un effetto diretto anche sulle regole dell'accreditamento. A causa dei continui lockdown si sono riscontrate oggettive difficoltà a completare gli iter di valutazione delle conformità. Queste difficoltà hanno investito il settore delle certificazioni per la salute e la sicurezza proprio durante il periodo della migrazione alla norma UNI ISO 45001:18, pubblicata nel 2018.

Lungimirante è stata però la scelta da parte dell'European Accreditation e dell'International Accreditation Forum¹ di consentire alle aziende e agli Organismi di certificazione di poter effettuare le valutazioni da remoto.

Accredia, come tutti i Paesi Europei, già nell'aprile 2020 ha abbracciato tale disposizione permettendo, con l'ausilio delle nuove tecnologie digitali, di dare continuità alle valutazioni di conformità dei sistemi di gestione, senza comprometterne l'efficacia.

L'analisi storica del numero di siti certificati da Organismi accreditati mostra, coerentemente con quanto detto, una dinamica crescente, in particolare negli ultimi anni (figura 1). Complessivamente, ad ottobre 2023 (ultimo dato disponibile) i siti certificati erano circa 32mila. In generale, per tutto l'intervallo temporale analizzato,

¹ Le due associazioni rappresentano, rispettivamente, il network europeo e mondiale degli enti di accreditamento. Entrambe possono emanare documenti mandatori, a cui gli enti di accreditamento si devono uniformare. EA organizza inoltre le verifiche di peer assessment a cui gli enti di accreditamento si devono sottoporre; in caso di esito positivo l'Ente di accreditamento acquisisce il diritto di firmare gli accordi internazionali di mutuo riconoscimento, validi anche per IAF, in base ai quali una certificazione italiana di un SGSL deve essere mutualmente riconosciuta in tutto il Mondo.

dal 2012 al 2023, il numero è aumentato costantemente, con l'unica eccezione del 2018, anno in cui sono stati rilasciati i primi certificati per la UNI ISO 45001:18. Il riconoscimento internazionale di una norma ISO e l'integrazione con altri sistemi di gestione hanno certamente contribuito ad una maggiore diffusione del sistema di gestione per la salute e sicurezza tra le aziende. Le scelte operative degli Organismi di certificazione accreditati, supportate da strumenti e tecnologie, hanno consentito alle imprese di adottare sistemi di gestione certificati e di limitare, in questo senso, gli effetti delle restrizioni alle attività economiche conseguenti al Covid-19.

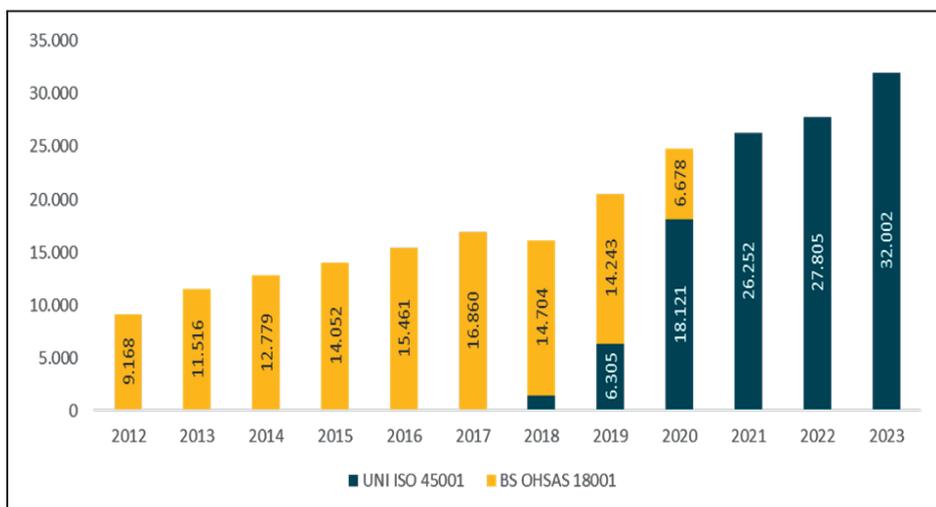


Figura 1: Numero di siti aziendali con un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato da organismi accreditati. Anni 2012 - 2023 - Fonte: Banche dati ACCREDIA

Si nota una particolare variabilità nella diffusione dei sistemi di gestione tra settori di attività economica (figura 2).

Ad ottobre 2023 il principale comparto per numero di siti con un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato sotto accreditamento erano le costruzioni, con 4.701 unità, corrispondente ad una quota del 18% rispetto al totale dei sistemi di gestione certificati sotto accreditamento (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.).

Rileviamo quote di diffusione, rispetto al totale dei sistemi di gestione, particolarmente elevate e pari a circa il 50% nei settori del rifornimento di energia elettrica e fornitura di acqua. Un sito aziendale su tre, tra quelli certificati, nel settore dei trasporti, logistica e comunicazioni, era certificato per un sistema di gestione per la salute e sicurezza.

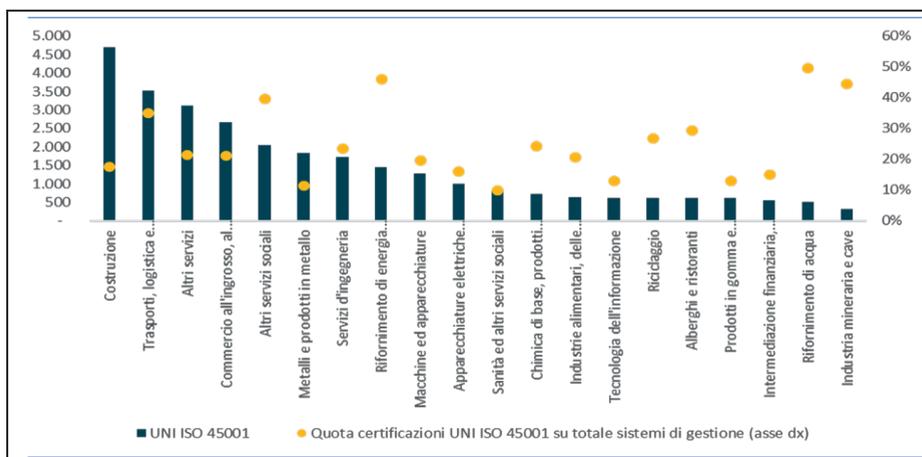


Figura 2: Primi venti settori di attività economica per numero di siti aziendali con un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato e quota percentuale rispetto al totale dei siti con un sistema di gestione certificato per regione. Anno 2023 - Fonte: Banche dati ACCREDIA

Il ricorso alle tecnologie digitali per la conduzione degli audit da remoto, durante l'emergenza sanitaria, è stata una scelta valida ed efficace per sopperire agli audit in presenza e superare le difficoltà di dover posticipare o, addirittura, annullare le valutazioni nei periodi di lockdown.

Dopo l'emergenza, inoltre, il ricorso ai dispositivi digitali come software e sensori "intelligenti" è cresciuto anche nel settore della sicurezza. Tali dispositivi contribuiscono a rendere sempre più affidabili i processi di valutazione del rischio e i processi operativi ai fini della tutela dei lavoratori, rendendo quindi più efficienti i sistemi di gestione conformi alla ISO 45001:18, il cui obiettivo è proprio di tutelare i lavoratori e migliorare le prestazioni aziendali in materia di salute e di sicurezza.

Diverse sono oggi le applicazioni dei dispositivi intelligenti che contribuiscono a rendere più efficaci le misure di tutela dei lavoratori.

I software basati sull'intelligenza artificiale, ad esempio, sono in grado di analizzare grandi volumi di dati con una velocità e una precisione che superano di gran lunga le capacità umane. Se adottati correttamente contribuiscono, non solo a ottimizzare le stime sui dati infortunistici e sui near misses, ma, addirittura, contribuiscono a simulare le situazioni di pericolo e a guidare i datori di lavoro nella valutazione dei rischi per la sicurezza aziendale, rendendo il processo più efficace.

Inoltre, le nuove tecnologie digitali possono avere un ruolo importante nella formazione e addestramento all'emergenza dei lavoratori in quanto, attraverso l'utilizzo di simulatori di realtà virtuale, danno l'opportunità ai lavoratori di acquisire esperienza pratica in un ambiente simulato e sicuro.

In tal modo l'addestramento assume carattere di maggior realismo ed aiuta ad identificare i rischi e a prendere decisioni rapide in situazioni di emergenza, opportunamente create.

A tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori, l'intelligenza artificiale offre un potenziale significativo anche per migliorare l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e il loro utilizzo da parte dei lavoratori. Per esempio, attraverso l'analisi dei dati storici, adottando gli algoritmi di machine learning, è possibile prevedere con precisione i potenziali infortuni e indicare in quale contesto un determinato tipo di DPI sarebbe più efficace.

Ma non solo, le tecnologie di intelligenza artificiale, in combinazione con l'Internet of Things - IoT (tradotto in italiano: internet delle cose), possono anche fornire un monitoraggio in tempo reale dell'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e analizzare se i DPI sono utilizzati in modo corretto e in quali circostanze. Questa informazione è particolarmente preziosa poiché permette di correggere comportamenti errati in tempo reale, consentendo inoltre l'immediato intervento da parte del preposto.

Anche nel settore della prevenzione rischio incendio, l'applicazione dell'intelligenza artificiale si sta sempre più affermando. I sensori intelligenti utilizzati nei sistemi antiincendio, come telecamere termiche, sensori di fumo e di calore e sensori di gas tossici, raccolgono dati in tempo reale sull'ambiente circostante e li inviano a un sistema centrale di analisi dei dati in grado di elaborare le informazioni e richiedere, in tempi rapidi, l'intervento dell'operatore.

Sono quindi numerosi i dispositivi intelligenti che favoriscono scelte rapide e efficaci da parte degli operatori e che contribuiscono alla riduzione degli infortuni sul lavoro. Tuttavia, gli aspetti organizzativi e umani continuano a rivestire il ruolo più importante per la realizzazione delle politiche per la sicurezza e la diffusione della cultura della sicurezza.

Quando parliamo di "Fattore Umano" ci riferiamo a: lavoro, organizzazione e individuo. Tutti e tre questi fattori influiscono sul comportamento e, quindi, sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Per ridurre i rischi connessi al Fattore Umano occorre intervenire, in primis, sulle modalità di gestione del lavoro e poi sul comportamento del singolo individuo.

La normativa tecnica in materia di salute e sicurezza sul lavoro riconosce l'importanza del Fattore Umano e sottolinea la necessità di creare modelli organizzativi che ne tengano conto, includendo la formazione e l'informazione del lavoratore e la programmazione di attività che coinvolgano tutti i lavoratori.

Anche per questo motivo, dal 2018 ad oggi, grazie al riconoscimento ricevuto dall'articolo 30 del d.lgs. 81, la diffusione dei sistemi di gestione sulla salute e sicurezza volontari, adottati come strumento per l'efficace attuazione delle misure di tutela dei lavoratori definite dallo stesso decreto, si è sempre più consolidata.

Tale tendenza, come abbiamo visto, è esplosa nel periodo post pandemia e continua a crescere ancora, in quanto oggi l'adozione di un sistema di gestione per la sicurezza

contribuisce alla riorganizzazione dei processi aziendali, soprattutto nei momenti in cui occorre affrontare profondi cambiamenti imposti dalle condizioni di contesto. Non a caso la Norma ISO 45001:18 dedica una intera sezione al tema del cambiamento.

La capacità di gestire il cambiamento è una sfida per l'impresa, ma è anche la stima delle sue capacità a mantenere, anzi ad aumentare, le prestazioni dei suoi processi nel tempo in un contesto esterno in continuo e veloce cambiamento.

Oggi un'impresa vincente è un'impresa che è in grado di applicare i requisiti definiti nel proprio sistema di gestione ISO 45001:18 e di migliorarsi continuamente, in funzione dei cambiamenti del contesto, dei requisiti e delle aspettative.

Le scelte aziendali devono quindi scaturire dalla continua analisi delle minacce e delle opportunità che si possono presentare.

L'efficacia delle valutazioni di terza parte dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza certificati

Nell'attuale scenario, in continua evoluzione, la misurazione delle performance di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza non si può semplicemente basare sulla conformità ai requisiti della ISO 45001:18, in quanto la mera conferma della conformità ai requisiti di legge e a quelli di Norma (requisiti di sistema) non basta per raggiungere l'obiettivo di migliorare le prestazioni del sistema di gestione per la sicurezza, soprattutto in un contesto in continuo cambiamento. Inoltre, il processo di auditing non può consistere esclusivamente nella registrazione delle evidenze raccolte seguendo le check list prestabilite, come avveniva in passato (o almeno nel periodo che ha preceduto la pandemia), in quanto anche il quadro legislativo subisce continue modifiche per adattarsi alle richieste dei mercati domestico e internazionale. Da questo "salto di complessità" delle valutazioni dei sistemi di gestione, potrebbe scaturire il dubbio che la valutazione della conformità di terza parte dei sistemi di gestione, in un contesto in evoluzione, non fornisca una valida misura dell'efficacia del sistema stesso e ciò potrebbe accrescere l'incertezza associata all'esito (o risultato) della valutazione, che si concretizza nel rischio che la valutazione sia ritenuta non efficace e non generi valore.

Questa percezione (di incertezza dell'esito) può essere però contrastata se le tecniche e le metodologie di valutazione si adatteranno al contesto aziendale.

Questo richiede però che il valutatore (o auditor) sia capace di comprendere ed esaminare in modo critico il comportamento organizzativo e abbia le competenze per valutare se le scelte compiute dall'organizzazione rispondano a criteri di razionalità e ragionevolezza, compresi i comportamenti posti in essere per affrontare i cambiamenti tecnologici o organizzativi.

La valutazione dovrà quindi consistere nella ricerca delle motivazioni che hanno determinato le scelte aziendali, coerentemente con i criteri del risk-based thinking e in coerenza con i regolamenti per la tutela dei lavoratori.

Questo metodo di indagine per la ricerca della conformità potrà essere utile sia nella formulazione di giudizi attendibili sulle prestazioni nel tempo del sistema di gestione per la salute e la sicurezza, sia affinché la valutazione generi valore.

Oltre a generare valore, come contributo fattivo per il miglioramento, la certificazione accreditata dei sistemi di gestione, secondo lo standard ISO 45001:18, rappresenta lo strumento per migliorare l'efficienza aziendale, attraverso la riduzione dei costi dovuti alla non sicurezza.

Purtroppo, gli infortuni e gli eventi mortali sul lavoro rappresentano ancora un costo sociale elevato che si concretizza in perdite, anche economiche. Alla luce di queste considerazioni appare ancora più evidente come la scelta di ottenere una certificazione accreditata per la sicurezza sui luoghi di lavoro possa presentare benefici per l'impresa e la collettività.

Ma è realmente così? Lo studio condotto da Accredia e da Inail nel 2018, così come l'aggiornamento di oggi, confermano che esiste una relazione virtuosa tra possesso di un sistema di gestione certificato sotto accreditamento ed una minore frequenza e gravità degli infortuni presso le imprese.

Un incremento della diffusione delle certificazioni accreditate, ai fini della realizzazione delle Politiche per la sicurezza, potrebbe quindi concretamente ridurre gli infortuni sul lavoro nel nostro Paese.

EVOLUZIONE DELLE NORME SUI SGSL

F. Benedetti, P. Fioretti, L. Mercadante, A. Terracina

Inail - Direzione generale - Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza

I. Uccello - Accredia

Introduzione

Parafrasando le Linee guida SGSL², pubblicate da Uni nel 2001, “un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni o servizi. Il SGSL definisce le modalità per individuare, all’interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.”

Dunque, un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro è un sistema organizzativo volontario, atto a raggiungere gli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro e con il quale la gestione della sicurezza e salute sul luogo di lavoro diventa parte integrante della gestione complessiva di una organizzazione.

La storia delle norme sui SGSL si può dire che si sia avviata con le BS 8800 del 1996, pubblicata dal BSI -British Standard Institute, a cui sono seguite le OHSAS 18001 del 1999, diventate norma inglese nel 2007. Nel nostro Paese, particolare rilevanza hanno avuto e, tutto sommato hanno ancora, le già citate Linee guida per un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, note anche come Linee guida Uni Inail, del 2001. Molto importanti in questo percorso sono state anche le linee guida emesse nel 2001 dall’ILO - International Labour Organization.

Il tutto oggi si condensa e confluisce nella norma UNI EN ISO 45001:23 Sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida all’uso, pubblicata da ISO e contestualmente anche in Italia da UNI nel 2018 e recentemente, nel 2023, recepita anche dal CEN. Finalmente, dopo un percorso più che ventennale, anche la gestione della sicurezza può basarsi su una norma ufficiale, valida a livello globale.

Il percorso che ha portato alla situazione attuale ha seguito iter complessi e influenzati da cultura e finalità di soggetti distinti e talora in contrasto tra loro. Un punto di partenza strutturale è stato certamente costituito dall’applicazione logica del cerchio della qualità, o di Deming, e del “miglioramento continuo”, avvenuto già molto tempo prima con gli standard dei sistemi di gestione dalla serie ISO 9000 sulla gestione della qualità e dalla ISO 14000, sulla gestione ambientale. Questo collegamento è oggi sancito anche nel testo della UNI EN ISO 45001:23, da una struttura di base, comune con tutti gli altri sistemi di gestione, e denominata

² <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/sgsl/uniinail.html>

“struttura di alto livello”, attraverso la quale l’integrazione gestionale si fa reale e concreta.

Di questa evoluzione si parlerà più diffusamente nei paragrafi seguenti.

Dalla OHSAS 18001 e linee guida UNI Inail alla UNI EN ISO 45001:23

Le norme volontarie per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori si affermano, come già accennato, negli anni ‘90, con la diffusione della BS 8800:1996³, standard nazionale non certificabile emanato dal British Standard, organo di normazione britannico, e successivamente della specifica tecnica OHSAS 18001:07 del 1999 (Occupational health and safety assessment specification) e in Italia nel 2001 con la pubblicazione delle Linee guida UNI-Inail per il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro - SGSL.

Le Linee Guide di UNI e di Inail sono il risultato di un tavolo di lavoro a cui presero parte le associazioni datoriali e sindacali del nostro Paese e hanno creato le condizioni positive per l’avvio di una serie di iniziative che nel giro di pochi anni hanno portato alla diffusione dei SGSL nelle aziende e all’affermazione della certificazione OHSAS 18001:99.

In parallelo, si sono succeduti gli interventi di altri organismi sovranazionali e nazionali, destinati a promuovere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro e i suoi aspetti gestionali, portando a una copiosa pubblicazione di lavori informativi e linee guida. Tra queste ultime è opportuno citare le Linee guida ILO-OHS del 2001⁴.

Nel 2007 la OHSAS 18001 diventa norma tecnica del BSI (British Standard Institute, Ente di normazione britannico) e, di fatto, diventa un riferimento riconosciuto a livello internazionale, grazie anche alla sua nuova struttura, che si allinea maggiormente alle norme ISO 9001, per la gestione della qualità, e, soprattutto, alle ISO 14001, per la gestione ambientale. L’edizione del 2007 dello standard britannico si rafforza negli aspetti gestionali, accennando all’aspetto di partecipazione dei lavoratori e spostando l’attenzione dalla sicurezza dei processi alla gestione dei processi, ai fini della progressiva riduzione dei rischi⁵.

Anche in Italia le BS OHSAS 18001:2007 diventano un riferimento riconosciuto a fini certificativi e si diffondono progressivamente, venendo adottate da decine di migliaia di imprese e, come si dirà nel seguito, inserite, insieme alle Linee guida Sgsl, nell’art. 30 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Finalmente nel marzo del 2018 la norma ISO 45001, recepita anche in Italia dall’Ente nazionale di normazione come UNI ISO 45001:18, apre nuovi scenari per

³ “Guide to occupational health and safety management systems “

⁴ “Guidelines on Occupational safety and health management systems”

⁵ AA.VV. “Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Contenuti stato dell’arte e prospettive per lo sviluppo di una cultura della sicurezza oltre gli Adempimenti e verso i risultati” - Inail - Rivista degli infortuni e delle malattie professionali - Fascicolo 1/2012

il miglioramento delle politiche di prevenzione, fondamentali per contrastare in maniera efficace il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali⁶.

La norma ISO 45001 è uno standard internazionale, in quanto pubblicato dall'International Organization for Standardization (ISO) e rappresenta il processo di globalizzazione in corso e, soprattutto, l'oramai maturata necessità di affermare in un unico standard riconosciuto a livello internazionale tutti i modelli di gestione per la tutela dei lavoratori, che negli anni si sono diffusi in Europa e nei Paesi in via di sviluppo. La pubblicazione della norma ISO ha consentito di superare il limite dello standard OHSAS 18001 che è, appunto, quello di essere uno standard britannico e non internazionale, quindi non globalmente condiviso e armonizzato.

Anche la struttura della 45001 denota il processo di armonizzazione in corso, infatti la struttura del documento è definita dal testo del cosiddetto HLS - High Level Structure, comune a tutti i nuovi standard ISO, dalle versioni aggiornate della 9001 e della 14001, e governata dall'Annex SL⁷.

In altri termini, tutti gli standard ISO relativi ai sistemi di gestione hanno una medesima struttura documentale caratterizzata da un approccio uniforme per ciò che riguarda terminologia, testo, definizioni, titoli e sequenze.

Dal punto di vista operativo, la ISO 45001 introduce nuovi aspetti riguardanti la gestione del rischio e la tutela dei lavoratori.

L'aspetto più innovativo è senz'altro l'analisi del contesto che si collega direttamente al Risk management (vedi paragrafo successivo). La progettazione di un sistema di gestione conforme alla ISO 45001 infatti deve tenere conto del contesto in cui opera l'organizzazione nella sua accezione più ampia, individuando e tenendo conto degli interessi dei lavoratori, ma anche del contesto esterno, come gli aspetti sociali, culturali e politici.

Anche la leadership, e la consultazione e partecipazione dei lavoratori, sono aspetti di cruciale importanza. L'alta direzione, infatti, è chiamata a dare un forte commitment: la politica e gli obiettivi per la sicurezza del sistema di gestione stabiliti dall'alta direzione devono essere attuati a tutti i livelli della organizzazione, mentre la partecipazione dei lavoratori, aspetto appena accennato nella BS OHSAS 18001 e già meglio definito nelle Linee guida UNI Inail, diventa centrale, in quanto imprescindibile per l'individuazione dei pericoli e la definizione delle misure di tutela dei lavoratori.

A maggio del 2021, a 3 anni dalla pubblicazione della norma ISO 45001, la task force ISO/TMBG/JTCG TF 14 "*Revision of the High Level Structure for MSS*", ha

⁶ F. Benedetti, L. Mercadante, A. Terracina, "Genesi e applicazione della UNI ISO 45001" - Quaderni della sicurezza AIFOS - N. 1 Anno X, gennaio-marzo 2019: "Obiettivo sicurezza: ISO 45001 e Vision Zero"

⁷ L'Annex SL è una sezione delle Direttive ISO/IEC parte 1 che prescrive come dovrebbero devono essere scritte le norme ISO dei sistemi di gestione. Il suo obiettivo è quello di migliorare la coerenza e l'allineamento dei sistemi di gestione, fornendo una struttura di alto livello unificante e concordata: un testo di base identico e definizioni di base comuni per renderli più compatibili.

aggiornato l'Annex SL e ha introdotto il modello HS o Harmonized Structure per armonizzare la struttura delle Norme tecniche volontarie.

La nuova struttura HS, oltre ad avere aggiornato alcuni aspetti editoriali, ha introdotto il principio secondo il quale il campo di applicazione di una Norma deve riguardare i risultati attesi del sistema di gestione.

Questo nuovo aspetto delle norme volontarie fornisce una base da cui le organizzazioni possono partire per considerare i rischi rilevanti e le opportunità che devono controllare o sfruttare per raggiungere o superare gli obiettivi del sistema di gestione.

I risultati attesi infatti sono un importante punto di riferimento per determinare l'efficacia complessiva di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza.

Il risk management e la UNI EN ISO 45001:23

I forti cambiamenti economici politici e sociali, che hanno avuto inizio con l'emergenza sanitaria nel 2020 e si sono protratti fino ad oggi con le guerre in corso in Europa e in Medioriente e la crisi dei mercati mondiali, europei soprattutto, hanno ripercussioni nella vita di ciascuno. La percezione dell'incertezza sul futuro, infatti, si delinea in cinque temi principali: l'incertezza geopolitica e macroeconomica, la tutela dei dati, i cambiamenti climatici, le politiche per la sostenibilità e la digitalizzazione.

In questo contesto di incertezza legata al cambiamento, le imprese "organizzate" riescono ad adattarsi e sono in grado di trovare soluzioni diversificate per poter rispondere anche in modo vantaggioso alle nuove sfide, fornendo regolarmente output conformi ai requisiti.

Siamo testimoni di come durante l'emergenza sanitaria molte aziende hanno trovato soluzioni tecniche e organizzative per resistere e poi emergere dalla situazione di crisi con più forza. Soluzioni, queste, legate fortemente alla flessibilità e alla capacità di trovare alternative per adattarsi al cambiamento e fornire servizi e prodotti conformi e in linea con le aspettative del mercato.

Naturalmente per raggiungere questi obiettivi le imprese dovranno dotarsi di una conoscenza aggiornata del quadro dei requisiti: disposizioni legislative, aspettative e esigenze delle parti interessate più critiche e importanti, e seguire anche la loro evoluzione.

Ma ciò non basta, se non accompagnato da una chiara lettura e comprensione dei rischi e delle opportunità, siano esse associate ai processi interni che al contesto esterno.

Risulta quindi determinante per le imprese, soprattutto a causa dell'incertezza, adottare strumenti adeguati di analisi e di valutazione dei rischi e delle opportunità in modo da massimizzare la razionalità delle decisioni.

Oggi la gestione di un'impresa si basa su modelli come quelli dalle norme tecniche volontarie dei sistemi di gestione. Le norme volontarie, però, non introducono

soluzioni per la gestione organizzativa, stabiliscono invece un sistema strutturato di requisiti, la cui regolare applicazione può aiutare le organizzazioni ad adottare strumenti adeguati di analisi che favoriscono la razionalità delle decisioni, nell'ottica del miglioramento continuo.

L'applicazione sistematica del modello organizzativo, quindi, è uno strumento attraverso cui l'organizzazione può dimostrare a sé stessa e a terzi che le soluzioni individuate, anche all'interno dei nuovi e più ampi margini di discrezionalità legati a scenari in evoluzione, sono il risultato di un percorso logico e tracciabile, in cui a ciascuna soluzione corrispondono rischi e opportunità.

Tutto ciò implica una trasformazione "della cultura aziendale" o meglio del pensiero che la definizione di "*risk-based thinking*" ossia "pensiero/decisione basato sul rischio", adottato dalle norme tecniche volontarie dei sistemi di gestione, nel seguito SG, sintetizza efficacemente.

Gli standard dei moderni SG, inclusi quelli di gestione della salute e sicurezza sul lavoro della 45001, infatti, definiscono il rischio come "l'effetto dell'incertezza". Ciò è inteso in relazione al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi aziendali pianificati o attesi. Di conseguenza, il rischio comprende sia i rischi negativi sia quelli positivi o opportunità.

L'adozione del *risk-based thinking*, quindi, implica l'adozione di un approccio nuovo al rischio (negativo: crisi - positivo: opportunità) ed è un approccio strategico e sistemico per esaminare attentamente le ragioni oggettive delle decisioni organizzative.

Per quanto riguarda il modo di applicare il *risk-based thinking*, gli standard in questione (in linea con il nuovo approccio alla performance) non forniscono soluzioni specifiche. In generale, le organizzazioni di piccole dimensioni e con tecnologie consolidate, caratterizzate da un contesto esterno/interno stabile/prevedibile, non avranno bisogno di strumenti sofisticati per mettere in pratica il *risk-based thinking*, ma possono basarsi, per esempio, sull'analisi SWOT per stabilire i rischi e le opportunità e intraprendere decisioni razionali.

La norma UNI EN ISO 45001:23- per la gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro, richiama ampiamente il termine "rischio". L'obiettivo dell'enfasi sul rischio è legato al fatto che l'organizzazione, attraverso il suo SG salute e sicurezza, è chiamata ad affrontare il tema della valutazione del rischio, non solo per la gestione delle emergenze e la scelta delle misure di tutela, ma anche per trovare soluzioni a modifiche organizzative, spesso legati all'evoluzione del contesto, che possono incidere sulla salute delle persone e sulle prestazioni di sicurezza dei processi. È come se lo standard indicasse: "*Tutte le volte che affronti la valutazione di rischio nel tuo SG per la salute e la sicurezza, anche solo per trovare soluzioni a cambiamenti, assicurati di guardare oltre la probabilità che qualcosa accada. Assicurati sempre che ciò che accadrà serva a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori, la sostenibilità della tua impresa e sia a beneficio della collettività*".

UNI EN ISO 45001:2023 sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - requisiti e guida per l'uso

La presenza, oggi, della norma UNI EN ISO 45001:2023 è frutto di un lungo periodo di gestazione e maturazione, basato sulla necessità di un consenso condiviso a livello internazionale sia sui principi, sia sui contenuti.

Sulla scia di esperienze maturate nel tempo, in un contesto normativo, culturale e sociale fortemente mutato, si è dunque giunti alla redazione della UNI EN ISO 45001:2023, la cui elaborazione ha comportato non solo un lungo impegno, ma soprattutto un'intensa azione negoziale. Difatti è stato un lavoro che ha dovuto tenere in conto le diverse posizioni, sensibilità, culture, priorità degli attori ed anche degli obiettivi, anche naturalmente divergenti, di ciascuno. Per tali ragioni risulta in qualche modo sorprendente la condivisione, per nulla scontata, a livello internazionale di principi e assunti di particolare rilievo, quali il ruolo della partecipazione dei lavoratori, definita compiutamente come coinvolgimento nel processo decisionale. Di contro, per alcuni aspetti non esplicitati chiaramente dalla norma, come ad es. la gratuità per i lavoratori della formazione e dei DPI, scontata per i Paesi sviluppati e con impianti normativi robusti nella tutela dei lavoratori, è stato necessario integrare con una specifica appendice nazionale, che fa parte a tutti gli effetti del testo della norma per come recepita in Italia da UNI, per ribadirne gli obblighi cogenti nel nostro Paese.

Rispetto alla OHSAS 18001, la UNI EN ISO 45001:23 è stata sviluppata come strumento utile alle organizzazioni, conformandosi, in primo luogo, ai dettati normativi ISO in termini di sistemi di gestione, contenuti nell'Annex SL delle ISO/IEC Directives Part 1 del 2021⁸:

- norme di più semplice comprensione
- identica struttura per tutti i sistemi di gestione
- stessa terminologia per tutti i sistemi di gestione
- applicazione efficiente dei sistemi di gestione integrati.

Questo ne assicura la piena integrabilità con altri sistemi di gestione adottati secondo gli standard ISO e nella gestione complessiva delle attività dell'organizzazione; inoltre introduce nuove definizioni, come esposto nel seguito.

Questi aspetti formali sottendono a un approccio sostanziale basato sulla gestione del rischio (e delle opportunità) che è la modalità costitutiva di qualsiasi processo di business, sulla valorizzazione della leadership e della partecipazione, sul ruolo delle rappresentanze.

Come anticipato, alcune definizioni, al punto 3 della norma, rivestono particolare interesse e originalità.

⁸ "Procedures for the technical work — Consolidated ISO Supplement — Procedures specific to ISO"

Tra queste, oltre alla già citata “partecipazione”, si trova l’ampia estensione della definizione di “lavoratore”, che comprende sicuramente i dipendenti, ma anche l’alta direzione, i collaboratori esterni e le altre persone presenti nei luoghi di lavoro; la definizione di “opportunità per la SSL”, indispensabile per un efficace approccio al rischio; infine, la figura dell’“appaltatore” e dell’“appaltatore all’esterno” che rivolgono l’attenzione a parti interessate e modalità contrattuali diffuse e immancabili nella moderna ripartizione dei carichi e delle competenze lavorative. In diversi punti, la definizione di “outsourcing” ha dato luogo a controversie e per tale ragione si pone come uno degli obiettivi di miglioramento da traguardare per la futura revisione della 45001.

Alcune delle novità introdotte dalla nuova ISO 45001 rispetto alla OHSAS 18001 si possono esplicitare come segue:

- a) “risk based thinking” di cui si è già parlato nel precedente paragrafo
- b) strumento di pianificazione strategica: l’analisi del contesto costituisce l’avvio per l’adozione del SGSL, con lo scopo di evidenziare i fattori, interni ed esterni, che possano influenzare l’applicazione e la gestione della SSL e i relativi risultati e, in un’ottica di approccio basato sul rischio, che possano impattare sulla strategia aziendale.
- c) Leadership del management aziendale: il Top Management è “leader” dell’organizzazione. Il maggior coinvolgimento nell’attuazione del SGSL si sostanzia nella attenzione alla stesura della Politica aziendale, ma anche nella definizione e nel controllo dei processi, adeguati al contesto e con riferimento stretto a obiettivi e strategie, nonché in un più ampio commitment a sostegno di una azione di guida e promozione di una cultura organizzativa orientata alla piena integrazione degli obiettivi di salute e sicurezza negli obiettivi strategici dell’organizzazione.
- d) Attenzione a tutte le parti interessate: l’attenzione al contesto è uno degli aspetti innovativi della UNI EN ISO 45001:2023. L’organizzazione guarda al di là della gestione immediata ma opera in termini complessivi, tenendo in considerazione come la propria attività possa influire sulle parti interessate (lavoratori, fornitori, enti locali, comitati locali, cittadinanza ecc.) e quali siano le loro esigenze ed aspettative in materia di SSL.
- e) Adozione di processi per il coinvolgimento dei lavoratori in tutte le fasi del SGSL: il requisito prevede l’attuazione di processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli dell’organizzazione e il mantenimento degli stessi durante lo sviluppo, la pianificazione, l’attuazione, la valutazione delle prestazioni. Messaggio chiaro che afferma che un SGSL dipende dall’impegno di tutti i livelli e di tutte le funzioni dell’organizzazione, sostenuto e reso maggiormente efficace mediante processi di consultazione e partecipazione attenta, attiva e consapevole di tutti i lavoratori. L’alta direzione sostiene la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, elementi gestionali chiave; incoraggia i lavoratori a segnalare le situazioni pericolose senza il timore di minacce, di

licenziamento, di azioni disciplinari o altre ritorsioni e dedica puntuale attenzione a garantire modi, tempi, formazione *ad hoc*.

L'evoluzione della ISO 45001 e le norme della serie 45000

Nel 2013, in occasione dell'avvio dei lavori per la redazione della ISO 45001 presso l'ISO fu costituito uno specifico comitato di progetto (PC-project committee) denominato ISO/PC 283; nel 2018, a seguito di un iter particolarmente complesso e travagliato, è stata pubblicata la norma ed il PC è stato trasformato in un technical committee (TC technical committee) con lo scopo di proseguire le attività connesse con la gestione sistemica della salute e sicurezza sul lavoro.

L'ISO/TC 283 da allora si è distinto per l'incessante redazione di documenti a corredo della norma principale che, lungi dall'arrestarsi nel periodo pandemico, gli è valso nel 2022 l'assegnazione del premio ISO *Lawrence Eicher*⁹ come miglior TC dell'anno.

All'attivo oggi vi sono diversi documenti già pubblicati, altri in via di imminente pubblicazione ed altri ancora che sono in fase di redazione; l'elenco dei documenti che segue dà l'idea della copiosa produzione normativa che inizia con la redazione di documenti strettamente applicativi della norma per affrontare poi argomenti e temi più di dettaglio soprattutto nell'ultimo periodo.

- Il primo documento pubblicato è stato un Handbook per le piccole e medie imprese che in Italia (in sede UNI) si è deciso di non recepire poiché ritenuto non di particolare valore aggiunto per il panorama delle PMI Italiane.
- Al contrario è stata prontamente recepita e tradotta in italiano la norma UNI ISO 45003:2021 "*Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro -- Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali*" che in maniera assolutamente pionieristica (nell'ambito della normazione) inquadra il delicatissimo tema dei rischi psicosociali nell'ambito dell'approccio sistemico.
- Nel periodo pandemico è stato pubblicato invece l'ISO PAS 45005:2020 "*Occupational health and safety management - general guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic*"; anche in questo caso si è deciso di non pubblicare in Italia, poiché si è ritenuto che il documento riporti indicazioni che mal si inquadrano nella complessa regolamentazione italiana sul tema.
- Il documento dedicato alla gestione del COVID ha fatto da apripista per la pubblicazione della ISO 45006 "*Occupational health & safety management - Preventing and managing infectious diseases at work - guidelines for organizations*" dedicato più in generale alla gestione delle malattie infettive¹⁰.

⁹ <https://www.iso.org/lde-award.html>

¹⁰ Mentre scriviamo (febbraio 2024) Il documento non è ancora stato formalmente recepito e tradotto in Italia anche se è realistico pensare che verrà adottato in tempi brevi

- Il documento forse più importante ha visto la luce nel marzo 2023 e si tratta della norma UNI ISO 45002:23 “*Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Linee guida generali per l’attuazione della UNI ISO 45001:2018*”; si tratta delle linee guida applicative della ISO 45001 e forniscono indicazioni dettagliate per adottare ed attuare i singoli requisiti della norma¹¹
- Un altro documento di grande rilevanza è la ISO 45004 “*Occupational health and safety management - Performance evaluation guidelines*” che ha lo scopo di fornire una guida sulla valutazione e il miglioramento delle prestazioni OH&S. La sua pubblicazione è prevista nel corso del 2024 ed è realistico che verrà adottato anche nel nostro paese

È bene sfrondare il campo da un equivoco ricorrente: le organizzazioni possono adottare le indicazioni di tutti questi documenti normativi sopracitati ma non essere certificate rispetto ad esse. L’unica norma soggetta a certificazione resta la UNI ISO 45001:23, in quanto definisce i requisiti per attuare il sistema di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

A questa serie di norme prettamente applicative della norma principale se ne stanno aggiungendo altre la cui redazione è in corso e che sono sicuramente connotate da un carattere innovativo molto forte, almeno nell’ambito della normazione tecnica e che sono:

- *ISO 45007 Occupational health and safety risks arising from climate change and climate action — Guidelines for organizations*. Il Progetto di questa norma è già avviato
- *ISO 45008 Occupational health and safety guidelines for working from home* - in fase di approvazione
- *ISO 45009. Governance and Leadership Top Management requirements for ISO 45001:2018* - in fase di approvazione
- *ISO 45010 Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace* - in fase di approvazione

Ma l’aspetto più rilevante è sicuramente l’imminente revisione della norma madre ISO 45001:18. Anche su questo aspetto val la pena ripercorrere le tappe che ci stanno portando a questo ulteriore step.

La ISO 45001:18 è stata pubblicata nel marzo del 2018 ed è stata prontamente recepita in Italia come UNI ISO 45001:18; per la sua adozione è stata fondamentale l’integrazione con l’appendice nazionale contenente i riferimenti legislativi nazionali e di cui abbiamo già parlato. La norma, inizialmente non recepita a livello europeo, ha visto questo fondamentale riconoscimento solo nel 2023 quando, in una seconda votazione, la stragrande maggioranza dei Paesi europei ha votato per la sua adozione

¹¹ Mentre scriviamo (febbraio 2024) il documento è stato formalmente recepito, ma la sua pubblicazione in Italiano avverrà realisticamente alla fine del primo semestre del 2024

in Europa. A seguito di ciò, la norma dovrà essere recepita in tutti i paesi europei ed è stata ripubblicata in Italia come UNI EN ISO 45001:23. Un passaggio di immenso valore, nonché una vittoria per il nostro Paese che ne è stato, attraverso UNI, il promotore.

È in questo quadro che ci si prepara nel 2024 alla revisione della 45001 dopo sei anni dalla sua pubblicazione, con un programma di lavori che si spera di portare a compimento nell'arco di un triennio. Non è detto che si tratti di un passaggio facile. L'esperienza di 5 anni che hanno portato alla pubblicazione della ISO 45001 ha insegnato come il tema sia delicatissimo e si presti al confronto tra punti di vista talvolta profondamente diversi, per esempio, tra i rappresentanti delle associazioni sindacali dei lavoratori e quelli delle associazioni datoriali o ancora degli organismi di certificazione, con differenze rilevanti anche connesse con l'appartenenza ad aree geografiche assai differenziate. Il nostro Paese sarà ancora una volta in prima linea, attivo e propositivo, per aggiornare la norma alle evoluzioni del mondo del lavoro e vigile per assicurare che la stessa non venga "alleggerita" nei suoi requisiti fondamentali, ma che possa invece evolvere verso un testo migliore ed indicare requisiti ancora più chiari ed espliciti.

2017-2021: CINQUE ANNI SULLE MONTAGNE RUSSE, IL CONTESTO SOCIO ECONOMICO ALLA BASE DELLO STUDIO DELLE STRATEGIE DI APPROCCIO ALLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO INFORTUNISTICO. IL CONFRONTO TRA IMPRESE CERTIFICATE E NON CERTIFICATE

S. Amatucci, G. Morinelli

Inail - Direzione generale - Consulenza statistico attuariale

Dall'ultima analisi che ha messo a confronto l'andamento infortunistico delle imprese italiane certificate con quello delle imprese non certificate sono passati cinque anni. In questo lasso di tempo il mondo è stato stravolto dall'emergenza sanitaria causata dal COVID, le conseguenze generate dalla pandemia sono state devastanti: sono crollate imprese che nessuno avrebbe immaginato mai in crisi, sono sorte dal nulla imprese che sono riuscite a sfruttare l'emergenza sanitaria, mentre tantissime altre si sono reinventate, hanno affrontato l'emergenza trovando nuovi spazi e ricostruendo dall'interno la struttura dell'impresa stessa. In questi cinque anni alcuni settori economici hanno resistito all'emergenza, mentre altri, che hanno maggiormente risentito dei vari lockdown, hanno visto crollare i loro utili e la loro sopravvivenza è stata messa a dura prova. La struttura economica del Paese si è andata ridisegnando dal di dentro, andando a ricostruire, modellare, adattare l'intero sistema della produzione e della vendita.

Ridisegnare la struttura economica di un Paese ha comportato spostare velocemente produzioni e specializzazioni da un comparto economico all'altro, ha comportato di far transitare lavoratori da una specializzazione all'altra, ci sono state attività di alcuni comparti economici che hanno chiuso per rimandare la riapertura a data da destinarsi. Intere filiere sono state minate nei nodi fondamentali, si pensi soltanto al mondo dell'arte e dello spettacolo che non potendo usufruire di spazi per ricevere gli spettatori, nei cinema come nei teatri, ha messo in crisi l'intero comparto, dalle maestranze agli attori ai produttori e a seguire tutte le attività economiche legate a tale sistema.

Una crisi tanto veemente (ci sono aziende che ancora oggi non hanno riaperto) ha avuto un impatto molto forte anche sui lavoratori. Alcuni hanno ripreso il lavoro solo dopo un anno dall'inizio della pandemia, altri sono stati riallocati e svolgono un'attività diversa, altri ancora addirittura non sono stati reintegrati. Parlare di andamento infortunistico in queste circostanze risulta alquanto delicato anche in virtù del fatto che il rischio di infortunio è legato al comparto economico di riferimento e nell'ambito dello stesso comparto economico la differenza di rischio è determinata dalla mansione che si svolge.

L'andamento occupazionale ha perciò ridisegnato gran parte delle cosiddette mappe di rischio per motivi legati alle cause appena illustrate.

Inoltre, a causa dell'emergenza pandemica i lavoratori che hanno continuato a esercitare "in presenza" il loro lavoro sono comunque stati esposti al rischio di contagio per cui, dal punto vista strettamente matematico, si è avuto un aumento degli infortuni e una diminuzione degli addetti che ha comportato necessariamente un aumento degli indici infortunistici.

Il quadro infortunistico del Paese è stato quindi influenzato, almeno negli ultimi anni, dall'impatto dell'infezione dovuta al Covid, soprattutto nella primissima fase della Pandemia che, come si diceva, ha "congelato" interi settori produttivi.

Il Governo italiano, a partire dall'esordio della Pandemia, è intervenuto in più fasi per dare supporto all'economia e al mercato del lavoro, gli interventi della prima fase hanno avuto un carattere emergenziale con l'obiettivo di fornire continuità di lavoro, e, di conseguenza reddito, soprattutto ai lavoratori colpiti dalle chiusure imposte dal contrasto al diffondersi del Virus. Sono state introdotte norme legate al divieto di licenziamento per ragioni economiche e è stata estesa la Cassa Integrazione a tutti i settori economici e alle imprese indipendentemente dalla loro dimensione. Nella seconda fase della pandemia, gli incentivi governativi sono stati orientati fin da subito alla ripartenza delle imprese e dell'economia in generale attraverso la spinta derivante dall'innesto di liquidità alle imprese e stabilendo dei requisiti da rispettare per rientrare al lavoro in sicurezza attraverso regole precise per evitare la trasmissione del Virus. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che è stato finanziato dalla Comunità europea ha sicuramente rivestito un ruolo fondamentale nel fornire liquidità alle imprese, non solo, ma grazie a questo Piano il nostro Paese ha presentato una serie di investimenti pubblici e riforme nelle aree della transizione ecologica, infrastrutture, digitalizzazione, lavoro e inclusione sociale.

Le misure di restrizione della mobilità nonché il blocco totale di parte delle attività produttive e la riorganizzazione del lavoro tramite il ricorso al cosiddetto Smart Working hanno comportato un crollo del PIL mai registrato fin dall'inizio delle rilevazioni statistiche Europee nel 1961. In particolare, nel secondo trimestre del 2020 l'istituto nazionale di Statistica ha registrato l'ennesima riduzione del PIL pari allo 0,2 per cento. La situazione che ci si è trovati ad affrontare è stata più complicata se si guarda agli indici a livello europeo, utilizzando l'anno 2000 come punto di riferimento, il PIL dell'UE nel 2019, rispetto al 2000 era aumentato di circa il 30 per cento mentre in Italia nello stesso lasso di tempo l'incremento c'era stato ma limitato al 4 per cento.

Come si è comportato il mondo del lavoro rispetto a questo stop and go forzato? Quest'arresto dell'attività repentino e questa ripartenza velocissima che conseguenze hanno avuto nell'ambito degli infortuni sul lavoro? Altre domande si devono necessariamente porre quando si cercano di analizzare i lavoratori che prima svolgevano la loro mansione lavorativa "in presenza" mentre adesso svolgono la medesima attività ma "da remoto" attraverso lo Smart Working.

Queste domande, che ci si è posti nel momento di inicializzare questo nuovo studio sull'analisi dei livelli di rischio delle aziende certificate e non certificate, hanno sicuramente contribuito a far crescere la curiosità in ordine ai nuovi scenari economici e infortunistici rispetto a un mondo nuovo, ma anche a porre una particolare attenzione nell'individuazione del cosiddetto "rumore" generato da elementi fuorvianti che avrebbero potuto portare a risultati e conclusioni confondenti.

Nonostante le criticità legate alla trasformazione della struttura economica del nostro Paese, questa ultima analisi, pur con un nuovo e migliorativo approccio rispetto ai precedenti studi svolti nel 2012 e nel 2018, si basa su un modello costruito in modo da essere perfettamente in grado di adattarsi ad ogni situazione.

In questa edizione del confronto tra i livelli di rischio delle aziende certificate e non certificate sono stati presi in considerazione i dati relativi agli infortuni nei cinque anni compresi tra il 2017 e il 2021.

In questo periodo, come detto, si è passati da una iniziale espansione dell'occupazione a una decisa contrazione dovuta alla crisi pandemica per poi giungere a una rinnovata velocissima espansione dell'occupazione. Storicamente, in queste condizioni, sappiamo che quando una economia è in crisi o si solleva da un periodo di crisi con una ripresa "veemente" accade che, per non perdere il "treno della ripresa", gli investimenti si concentrino sulla produzione lasciando in secondo piano quelli sulla sicurezza che, come abbiamo valutato dall'analisi del costo degli infortuni, rappresentano una quota consistente, fino anche al 40%, dei costi complessivi che un'azienda deve affrontare per contrastare il fenomeno infortunistico.

La stima dell'insieme degli oneri, secondo il modello Inail-CO&SI¹², connessi al verificarsi di un infortunio comprende la copertura del rischio infortunistico (costo assicurativo), i costi indiretti scaturiti dal manifestarsi dell'evento lesivo (perdita di produzione, danni alle macchine, riduzione della capacità lavorativa per l'infortunato, ecc.), ma anche il costo prevenzionale. È proprio l'investimento in misure di prevenzione che permette all'azienda di contrarre le altre due voci di costo: quanto più è efficace la misura adottata, tanto più significativa sarà la riduzione del fenomeno infortunistico sia in termini di numerosità che di gravità e di conseguenza il costo legato al verificarsi dell'evento lesivo diminuirà.

Lo scenario economico e infortunistico che si è andato a analizzare, ha comportato, quindi, particolari cautele, per non dare un peso eccessivo a variabili endogene che avrebbero potuto rendere il risultato fuorviante.

Per eliminare spostamenti anomali degli indici infortunistici la decisione obbligata è stata quella di eliminare dall'analisi le assenze dal lavoro legate al Covid, infatti, almeno nella prima fase, l'infezione non è stata uniformemente distribuita ma

¹² https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/software/co_si.html

concentrata nei settori economici in cui si è continuato a essere produttivi e quindi maggiormente esposti al contagio.

Accanto alla eliminazione delle assenze dal lavoro causate dall'aver contratto l'infezione non sono stati presi in considerazione, e quindi scartati, gli infortuni accaduti ai lavoratori nel percorso casa-lavoro-casa (itinere) che quindi non risultano nel novero degli infortuni definiti positivi.

Infortuni

Un infortunio sul lavoro è definito positivo quando è riconosciuto come tale da Inail. Successivamente si è proceduto alla discriminazione tra infortunio "Lieve" e infortunio "Grave", assumendo come infortuni "gravi" tutti quelli che hanno lasciato postumi in "permanente" indipendentemente dai giorni di convalescenza, ovvero tutti gli infortuni per cui la vittima ha riportato almeno un grado di menomazione uniti ai casi mortali con e senza superstiti.

Gli infortuni "lievi" sono invece quelli che non hanno né lasciato postumi in "permanente", né hanno condotto alla morte del lavoratore.

Quindi infortuni "lievi" e "gravi" sommati, danno luogo agli infortuni "definiti positivi".

Addetti

Dal momento che gli "Addetti" Inail sono il numero di lavoratori stimati dall'Istituto in base alle retribuzioni denunciate dal datore di lavoro, non si è utilizzata la numerosità puntuale degli addetti di tutte le categorie di lavoratori, ma una stima degli stessi. Per questo motivo, per avere compatibilità tra numero di esposti al rischio e numero di infortunati, sono stati esclusi dall'analisi tutti gli infortuni definiti positivi accaduti a: Apprendisti, Interinali, Sportivi professionisti, Colf, Casalinghe.

La tabella seguente mostra i numeri che riguardano gli addetti Inail per singolo anno di analisi e il numero di unità elementari (PAT - Posizioni Assicurative Territoriali) su cui è stata effettuata l'indagine.

Tabella 1: 2017 - 2021: Addetti e PAT

<i>Anno</i>	Addetti	PAT
<i>2017</i>	16.509.631	3.722.139
<i>2018</i>	16.902.888	3.722.158
<i>2019</i>	17.326.890	3.760.863
<i>2020</i>	15.944.341	3.710.734
<i>2021</i>	17.126.992	3.759.534
<i>Quinquennio</i>	83.810.742	18.675.428

All'unità elementare di indagine, vale a dire alla PAT di riferimento di ciascun cliente Inail, si è giunti partendo dai relativi codici fiscali e dalle partite iva che sono stati forniti da ACCREDIA. In particolare, ACCREDIA ha fornito l'elenco di tutte le aziende oggetto di certificazione anno per anno e per ciascuna azienda certificata è stato anche fornito il relativo protocollo di classificazione.

Il dato riferito al codice fiscale e alla partita iva è stato incrociato con i dati presenti nel database Inail andando a restituire come elemento discriminante il singolo codice cliente con il quale una azienda viene univocamente registrata in Inail.

Una volta intercettato il codice cliente si è individuato il vettore di PAT di riferimento legate a quella azienda. Dalla singola PAT che afferisce al codice cliente individuato è possibile ricavare, per ogni singolo anno di certificazione, il territorio in cui ha sede, la voce di Tariffa Inail, il numero di addetti Inail, i relativi infortuni legati a ciascuna PAT e la relativa natura dell'infortunio.

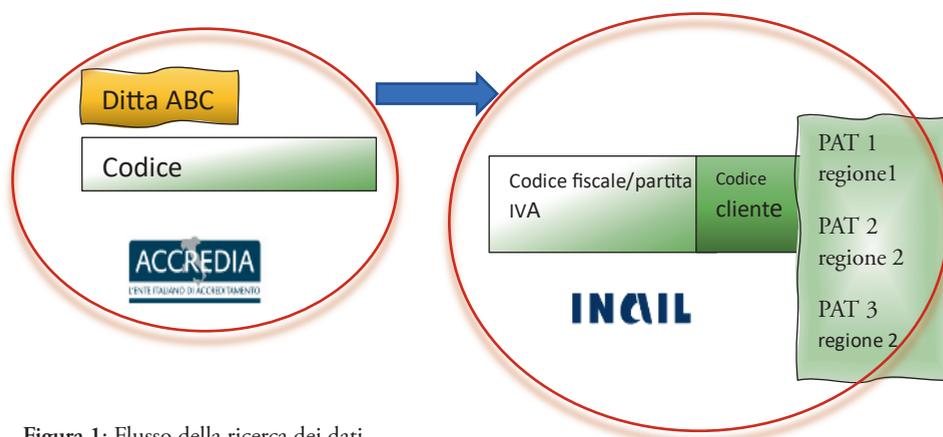


Figura 1: Flusso della ricerca dei dati

Nei cinque anni oggetto di studio Accredia ha comunicato un totale di 28.757 certificazioni riferite ai due standard: BS OHSAS 18001:2007 e UNI ISO 45001:2018

I dati che sono stati estratti nel database Inail fanno riferimento a 25.932 imprese certificate. La stragrande maggioranza dei quasi 3.000 siti certificati che non sono stati intercettati è rappresentata dai siti delle ditte con sede legale all'estero e, per questo motivo, con un codice fiscale/partita iva non riconoscibile dai sistemi informatici di Inail.

Facendo riferimento alla Figura 1 si può individuare la prima fase dell'analisi del confronto fra i due campioni delle certificate e non certificate che consiste nella costruzione del campione delle imprese certificate intercettando le singole imprese presenti nel database Inail: una volta che la singola impresa certificata è stata

individuata viene smontata in tutte le sue PAT che sono sparse per il territorio italiano e ciascuna PAT rappresenterà l'unità statistica elementare in grado di fornire il numero di addetti per ciascuno dei cinque anni, la localizzazione regionale, l'attività economica svolta riferita alla classificazione Inail e l'andamento infortunistico suddiviso in infortuni "Lievi" e infortuni "Gravi".

Per dare numerosità al campione statistico delle imprese certificate si può quindi delineare l'iter che ha condotto alla formazione del campione: delle 28.757 imprese fornite da ACCREDIA ne sono state intercettate 25.932 che, una volta "smontate", hanno dato informazioni su 74.652 PAT (circa 15mila ogni anno e in costante aumento dal 2017 al 2021) distribuite secondo la tabella 2.

Tabella 2: distribuzione delle PAT riferite al campione delle Certificate per Regione della PAT

Regione	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Abruzzo	426	497	597	642	779	2.941
Basilicata	193	211	233	236	298	1.171
Bolzano	81	98	128	128	162	597
Calabria	269	272	291	272	412	1.516
Campania	686	752	891	998	1.167	4.494
Emilia Romagna	1.166	1.284	1.331	1.490	1.794	7.065
Friuli Venezia Giulia	370	395	410	378	449	2.002
Lazio	990	1.091	1.248	1.339	1.623	6.291
Liguria	338	368	407	417	523	2.053
Lombardia	2.229	2.537	2.660	3.065	3.756	14.247
Marche	339	353	417	457	577	2.143
Molise	140	145	162	177	217	841
Piemonte	764	871	959	1.084	1.399	5.077
Puglia	569	664	755	831	1.004	3.823
Sardegna	207	211	224	246	304	1.192
Sicilia	499	493	540	604	748	2.884
Toscana	889	1.014	1.076	1.200	1.489	5.668
Trento	159	186	226	218	274	1.063
Umbria	269	284	326	358	459	1.696
Valle d'Aosta	26	26	32	49	60	193
Veneto	1.338	1.471	1.584	1.486	1.816	7.695
ITALIA	11.947	13.223	14.497	15.675	19.310	74.652

A cui corrispondono, nella tabella 3, nel quinquennio di osservazione 7.048.530 addetti (mediamente 1,4 milioni, anche questi in crescita dal 2017 al 2021)

Tabella 3: Distribuzione degli addetti riferiti alle PAT del campione delle aziende certificate per regione della PAT

Regione	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Abruzzo	19.123	20.720	24.529	25.204	32.021	121.597
Basilicata	5.221	6.111	6.755	11.797	15.242	45.126
Bolzano	7.083	7.490	8.534	5.521	11.605	40.233
Calabria	8.378	9.158	8.772	6.995	10.006	43.309
Campania	22.953	24.160	31.230	39.569	44.080	161.992
Emilia Romagna	106.789	117.648	116.928	124.487	198.675	664.527
Friuli Venezia Giulia	28.044	28.033	33.000	30.110	36.918	156.105
Lazio	131.862	372.711	389.769	337.383	454.240	1.685.965
Liguria	26.645	27.033	28.846	30.377	46.723	159.624
Lombardia	229.653	289.238	387.698	401.251	557.987	1.865.827
Marche	20.587	17.524	21.717	22.399	26.936	109.163
Molise	2.603	3.144	2.561	5.965	6.639	20.912
Piemonte	68.482	74.859	84.931	98.794	145.736	472.802
Puglia	35.106	39.779	33.922	45.724	60.391	214.922
Sardegna	6.195	6.502	6.975	7.222	10.028	36.922
Sicilia	19.265	20.938	26.239	21.964	31.216	119.622
Toscana	82.816	88.347	88.666	90.385	109.077	459.291
Trento	19.344	10.833	25.633	30.325	2.3841	109.976
Umbria	13.771	16.238	19.166	18.810	2.2581	90.566
Valle d'Aosta	1.446	1.533	1.792	2.281	3.150	10.202
Veneto	75.685	87.872	96.892	87.617	111.781	459.847
ITALIA	931.051	1.269.871	1.444.555	1.444.180	1.958.873	7.048.530

Tabella 4: Distribuzione delle PAT riferite al campione delle Certificate per classe di dimensione aziendale

Classi dimensionali	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Fino a 10 Addetti	5.063	5.587	6.040	6.746	7.850	31.286
Da 11 fino a 50 Addetti	4.024	4.481	4.966	5.304	6.616	25.391
Da 51 fino a 250 Addetti	2.172	2.398	2.692	2.766	3.695	13.723
Oltre 250 Addetti	688	757	799	859	1.149	4.252
Totale complessivo	11.947	13.223	14.497	15.675	19.310	74.652

Tabella 5: Distribuzione degli addetti riferiti alle PAT del campione delle Certificate per classe di dimensione aziendale

Classi dimensionali	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Fino a 10 Addetti	17.174	19.195	20.335	22.626	26.671	106.001
Da 11 fino a 50 Addetti	96.381	108.523	121.130	128.747	160.907	615.688
Da 51 fino a 250 Addetti	230.605	257.668	291.434	296.839	395.515	1.472.061
Oltre 250 Addetti	586.891	884.485	1.011.656	995.968	1.375.780	4.854.780
Totale complessivo	931.051	1.269.871	1.444.555	1.444.180	1.958.873	7.048.530

Dal campione delle certificate sono state individuate le caratteristiche delle imprese necessarie per definire, all'interno dell'Universo delle imprese non certificate, il campione utilizzato per l'analisi. Il confronto tra i due campioni è transitato attraverso un indice monodimensionale in grado di tenere conto sia dell'andamento infortunistico che della variazione degli esposti al rischio nel tempo e nello spazio. Per effettuare il confronto sono stati scelti, come nel lavoro di cinque anni fa, la frequenza di infortunio e il rapporto di gravità di infortunio.

$$i_f = \frac{I}{A} \times 1000 \qquad r_g = \frac{I_G}{I} \times 100$$

- L'indice di frequenza esprime il numero medio di infortuni ogni 1000 addetti.
- Il rapporto di gravità esprime la percentuale di infortuni gravi che avvengono su un totale di infortuni.

Come detto la costruzione del campione delle non certificate è stata effettuata selezionando, dall'universo delle imprese operanti in Italia, le imprese che hanno mostrato le stesse identiche caratteristiche delle imprese del campione delle certificate.

In particolare, le caratteristiche richieste sono state quelle in grado di replicare un "mondo parallelo" rispetto a quello delle certificate, generando un pattern del tutto omogeneo e confrontabile; le variabili alle quali si è cercata corrispondenza nella "lettura" dell'i-esima azienda sono state individuate in base a:

- Regione di appartenenza
- Classe di dimensione aziendale
- Voce di tariffa Inail
- Anno

Queste quattro variabili analizzate in "AND" hanno rappresentato il pattern che ha discriminato tra l'ingresso o meno nel campione delle non certificate.

Attraverso l'individuazione delle diverse combinazioni di queste quattro variabili si è arrivati a costruire la serie delle stratificazioni che in totale sono risultate essere 16.926.

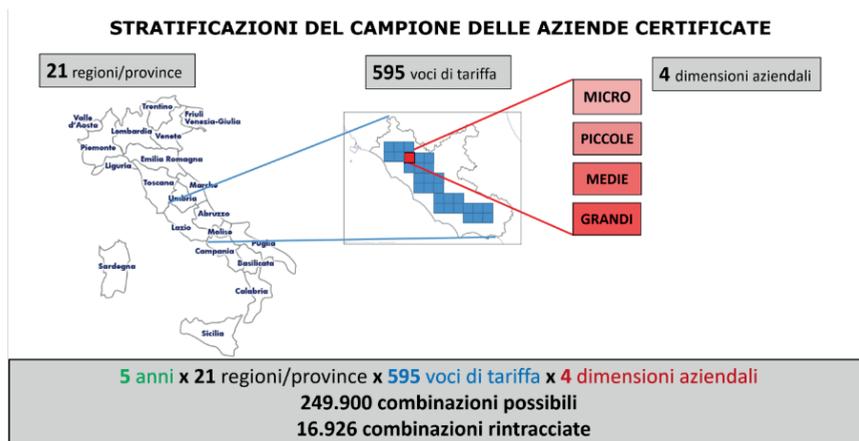


Figura 2: Costruzione delle possibili stratificazioni

Queste stratificazioni possono essere considerate come singole celle all'interno delle quali sistemare i valori dei dati di controllo riferiti alle imprese non certificate corrispondenti.

C'è da osservare che una selezione tanto "severa" ha comportato una attenta valutazione nel momento del confronto, infatti, data la capillarità estrema dei dati ci si è trovati non di rado di fronte a stratificazioni all'interno delle quali sono risultate solo aziende certificate e nelle quali non è stato possibile trovare il gruppo delle non certificate con cui operare il confronto. Questo è accaduto soprattutto nelle regioni più piccole, se infatti, a titolo di esempio, in Molise il campione delle certificate identifica che nell'anno 2019, nella voce di tariffa 2130, nella dimensione aziendale 11-50, sono stati rilevati 5 infortuni e 20 addetti, si è dovuto essere in grado di trovare imprese con stesse caratteristiche in ordine a regione, anno, dimensione aziendale e voce di tariffa per poter confrontare i rispettivi indici infortunistici. In assenza di imprese "non certificate" in questa stratificazione si sono operate delle correzioni per evitare un risultato fuorviante, ossia che l'andamento infortunistico fosse molto maggiore nelle imprese certificate rispetto alle non certificate per il solo fatto che le imprese non certificate non sono state trovate in quella specifica stratificazione.

A questo e a altri piccoli punti di attenzione si è corso ai ripari andando a generare algoritmi statistici in grado di pesare le scelte e avviare ad analisi potenzialmente non corrispondenti alla effettiva natura del fenomeno oggetto di studio.

In tabella 6 e in tabella 7 vengono riportate due rappresentazioni che in modo analogo, rispetto alle tabelle per il campione delle imprese certificate, riportano il numero di PAT e di addetti che hanno superato il test di verosimiglianza e sono andati a comporre il campione delle imprese non certificate adatte al confronto.

Tabella 6: Distribuzione delle PAT riferite al campione delle NON Certificate per Regione delle PAT

Regione	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Abruzzo	50.861	62.352	54.463	53.616	55.560	276.852
Basilicata	22.366	22.281	22.174	22.501	22.417	111.739
Bolzano	14.493	19.132	19.026	21.613	22.407	96.671
Calabria	50.660	54.507	69.609	69.813	76.124	320.713
Campania	225.237	229.507	229.388	235.171	240.767	1.160.070
Emilia Romagna	236.572	237.568	236.303	234.695	239.556	1.184.694
Friuli Venezia Giulia	48.193	48.105	42.195	47.741	48.676	234.910
Lazio	267.495	264.994	276.411	277.748	283.607	1.370.255
Liguria	84.067	82.327	84.019	81.492	85.076	416.981
Lombardia	529.187	522.150	525.241	526.359	529.713	2.632.650
Marche	70.575	72.210	72.157	76.645	78.522	370.109
Molise	12.015	13.340	12.899	14.863	15.592	68.709
Piemonte	221.861	226.274	223.444	223.470	224.897	1.119.946
Puglia	128.592	160.343	161.162	141.634	169.694	761.425
Sardegna	60.391	51.882	60.990	51.939	66.633	291.835
Sicilia	186.794	151.892	157.063	152.081	192.119	839.949
Toscana	203.428	203.972	202.443	203.058	225.640	1.038.541
Trento	23.734	23.989	23.605	23.479	23.904	118.711
Umbria	32.356	32.048	33.345	38.075	39.657	175.481
Valle d'Aosta	3.541	3.019	4.847	5.561	5.723	22.691
Veneto	252.138	250.754	254.088	246.630	254.823	1.258.433
ITALIA	2.724.556	2.732.646	2.764.872	2.748.184	2.901.107	13.871.365

Tabella 7: Distribuzione degli addetti riferiti alle PAT del campione delle NON Certificate per Regione delle PAT

Regione	2017	2018	2019	2020	2021	Totale complessivo
Abruzzo	142.454	157.436	150.131	137.669	158.778	746.468
Basilicata	45.752	48.285	56.750	54.583	59.808	265.178
Bolzano	76.843	92.710	96.716	99.136	108.966	474.372
Calabria	110.302	121.423	134.600	119.824	141.935	628.084
Campania	608.521	646.598	570.903	613.027	650.337	3.089.386
Emilia Romagna	1.162.746	1.207.112	1.242.075	1.170.451	1.250.669	6.033.053
Friuli Venezia Giulia	185.217	184.715	178.746	172.244	228.105	949.027
Lazio	1.542.727	1.399.195	1.489.769	1.284.449	1.339.268	7.055.407
Liguria	247.022	241.789	242.841	231.986	280.209	1.243.847
Lombardia	3.098.614	3.174.121	3.210.181	2.997.375	3.108.682	15.588.973
Marche	249.156	255.844	257.184	251.051	278.547	1.291.782
Molise	22.165	25.468	20.552	25.827	29.876	123.887
Piemonte	933.705	963.657	950.624	886.377	917.351	4.651.713
Puglia	412.045	473.560	464.979	416.852	493.125	2.260.561
Sardegna	167.061	127.528	143.894	121.796	151.773	712.053
Sicilia	412.527	374.505	450.731	414.113	501.380	2.153.255
Toscana	745.397	758.619	762.441	703.768	805.271	3.775.497
Trento	88.460	96.102	95.974	85.625	87.645	453.807
Umbria	107.921	118.182	119.094	114.803	129.827	589.827
Valle d'Aosta	13.031	12.496	12.907	12.267	13.355	64.057
Veneto	1.103.773	1.137.234	1.220.380	1.118.833	1.242.700	5.822.920
ITALIA	11.475.441	11.616.579	11.871.473	11.032.056	11.977.606	57.973.155

L'elevato numero di PAT e di addetti individuati nel campione delle non certificate evidenzia che rispetto alle analisi precedenti non solo è aumentato il numero di aziende certificate, ma anche la rosa delle stratificazioni (territorio, attività economica, dimensione aziendale e anno) prese in considerazione. Infatti, su un totale di circa 3,7 milioni di PAT attive ogni anno, rientrano nel campione delle non certificate mediamente 2,7 milioni, ovvero il 73%. Analogo il ragionamento per gli addetti ove su un totale di circa 17 milioni di lavoratori-anno, 11,5 milioni rientrano nel campione (68%).

Tabella 8: Composizione dei campioni

Quinquennio	Campione delle Certificate	Campione delle NON Certificate	Elementi scartati	TOT Inail
PAT	74.652	13.871.365	4.804.063	18.675.428
ADDETTI	7.048.530	57.973.155	25.837.587	83.810.742

Tabella 9: Percentuali di composizione tra addetti certificate e non certificate

Quinquennio	Rapporto percentuale Certificate/non Certificate
PAT	0,5%
Addetti	12%

Grafico 1: Composizione percentuale degli addetti Inail

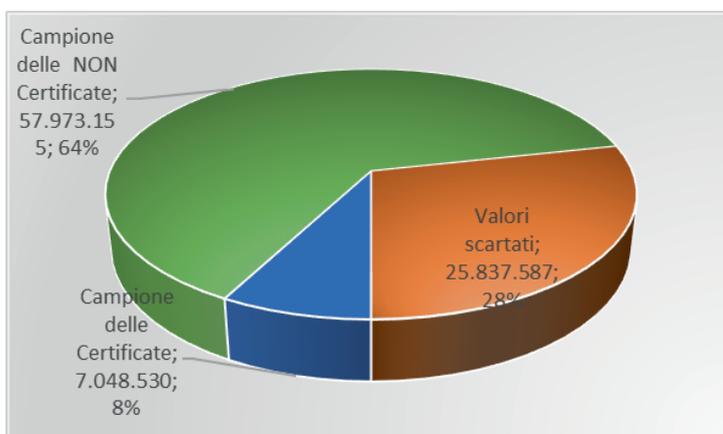
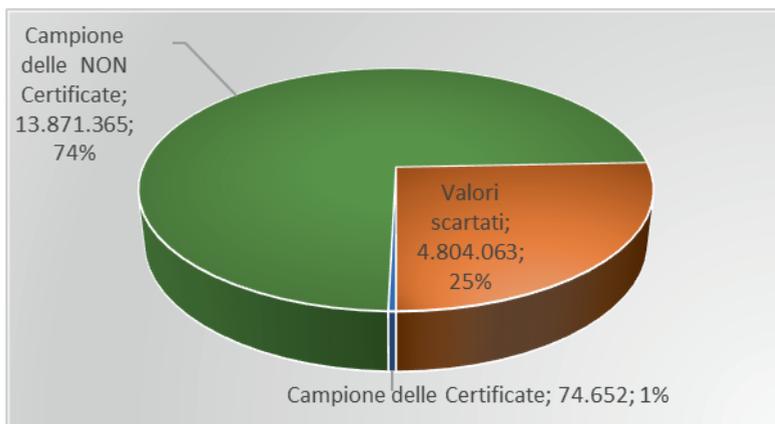


Grafico 2: Composizione percentuale delle PAT



Il dato che riguarda la composizione delle PAT che a prima vista può dar luogo a una qualche perplessità in realtà non è significativo perché in concretezza non sono le PAT come unità singole a essere oggetto di analisi ma sono fondamentali le informazioni del “contenuto” delle unità elementari, incrociando le informazioni relative a PAT e Addetti ci si rende conto che le PAT delle imprese certificate rappresentano circa l'1% di quelle non certificate ma il loro peso in termini di Addetti è molto importante e si attesta intorno al 12%.

Come informazione supplementare si desume che le imprese che sono certificate hanno una dimensione aziendale notevole, dalla tabella 4 e dalla tabella 5 si deduce infatti che le imprese certificate con più di 250 addetti hanno mediamente, nel quinquennio 1.142 addetti.

Dalla tabella 10 si evince come la dimensione media delle imprese certificate sia costantemente superiore a quella delle imprese non certificate.

Tabella 10: dimensione media delle aziende certificate e non certificate

	Imprese Certificate	Imprese non certificate
Fino a 10 Addetti	3,4	1,6
Da 11 fino a 50 Addetti	24,2	19,7
Da 51 fino a 250 Addetti	107,3	97,2
Oltre 250 Addetti	1141,8	1044,3

Da questo risultato è nata l'esigenza, a partire dall'analisi attuale, di introdurre la dimensione aziendale come nuova variabile di stratificazione per il confronto dei due campioni di aziende certificate e non certificate.

Come detto, la capillarità del dato e la stratificazione a quattro livelli dei due campioni ha portato, in qualche caso, all'assenza di un vero e proprio campione di confronto. In questi casi non governare la criticità avrebbe potuto inficiare l'indagine con settori interi che sarebbero andati a alimentare gli infortuni e gli addetti delle certificate ma non quello delle non certificate non presenti in quella specifica stratificazione. In questi casi la scelta operata è stata di considerare tra due ipotesi:

- 1) eliminare completamente il record riferito alle imprese certificate e perdere informazioni su “quegli” addetti, “quegli” infortuni
- 2) generare in maniera posticcia un livello di stratificazione speculare rispetto a quello delle certificate, con gli stessi valori sia in termini di infortuni che di addetti.

Sia nel primo che nel secondo caso si sarebbe potuto ovviare alla criticità ma di sicuro, nel primo caso si sarebbero perse “fette” di informazioni riguardo le imprese

certificate di quella regione, di quella dimensione aziendale, di quell'anno, di quella voce di tariffa Inail, per cui la scelta è stata fatta convergere sulla soluzione proposta dalla seconda ipotesi di lavoro.

Così facendo è stata lasciata l'integrità al dato complessivo e la costruzione di una stratificazione posticcia ha semplicemente reso ininfluenti quei dati rispetto all'analisi finale.

Su tutti i record provenienti dalle 16.926 stratificazioni è stato effettuato il Test di rappresentatività per verificare che il dato estratto potesse essere corretto rispetto alla numerosità estratta e non è stata scartata nessuna combinazione di variabili.

In questo contesto l'analisi statistica descrittiva dei particolari algoritmi statistici con cui è stata accertata la verosimiglianza non viene descritta, tuttavia è utile notare che nella fase successiva del trattamento del dato è stata effettuata una correzione sui dati delle singole stratificazioni, dove sono stati inseriti nel calcolo soltanto le stratificazioni che hanno presentato valori compatibili fino al 15% considerando la speculare fluttuazione rispetto al valore di riferimento (Test a due code). Con il modulo è stata garantita la fluttuazione in positivo e in negativo e in tal modo è risultata essere bilaterale con un livello di fluttuazione accettato con un range fissato al valore percentuale del 30% (ovvero $\pm 15\%$).

Il livello di tolleranza bilaterale del 15% è stato applicato sia alla composizione tra Addetti e infortuni che a quella tra Addetti e Infortuni Gravi.

In altri ambiti di studio, ma sempre con un approccio di tipo pragmatico e numerico, si è anche arrivati a quantificare mediamente il costo di un infortunio. In particolare, si è potuto mettere in evidenza che al di là dei costi immediati e ovvi che nel momento dell'infortunio, deve sostenere l'imprenditore, vi sono tutta una serie di costi non ovvi, di non immediata percezione, che entrano in maniera subdola nella gestione economica dell'evento lesivo. Investire in sicurezza, come si vedrà in quest'analisi, comporta una minore probabilità di sostenere queste spese, non solo, ma nel caso in cui accada un infortunio, con una elevata probabilità questo sarà meno grave, e minore gravità vuol dire, ad esempio, tempi di rientro più rapidi, spese per sostituzione dell'infortunato più basse.

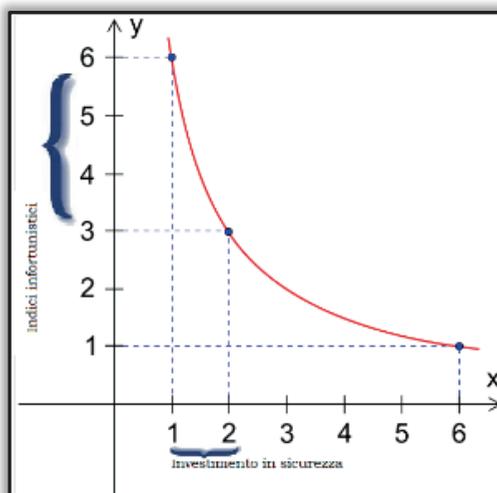
L'investimento in prevenzione consente quindi una azione proattiva nei confronti del rischio di infortunarsi sul lavoro e il livello di ritorno in termini infortunistici è tanto maggiore quando si opera in un settore produttivo che storicamente ha fatto degli investimenti in salute e sicurezza un'attività marginale e non strutturata.

L'azione prevenzionale sui livelli di rischio comporta sicuramente un impegno da parte dell'impresa ma a fronte di questo impegno, non soltanto economico, si riesce a costruire un ostacolo al verificarsi dell'infortunio sul lavoro, e questo ostacolo sarà tanto più efficace in misura del livello di sicurezza dal quale si parte.

Nel grafico 3 viene illustrato il legame esistente tra il livello di investimento e il guadagno in termini di sicurezza. Il ramo d'iperbole che rappresenta il legame tra incremento di investimento e guadagno in termini di sicurezza fa vedere come più ci si allontani dall'origine degli assi e maggiormente la curva fletta fino quasi ad

appiattirsi. Bene si adatta questa visione rispetto al reale guadagno che si otterrebbe in termini di sicurezza passando da un investimento in sicurezza a un altro di livello superiore. La curva reagisce in modo diverso rispetto ai diversi momenti storici costituiti dal livello di sicurezza delle imprese nel tempo, effettuando una semplificazione si può dire che nella parte di curva vicina all'asse delle ordinate l'investimento di un euro comporta un guadagno di tre punti, in una fase centrale si ha corrispondenza tra investimento e guadagno in sicurezza mentre allontanandoci ancora dalle ordinate si invertono le parti per cui a un euro di investimento corrisponde un guadagno meno che proporzionale.

Grafico 3: Rischio e investimento a confronto



In altri termini, si può assimilare questa rappresentazione grafica al cosiddetto ritorno sull'investimento (ROI); calcolare il ROI rispetto al tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro può essere un processo complesso e dipende da vari fattori, tra cui il settore industriale, le dimensioni dell'azienda, il tipo di infortuni prevenuti e le misure preventive implementate. Tuttavia, il concetto generale è legato alla curva appena rappresentata sul piano cartesiano, maggiore è la differenza tra i benefici e i costi più grande risulta essere il ritorno dell'investimento.

$$ROI = \left(\frac{\text{Benefici totali} - \text{Costi totali}}{\text{Costi totali}} \right) \times 100$$

I benefici totali sono i risparmi o i vantaggi ottenuti grazie all'applicazione di sistemi in grado di porre ostacolo al verificarsi di infortuni, come, ad esempio, la riduzione dei costi medici, minori tassi di assicurazione, aumento della produttività.

I costi totali sono i costi associati all'implementazione delle misure preventive come, ad esempio, acquisto di attrezzature di sicurezza, formazione del personale, perdita di produzione durante il tempo dedicato alla formazione

Interpretare il valore del ROI per determinare quanto l'investimento nella prevenzione degli infortuni sul lavoro è stato vantaggioso per una azienda comporta la valutazione del segno del rapporto, un ROI positivo indica che i benefici superano i costi mentre un ROI negativo indica il contrario, ma c'è anche da sottolineare che alcuni benefici, come miglioramenti nella reputazione aziendale e nella cultura della sicurezza possono essere molto difficili da quantificare in termini finanziari ma possono essere comunque significativi per il successo dell'azienda.

Considerare il ROI a livello Paese comporta un lavoro complesso che deve necessariamente tenere conto delle diverse aree geografiche e delle diverse realtà all'interno dei settori economici, ciò è tanto più complesso quando si pensi alla particolare geografia dell'Italia. Questo studio porta proprio alla luce il tessuto capillare delle imprese certificate sotto accreditamento, c'è stata una grossa evoluzione negli ultimi anni, nonostante il disastro della pandemia, ma sembra esserci ancora parecchio spazio per aumentare il volume delle imprese certificate.

Dai dati che vengono proposti in questa analisi si può dire che nel nostro Paese la situazione è quella della prima fase della curva dove investendo in un sistema di gestione della salute e sicurezza il guadagno che si ha nell'incremento della sicurezza sul lavoro è decisamente superiore. Dunque, con ROI molto positivo, spese non eccessive e guadagno economico molto superiore all'investimento.

Nel prossimo articolo si darà una quantificazione di questo ritorno in termini infortunistici, si proverà a dare un numero al livello di sicurezza che si raggiunge effettuando scelte mirate alla prevenzione degli infortuni attraverso un sistema di gestione certificato.

DAGLI APPROCCI AI RISULTATI: L'EVIDENZA DELLA RIDUZIONE DEGLI ANDAMENTI INFORTUNISTICI NELLE AZIENDE CERTIFICATE

S. Amatucci*, M.I. Barra**, F. Benedetti**, S. D'Amario*, G. Morinelli*, A. Terracina**

* Inail - Direzione generale - Consulenza statistico attuariale

** Inail - Direzione generale - Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza

Introduzione

Il quadro europeo 2021-2027 in materia di SSL¹³ stabilisce le priorità e le azioni chiave necessarie per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori nei prossimi anni nel contesto del mondo post-pandemico, caratterizzato dalle transizioni verde e digitale, dalle sfide economiche e demografiche e dall'evoluzione del concetto di ambiente di lavoro tradizionale. Nel piano si ribadisce la necessità di condizioni di lavoro sicure, indispensabili per una forza lavoro sana e produttiva e si sottolinea come tale aspetto sia indispensabile anche per la sostenibilità e per la competitività dell'economia dell'UE¹⁴.

In questo contesto si inseriscono i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (Sgsl), quale strumento utile per gestire e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro al fine di renderli sani, sicuri, sostenibili e competitivi.

Tuttavia, la consapevolezza che una corretta gestione della salute e sicurezza sia fondamentale sia a livello di Paese che a livello aziendale, poiché costituisce una leva per aumentare i propri standard portando a una maggiore competitività, stenta tuttavia ad essere effettivamente percepito da una parte non minoritaria di aziende.

Lo studio in questione mette in luce l'efficacia dei sistemi di gestione certificati nel miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che si traduce in una riduzione del fenomeno infortunistico e dei costi sociali ed economici ad esso associati.

Analisi e distribuzione delle aziende certificate

Prima di effettuare il confronto tra i dati infortunistici, trattati nel prossimo paragrafo, delle aziende certificate con le omologhe a livello nazionale è bene effettuare una breve analisi della composizione del campione delle aziende certificate in ordine alla loro distribuzione nell'ambito dei vari settori economici.

L'analisi che segue viene effettuata rispetto al numero degli addetti per ogni Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) secondo i criteri e la metodologia descritti nell'articolo "2017-2021: Cinque anni sulle montagne russe, il contesto socio

¹³ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24122&langId=en>

¹⁴ M.I. Barra *I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro: gli incentivi e i ritorni economici per le imprese* Quaderni della sicurezza AIFOS, n 4, dicembre 2022

economico alla base dello studio delle strategie di approccio alla valutazione del rischio infortunistico. Il confronto tra imprese certificate e non certificate” di questo volume e differisce pertanto dai dati dei grafici riportati nell’articolo “L’evoluzione dei sistemi di gestione: aspetti tecnici e organizzativi” a cura di Accredia sempre in questo volume.

La tabella che segue riporta il numero degli addetti suddiviso per attività economiche nei 5 anni oggetto dell’osservazione

Tabella 1: numero di addetti riferiti alle PAT del campione delle certificate per tipo di attività economica della PAT

<i>Attività economica</i>	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
<i>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</i>	1.641	1.695	1.530	738	892	6.495
<i>ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE</i>	2.294	2.690	2.748	31.188	31.506	70.426
<i>ATTIVITÀ MANIFATTURIERE</i>	352.351	389.857	396.751	458.044	608.745	2.205.748
<i>FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA</i>	66.694	69.180	70.115	62.965	68.104	337.059
<i>FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI</i>	59.358	67.394	72.623	68.043	82.487	349.905
<i>CONSTRUZIONI</i>	77.660	100.379	109.645	91.464	134.760	513.908
<i>COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI</i>	43.401	42.400	53.105	54.332	83.151	276.390
<i>TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO</i>	95.623	328.091	341.359	287.941	377.707	1.430.721
<i>ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE</i>	24.975	21.215	30.445	30.265	23.172	130.071
<i>SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</i>	21.449	48.518	45.596	37.395	129.357	282.315
<i>ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE</i>	47.668	44.504	126.086	125.125	136.517	479.900
<i>ATTIVITÀ IMMOBILIARI</i>	3.769	3.995	4.901	3.116	7.087	22.868
<i>ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE</i>	40.858	32.888	36.556	38.627	60.138	209.067
<i>NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE</i>	64.039	81.705	97.897	87.426	118.675	449.742
<i>AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA</i>	1.590	1.585	1.577	9.687	9.316	23.755
<i>ISTRUZIONE</i>	1.764	1.571	1.836	1.562	1.498	8.230
<i>SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE</i>	18.243	19.638	36.840	42.740	56.152	173.613
<i>ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</i>	1.532	3.868	4.413	1.945	4.339	16.097
<i>ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI</i>	6.285	8.816	10.584	8.306	8.825	42.816
<i>indeterminato</i>	0	0	0	3.270	16.444	19.403
Totale	931.051	1.269.871	1.444.555	1.444.180	1.958.873	7.048.530

Andando ad analizzare tale distribuzione, spicca il dato delle attività manifatturiere che registrano, nel quinquennio considerato, più di due milioni di addetti nelle aziende certificate, ma anche trasporto e magazzinaggio, nello stesso periodo di osservazione, fa registrare, in queste aziende, quasi un milione e mezzo di addetti. Agricoltura e Silvicoltura, uniti al settore economico dell'istruzione sono i settori che invece hanno il minor numero di addetti nelle aziende certificate.

Collegata al settore di attività economico è anche la distribuzione delle classi dimensionali delle imprese, come si evince dalla tabella 2 che fornisce lo spaccato per l'ultimo degli anni oggetto del periodo di osservazione.

Tabella 2: Anno 2021 - Distribuzione percentuale delle classi di dimensione aziendale per settore di attività economica

	Fino a 10 addetti	fino a 50 addetti	fino a 250 addetti	oltre 250	
<i>AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA</i>	5,45	23,84	39,05	31,66	100,0
<i>ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE</i>	1,02	7,33	9,93	81,71	100,0
<i>ATTIVITÀ MANIFATTURIERE</i>	1,24	9,47	29,82	59,47	100,0
<i>FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA</i>	0,47	3,49	12,13	83,91	100,0
<i>FORNITURA DI ACQUA; RETI FOGNARIE, ATTIVITÀ DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO</i>	2,44	14,90	29,35	53,31	100,0
<i>COSTRUZIONI</i>	5,10	25,66	34,64	34,59	100,0
<i>COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI</i>	2,75	13,10	19,64	64,50	100,0
<i>TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO</i>	0,74	3,78	9,33	86,14	100,0
<i>ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E DI RISTORAZIONE</i>	0,86	3,71	8,05	87,39	100,0
<i>SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE</i>	0,62	2,90	7,23	89,25	100,0
<i>ATTIVITÀ FINANZIARIE E ASSICURATIVE</i>	0,08	0,36	1,23	98,33	100,0
<i>ATTIVITÀ IMMOBILIARI</i>	3,49	11,02	27,34	58,15	100,0
<i>ATTIVITÀ PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE</i>	2,75	12,28	29,49	55,48	100,0
<i>NOLEGGIO, AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE</i>	2,01	9,55	29,16	59,28	100,0
<i>AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA</i>	0,14	2,91	4,35	92,59	100,0
<i>ISTRUZIONE</i>	7,06	31,79	47,35	13,80	100,0
<i>SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE</i>	1,31	9,19	21,95	67,55	100,0
<i>ATTIVITÀ ARTISTICHE, SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO</i>	4,01	15,60	21,66	58,74	100,0
<i>ALTRE ATTIVITÀ DI SERVIZI</i>	1,91	12,39	25,58	60,12	100,0

Come si può agevolmente vedere forniture elettriche, mineraria, trasporto e magazzinaggio, servizi di alloggio e ristorazione sono tra i settori con dimensioni aziendali maggiori.

Non in tutte le regioni e non in tutti i settori economici la tendenza alla certificazione si è evoluta in maniera compatta e lineare nell'affrontare la gestione dell'andamento infortunistico. Si può costruire una mappa in cui si possono mettere a rapporto le imprese certificate rispetto a quelle non certificate e delineare il profilo in termini di regioni e classi di dimensione aziendale.

Nel grafico seguente si mette in evidenza il numero di addetti che operano in aziende certificate suddiviso per regione.

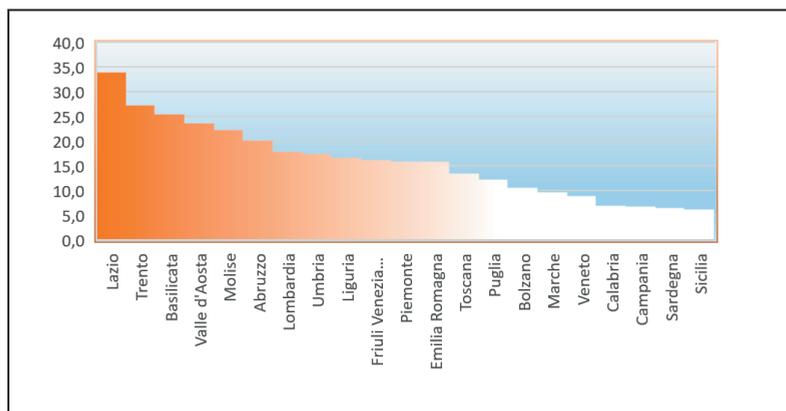


Grafico 1: anno 2021- Percentuale di addetti afferenti alle aziende certificate rispetto a quelli non certificate, dati per regione

Tabella 3: Percentuale delle PAT certificate per dimensione aziendale e Regione

Regione	Fino a 10 addetti	Fino a 50 addetti	Fino a 250 addetti	Oltre 250 addetti
Abruzzo	49,0	32,9	14,2	3,9
Basilicata	48,3	32,9	16,4	2,3
Bolzano	36,4	37,0	21,0	5,6
Calabria	59,5	29,1	10,0	1,5
Campania	52,8	31,7	12,8	2,7
Emilia-Romagna	31,9	36,5	22,9	8,7
Friuli-Venezia Giulia	37,4	35,0	20,3	7,3
Lazio	44,9	31,2	15,0	8,9
Liguria	40,9	35,8	17,2	6,1
Lombardia	31,2	35,8	24,8	8,2
Marche	43,8	32,6	19,1	4,5
Molise	62,2	30,0	6,5	1,4
Piemonte	36,7	32,5	22,4	8,4
Puglia	46,3	36,4	13,0	4,3
Sardegna	48,7	31,9	17,8	1,6
Sicilia	54,4	29,3	13,1	3,2
Toscana	42,4	35,4	18,5	3,6
Trento	39,1	38,7	17,9	4,4
Umbria	42,9	36,4	17,0	3,7
Valle d'Aosta	43,3	36,7	15,0	5,0
Veneto	36,6	36,0	22,5	4,9
Italia	40,7	34,3	19,1	6,0

Appare evidente la diversa velocità alla quale si muovono le imprese più piccole rispetto alle altre tipologie di imprese: tra le piccole imprese spicca il caso del Molise e della Valle d'Aosta nelle quali la percentuale degli addetti che prestano la loro opera in aziende certificate è intorno al 25%, mentre è addirittura esemplare il caso della provincia autonoma di Trento che nelle imprese di media dimensione mette in evidenza come per ogni addetto riferito alle imprese non certificate corrispondono quasi 2,5 addetti riferiti alle imprese certificate.

Fanalini di coda, per quello che riguarda il dato medio complessivo, sono le due isole maggiori per cui la percentuale dei lavoratori che lavorano presso una impresa certificata sono intorno al 6% degli addetti che fanno riferimento a imprese non certificate.

Dalla tabella emerge, che mediamente il 41% delle Pat certificate hanno un numero di addetti inferiore a 10.

Più nel dettaglio, come si evince dalla tabella 3, il 75% delle aziende certificate sono di piccole dimensioni (fino a 50 dipendenti), mentre solamente il 6% sono imprese di grandi dimensioni (oltre 250 dipendenti). Tuttavia, se rapportiamo il numero di aziende certificate sul totale delle aziende italiane delle medesime dimensioni, troviamo che le aziende piccole certificate costituiscono appena il 4‰ del totale delle imprese piccole italiane, mentre le aziende certificate di grandi dimensioni coprono il 22% del totale delle imprese italiane delle medesime dimensioni. Le aziende di medie dimensioni certificate coprono il 12% dell'analogo totale delle aziende italiane. Inoltre, a livello regionale si rileva una differenziazione delle imprese italiane per dimensione aziendale.

Tale distribuzione dimensionale incide anche sulla distribuzione delle imprese certificate a livello regionale, infatti, ad esempio, in Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio e Piemonte si registra per le PAT certificate la più alta incidenza di imprese di grandi dimensioni, analogamente a quanto accade per il totale delle imprese italiane

In ogni caso i dati della distribuzione delle percentuali di certificazioni delinea che ancora il quadro italiano è rappresentato da ampi margini di miglioramento.

Analisi andamenti infortunistici

L'adozione di un SGSL comporta l'attuazione di una serie di attività messe in atto con un processo sistematico e strutturato e che ha come fine ultimo il miglioramento delle prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro e pertanto la riduzione del fenomeno infortunistico.

Tale assunto necessita evidentemente di una verifica che L'Inail ha più volte messo in campo e che solo recentemente ha visto analisi simili svolte da altri soggetti a livello internazionale¹⁵.

Tali studi indicano risultati positivi correlati all'adozione di un SGSL da parte delle organizzazioni, i quali riguardano principalmente tre aspetti:

- “istituzionale” che enfatizza l'aumento della legittimità e, quindi, un miglioramento dell'immagine pubblica come risultato primario. Le parti interessate si aspettano di raggiungere questo risultato utilizzando adeguati sistemi di documentazione e comunicazione con gli stakeholder - entrambi obbligatori all'interno delle norme inerenti gli SGSL.
- “operativo” che sottolinea i vantaggi operativi con strumenti sistematici come PDCA (plan-do-check-act), procedure, miglioramento continuo e possibilità di integrazione con altri sistemi di gestione all'interno delle organizzazioni. Se le organizzazioni utilizzano questi strumenti correttamente, dovrebbero quindi aumentare il livello di maturità del loro SGSL e garantire un approccio

¹⁵ Wong, G., Greenhalgh, T., Westhorp, G., Buckingham, J., Pawson, R., 2013a. RAMESES publication standards: realist syntheses. BMC Med. 11, 21.

sistematico e duraturo, nonché un'attenzione particolare alle questioni di salute e sicurezza sul lavoro al loro interno.

- “compliance” che enfatizza le risorse che aiutano l'organizzazione a conformarsi a quadri normativi sempre più complessi, specialmente per le organizzazioni che operano in più paesi e in diversi settori produttivi.

Tuttavia, gli studi non sempre confermano il raggiungimento di risultati positivi in tutti e tre gli aspetti sopra riportati i quali sono, talvolta, raggiunti dalle organizzazioni solo parzialmente.

Un recente studio danese¹⁶ ha valutato le attività intraprese, sia in termini di pianificazione che di attuazione e monitoraggio, rispettivamente dalle imprese certificate e da quelle non certificate. I risultati dell'analisi di regressione lineare dei dati raccolti hanno rivelato valori di punteggio significativamente più alti per la prima tipologia di imprese; il che implica che i luoghi di lavoro delle imprese certificate offrono prestazioni di salute e sicurezza migliori per tutti i processi indagati.

Lo studio Inail, si è posto un obiettivo più diretto ed è andato a valutare quantitativamente i risultati dell'applicazione di un SGSL in termini di riduzione del fenomeno infortunistico.

Lo studio è oggi alla sua quarta edizione; una prima analisi sperimentale era stata condotta da Inail nel 2008¹⁷ e successivamente, insieme ad Accredia altre due volte, nel 2012¹⁸ e nel 2018¹⁹. Nel tempo le analisi hanno potuto contare su un campione crescente, e dunque maggiormente significativo, di aziende certificate. Questa progressiva crescita potrebbe essere stata sostenuta anche dall'introduzione dei reati di lesioni colpose gravi e gravissime e di omicidio colposo causati da inadempienza delle norme di tutela contro gli infortuni e le malattie professionali, nel novero di quelli punibili ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e al conseguente accostamento, al comma 5 dell'art. 30 del d.lgs. 81, degli SGSL ai modelli organizzativi e gestionali esimenti dalla responsabilità amministrativa delle imprese.

I dati di riduzione degli indici infortunistici hanno sempre confermato, in tutte e quattro le edizioni dello studio, la bontà dell'approccio gestionale organizzativo e degli SGSL certificati come efficace metodologia prevenzionale. Infatti, nello studio

¹⁶ Christian Uhrenholdt Madsen , Sannie Vester Thorsen , Peter Hasle , Line Leonhardt Laursen , Johnny Dyreborg *Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems* Safety Science, Volume 152, 2022

¹⁷ M. I. Barra, G. Morinelli; A. Terracina - *Sistemi di gestione contro gli infortuni: dall'Inail i primi dati sull'efficacia*. Ambiente&Sicurezza - Il sole24ore n. 18/08

¹⁸ M. I. Barra, G. Morinelli; A. Terracina - *I dati Inail sull'efficacia dei SGSL per ridurre gli infortuni* - Osservatorio Accredia n.1 del 2012

¹⁹ Alessandro Nisi, Silvia Amatucci, Maria Ilaria Barra, Fabrizio Benedetti, Giuseppe Morinelli, Antonio Terracina - *Infortuni sul lavoro, l'efficacia dei sistemi di gestione certificati* Osservatorio Accredia n.1 del 2012

del 2018, nelle imprese certificate, rispetto a quelle non certificate, sono stati registrati il 16% in meno di infortuni e una gravità inferiore del 40%.

Lo studio di cui si tratta in questo volume è stato nuovamente effettuato nel corso del 2023, in collaborazione con Accredia, andando ad analizzare l'impatto dei SGSL su un quinquennio più recente che va dal 2017 al 2021. Molti sono stati in questo periodo gli avvenimenti economici, politici e sociali legati anche alla emergenza pandemica, i quali hanno avuto un impatto significativo sul mondo del lavoro. Inoltre, in questi anni si è anche avuto il passaggio che ha portato alla transizione tra le norme di riferimento per l'adozione e la certificazione dei SGSL, con il passaggio dalla OHSAS 18001 alla norma UNI EN ISO 45001:23.

La metodologia statistica utilizzata in questo studio per individuare e confrontare i due campioni, aziende certificate e non certificate, è riportata nel dettaglio nell'articolo "2017-2021: Cinque anni sulle montagne russe, il contesto socioeconomico alla base dello studio delle strategie di approccio alla valutazione del rischio infortunistico. Il confronto tra imprese certificate e non certificate" di questo volume. La numerosità del campione, ulteriormente e significativamente cresciuta, ha permesso di condurre una analisi ancora più robusta da un punto di vista statistico.

I risultati ottenuti confermano la riduzione degli indici statistici di frequenza e gravità degli infortuni già mostrata in passato, anche se questo ultimo studio non si può considerare direttamente confrontabile con quelli condotti negli anni precedenti, visto l'incremento del campione delle aziende certificate che ha consentito l'adozione di metodologie di analisi più approfondite e puntuali.

Nella tabella 4 viene riportato l'indice di frequenza degli infortuni sia per il campione di aziende certificate che per il campione di aziende non certificate, suddivisi per i grandi gruppi di tariffa Inail ai quali appartengono, e la differenza percentuale calcolata per ognuno di essi.

Tabella 4: Confronto degli indici di frequenza degli infortuni tra imprese certificate e non certificate

Indice di frequenza				
Grande gruppo INAIL	Tipo di attività economica	Campione certificate	Campione non certificate	Differenza percentuale
0	Attività varie	9,8	14,6	-32,9
1	Lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti	26,1	30,2	-13,6
2	Chimica, materie plastiche e carta	9,7	16,4	-40,9
3	Costruzioni edili, idrauliche, stradali	28,8	35,5	-18,9
4	Energia elettrica, gas e combustibili	13,4	19,2	-30,2
5	Industria del legno	18,3	23,1	-20,8
6	Metallurgia, macchine, mezzi di trasporto	12,7	19,9	-36,2
7	Mineraria, lavorazione di materiali non metalliferi	24,5	37,1	-34,0
8	Industrie tessili e della confezione. Pelli e cuoi	10,2	13,1	-22,1
9	Trasporti, facchinaggio, magazzinaggio	23,8	29,9	-20,4
	Complesso delle attività	18,8	24,3	-22,6

Dai dati emerge una certa variabilità della riduzione dell'indice in funzione del grande gruppo di tariffa ossia dell'attività svolta dalle imprese. Mostrano una riduzione superiore al 40% le aziende del settore chimico, una riduzione compresa tra il 30% e il 40% le aziende dell'energia elettrica, gas e combustibili e quelle appartenenti al grande gruppo della mineraria e della lavorazione di materiali non metalliferi. Il valore più basso è registrato nel grande gruppo delle lavorazioni meccanico agricole, della pesca e degli allevamenti. La riduzione complessiva dell'indice di frequenza è pari al 22,6 % per le aziende certificate.

Nella tabella 5 è riportato il rapporto di gravità degli infortuni sia per il campione di aziende certificate che per il campione di aziende non certificate, suddivisi per i grandi gruppi di tariffa Inail ai quali appartengono, e la differenza percentuale calcolata per ognuno di essi.

Tabella 5: Confronto tra rapporto di gravità delle imprese certificate e non certificate

Rapporto di gravità				
Grande gruppo INAIL	Tipo di attività economica	Campione certificate	Campione non certificate	Differenza percentuale
0	Attività varie	12,8	15,2	-15,8
1	Lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti	9,7	13,7	-29,2
2	Chimica, materie plastiche e carta	15,3	17,8	-14,0
3	Costruzioni edili, idrauliche, stradali	25,5	33,4	-23,6
4	Energia elettrica, gas e combustibili	18,7	27,1	-31,0
5	Industria del legno	13,9	20,2	-31,2
6	Metallurgia, macchine, mezzi di trasporto	14,9	17,1	-12,9
7	Mineraria, lavorazione di materiali non metalliferi	18,9	25,7	-26,5
8	Industrie tessili e della confezione. Pelli e cuoi	13,1	21,4	-38,8
9	Trasporti, facchinaggio, magazzinaggio	12,8	20,8	-38,5
	Complesso delle attività	14,8	20,9	-29,2

Si rileva una riduzione dell'indice di gravità nelle aziende certificate in modo variabile in funzione delle attività svolte dalle imprese, con valori superiori al 30% per grandi gruppi dell'energia elettrica, gas e combustibili, delle Industrie tessili e della confezione, pelli e cuoi e dei trasporti, facchinaggio, magazzinaggio. Valori superiori al 20% si registrano nei grandi gruppi delle lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti, e della mineraria e della lavorazione di materiali non metalliferi, così come nelle aziende delle costruzioni edili, idrauliche, stradali. La riduzione complessiva per le aziende certificate dell'indice di gravità è pari al 29,2%.

Dal quadro infortunistico rilevato si evince che quando si adotta un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato sotto accreditamento la frequenza infortunistica si riduce quasi di un quarto, mentre la gravità media dell'eventuale infortunio si abbassa di poco meno del 30%.

Come nello studio effettuato cinque anni fa, nel 2018, si conferma che l'indice di frequenza infortunistica è in discesa meno evidente rispetto al rapporto di gravità. In altre parole, il numero degli infortuni si riduce meno rispetto all'entità delle conseguenze degli eventi lesivi per i lavoratori.

Le misure organizzative e gestionali, pur complessivamente efficaci, sembrerebbero esserlo maggiormente nel prevenire gli infortuni gravi rispetto a quelli lievi.

Focus sui settori nei quali la certificazione è più diffusa

Non c'è dubbio che esista una stretta correlazione tra il fenomeno infortunistico e la propensione delle aziende ad intraprendere il percorso del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro per i propri dipendenti. Infatti, i settori di attività economica dove si è registrato il più alto numero di aziende certificate sono proprio quello delle Costruzioni e quello dei Trasporti e Magazzinaggio (da ora in poi "Trasporti") dove il livello di rischio infortunistico è molto alto sia in termini di frequenza che di gravità.

A conferma di quanto emerge in questo studio e nei precedenti del 2012 e del 2018, il costante investimento in prevenzione sta portando ad un trend decrescente del rischio infortunistico.

Quindi non solo le aziende che adottano un sistema di gestione certificato registrano livelli inferiori rispetto alle aziende omologhe che non lo fanno, ma, in termini più generali, emerge anche che la prevenzione produce affetti positivi sulla costante diminuzione nel tempo del rischio legato al verificarsi di un evento lesivo.

Analizzando, infatti, i dati relativi ai due settori considerati nel complesso e riferiti all'ultimo quinquennio di osservazione, la frequenza infortunistica è risultata in calo per entrambi, in particolare del 10% nelle Costruzioni e del 19% nei Trasporti.

Questi risultati si collocano all'interno di un quadro economico che ha visto rimanere pressoché costante il numero di aziende attive e assicurate all'Inail (+1%) nel settore delle Costruzioni e in leggera diminuzione (-5%) in quello dei Trasporti. Nell'ambito di quest'ultimo la contrazione del numero di aziende è quasi interamente concentrata nella sezione Trasporti terrestri.

Il trend complessivamente decrescente dell'incidenza infortunistica è il risultato della combinazione di due fattori: l'andamento degli infortuni nel tempo e quello degli addetti-anno.

Per il calcolo degli indici di rischio sono stati considerati tutti gli infortuni avvenuti a lavoratori operanti nei due settori presi in considerazione nell'ultimo quinquennio, definiti positivi dall'Inail, al netto dei casi in itinere e dei casi covid.

Nel quinquennio di riferimento la frequenza infortunistica, data dal rapporto tra gli infortuni e gli addetti, è diminuita sia per il settore dei Trasporti dove si è registrato un calo degli infortuni (-14%) a fronte dell'aumento del numero di addetti del 7%, sia per il settore delle Costruzioni dove a fronte di una cospicua crescita del numero di addetti (+18%) si è registrato un aumento degli infortuni del 6%. Quest'ultimo dato però è decisamente inferiore rispetto all'aumento degli addetti che quindi non ha fatto salire l'indice di frequenza infortunistica.

Analogamente a quanto avvenuto per l'indice di frequenza infortunistica anche il livello di rischio calcolato tenendo conto della gravità degli infortuni è in calo nel periodo di osservazione.

Il rapporto di gravità, determinato come percentuale degli infortuni gravi, ovvero che hanno portato alla morte o all'assegnazione di almeno un grado di menomazione,

è in lieve flessione negativa per il settore dei Trasporti, mentre mostra una contrazione più consistente (-7%) nel settore delle Costruzioni.

La prevenzione come investimento

Nel complesso, i dati confermano la bontà dell'approccio gestionale organizzativo e dei SGSL certificati sotto accreditamento come metodologia finalizzata al miglioramento delle prestazioni di prevenzione e della riduzione del fenomeno infortunistico.

Riduzione che è utile quantificare anche dal punto di vista economico allo scopo di dimostrare come la prevenzione sui luoghi di lavoro possa essere un investimento e non un costo.

Uno studio condotto dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, ha calcolato i soli costi sociali correlati agli infortuni e malattie professionali in cinque Paesi Europei, tra cui l'Italia²⁰.

I risultati sono riportati nella tabella seguente (Tabella 6).

Tabella 6: Il valore della sicurezza e della salute sul lavoro e i costi sociali degli infortuni e delle malattie professionali. Osservatorio europeo dei rischi. Sintesi, 2019

Paese	Finlandia	Germania	Paesi Bassi	Italia	Polonia
Numero casi	131.867	2.262.031	323.544	1.907.504	1.156.394
Costi diretti in Mlo euro	484	10.914	2.137	8.491	1.882
Costi indiretti in Mlo euro	4.362	70.658	6.468	58.961	19.588
Costi immateriali in Mlo euro	1.196	25.557	5.147	37.392	22.311
Onore economico complessivo in Mlo euro	6.042	107.129	23.751	104.844	43.781
% rispetto al PIL	2.9	3.5	3.5	6.3	10.2
Costo/caso in Mlo euro	45.8165	47.360	73.410	54.964	37.860

Le cifre enormi calcolate in tale studio rendono evidente che la riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatologico oltre a portare al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori, portano alla riduzione degli elevati costi ad esso correlati.

²⁰ European Agency for Safety and Health at Work "The value of occupational safety and health and the societal costs of work-related injuries and diseases European Risk" Observatory Executive Summary 2019

Investire in sicurezza, come si vede in quest'analisi, comporta certamente una riduzione nelle spese da sostenere sia per la riduzione della probabilità di accadimento sia perché, nel caso accada un infortunio, questo, mediamente, questo sarà meno grave, e minore gravità vuol dire, ad esempio, tempi di rientro più rapidi e, quindi, spese collegate più basse.

Dai dati citati si è visto che circa l'8% degli addetti svolge la propria attività in una impresa che hanno adottato un SGSL certificato sotto accreditamento, si tratta di circa sette milioni di lavoratori che hanno una probabilità inferiore del 23 per cento circa di infortunarsi rispetto ai loro omologhi che lavorano presso una impresa non certificata.

Se applicassimo a questi sette milioni di lavoratori in maniera uniforme la frequenza di infortunio relativa alle imprese certificate (18,8 x1000) otterremmo che in un anno si infortunerebbero mediamente 131.600 lavoratori, ma se invece calcolassimo, su questi sette milioni di lavoratori, il numero medio di infortuni utilizzando nel calcolo la frequenza di infortunio delle imprese non certificate (24,3 x 1000) vorrebbe dire che si avrebbero mediamente 170.100 infortuni sul lavoro.

Inoltre, questi 131.600 infortunati teorici, nel 29% dei casi, avrebbero una gravità dell'infortunio minore rispetto ai 170.100.

La stima degli oneri complessi correlati all'evento infortunistico pari a 54.964 euro, riportata in figura 2, in linea con le stime dell'Inail, applicata alla riduzione infortunistica sopra calcolata, arriva a quantificare una riduzione di costi pari a 2 miliardi di euro per i sette milioni di lavoratori operanti nelle imprese certificate.

Un costo che le imprese, le famiglie e il Paese hanno evitato insieme alle sofferenze legate al verificarsi di un infortunio sul lavoro.

Immaginiamo, inoltre, se il numero delle imprese certificate aumentassero anche solo di un fattore 10, il numero e le conseguenze degli infortuni si ridurrebbero, in funzione della riduzione di frequenza e gravità misurata nell'ambito di questo studio, in maniera assai rilevante e potremmo iniziare a vederlo anche nei dati complessivi che l'Istituto registra e pubblica periodicamente.

IL D.LGS. 231/2001 PER LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE E IL D.LGS. 81/2008

M.I. Barra, F. Benedetti, P. Ricciardi, A. Terracina

Inail - Direzione generale - Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza

Introduzione

La responsabilità amministrativa riguarda aziende, società, organizzazioni non governative, in generale denominate nella legge come “enti”, per i reati commessi dai loro rappresentanti o dipendenti durante l’esercizio delle loro funzioni. Questo significa che un’azienda può essere ritenuta responsabile per i comportamenti illeciti commessi dai suoi dipendenti, come, ad es., reati finanziari, corruzione, frode, ed altri, successivamente ampliati, tra i quali sono inclusi quelli di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

La responsabilità amministrativa degli “enti” è regolamentata dal d.lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”.

I rapporti tra il d.lgs. 231/01 e i reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro si concretizzano con la legge 123/07 “Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia”, cioè la legge delega che poi darà vita al d.lgs. 81/08.

L’art 9 della legge citata 123/2007, infatti, inserisce i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni gravi e gravissime (art. 590 c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche nel novero dei reati presupposto punibili ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Le sanzioni previste per la responsabilità amministrativa si affiancano alle responsabilità di natura penale e sono a carico dell’ente e quindi di fatto della sua proprietà. Si tratta di importanti sanzioni di natura economica, che possono raggiungere circa il milione e mezzo di euro, e di natura interdittiva dell’attività economica di impresa, per approfondire le quali si rimanda alla lettura della legge.

L’ente, questa è la denominazione adottata dal d.lgs. 231/2001, può ottenere efficacia l’esimente dalla responsabilità amministrativa se può dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L’ente/azienda deve anche dotarsi di un organismo di vigilanza e controllo sulla efficace attuazione del MOG e di un sistema sanzionatorio interno con cui punire i comportamenti dei propri dipendenti non rispondenti alle indicazioni e alle procedure previste dal modello.

La previsione normativa della Legge 123/2007 suscitò al tempo grande interesse e non poche perplessità, ma è stata comunque confermata, anzi migliorata, con gli articoli 30 e 300 del d.lgs. 81/08, con i quali sono state declinate le sanzioni (art.

300) e declinate le caratteristiche ed i requisiti del MOG (art. 30) applicabili ai reati presupposto di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni gravi e gravissime (art. 590 c.p.) commesse con violazione delle norme antinfortunistiche.

Inoltre, nel d.lgs. 81, il comma 3 dell'art. 51²¹, affida agli organismi paritetici il compito di asseverare l'adozione e l'efficace attuazione di questi Mog nelle imprese²². Ulteriori successivi atti di emanazione ministeriale hanno fornito una serie di imprescindibili chiarimenti, motivazioni e ausili alle imprese per meglio interpretare e rendere più chiaramente applicabile l'atto normativo: nello specifico la circolare del Ministero del lavoro dell'11 luglio 2011²³ e il d.m. 13 febbraio 2014²⁴ (procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle piccole e medie imprese)²⁵.

Oggi, a 17 anni di distanza dalla legge delega possiamo affermare come i modelli organizzativi e gestionali (MOG) rappresentino uno strumento utilizzato, anche nel mondo della salute e sicurezza sul lavoro, allo scopo di predisporre un sistema strutturato ed organico che consenta e agevoli l'auto-sorveglianza dei processi aziendali in un'ottica di miglioramento continuo e conseguentemente, in materia di salute e sicurezza, di riduzione del fenomeno infortunistico e tecnopatologico.

La novità introdotta dall'art. 30 del d.lgs. 81/08, circolare e procedure semplificate

Come già accennato, il d.lgs. 231/01 prevede, com'è noto, nel suo articolato la possibilità di riconoscere l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa degli enti a quelle aziende che adottano ed attuano efficacemente un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire determinati reati. Il novero dei reati presupposto, come detto nel precedente paragrafo, è integrato dal 2007 con i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commesse con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

²¹ 3-bis. Gli organismi paritetici *-omissis-* rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

²² Per maggiori informazioni e dettagli si può consultare: AA.VV. AA.VV. "Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Contenuti stato dell'arte e prospettive per lo sviluppo di una cultura della sicurezza oltre gli adempimenti e verso i risultati" - Inail - Rivista degli infortuni e della malattie professionali - Fascicolo 1/2012 o anche M.I. Barra, F. Benedetti, P. Ricciardi, A. Terracina, G. Micciché "Asseverazione dell'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione: il controllo sociale sui luoghi di lavoro" - Atti dei Seminari di aggiornamento dei professionisti Ctss, Csa, Cit. Salute, sicurezza sostenibilità: le sfide della quinta rivoluzione industriale - Roma, 4-6 dicembre 2023 - Inail 2023

²³ <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/2011/LC-11luglio2011.pdf>

²⁴ https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=10593:ministero-del-lavoro-e-delle-politiche-sociali-comunicato-recepimento-delle-procedure-semplificate-per-ladozione-e-la-efficace-attuazione-dei-modelli-di-organizzazione-e-gestione-della-sicurezza-nelle-piccole-e-medie-imprese-&catid=5&Itemid=137

²⁵ F. Benedetti, A. Terracina, "Modelli di gestione. Ecco le nuove procedure per le PMI" - Ambiente & Sicurezza sul Lavoro - marzo 2014 - Editore EPC

Il d.lgs. 231/01, tuttavia, non chiarisce quali siano gli elementi costitutivi di un MOG conforme rimandando alle associazioni di categoria il compito di redigere “codici di comportamento” da inviare al Ministero della giustizia che può formulare osservazioni entro 30 giorni. Del resto, non poteva certo il legislatore prevedere le caratteristiche di un MOG per tutti i settori produttivi e per tutti i reati presupposto; a tale regola generale fa eccezione il MOG per la prevenzione dei reati relativi alla SSL per il quale si trovano, invece, una serie di indicazioni nell’art 30 del d.lgs. 81/08 e in atti normativi minori che da esso discendono, tra le quali può non essere facile orientarsi.

Nello specifico, l’art. 30 è articolato in modo tale da definire nei suoi primi 4 commi le caratteristiche di un MOG, mentre al comma 5 indica le linee guida UNI Inail del 2001 e le OHSAS 18001:07 come riferimenti che godono della equivalenza rispetto ai requisiti dell’art. 30 ma, così specifica il testo, per le “parti corrispondenti”. Senza soffermarci troppo su questo aspetto delle “parti corrispondenti”, su cui tanto si è scritto, si ricorda come sul tema sia intervenuta la Commissione consultiva permanente con la già citata lettera circolare del Ministero del lavoro del 11/7/2011 che, nel mettere a paragone i commi dell’art. 30 con i corrispondenti elementi degli standard citati, individua come parte non corrispondente il sistema disciplinare. In ogni caso, vedremo meglio nel seguito, è necessario anche istituire il cosiddetto “organismo di vigilanza”.

Infine, nel comma 5 bis dell’art. 30, il legislatore affida alla Commissione consultiva permanente il compito di elaborare “procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese.” Procedure che sono state elaborate e poi pubblicate con il d.m. del 13/2/2014.

Nella tabella seguente sono riassunte le diverse possibilità ad oggi disponibili per dotarsi di un MOG conforme ai dettami dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008:

	Riferimenti	Ulteriori elementi organizzativi	Note
A	Art 30 del d.lgs. 81/08 commi 1 e 4 (al comma 3 è prescritto il sistema disciplinare)	Necessario dotarsi di un OdV ²⁶ (oltre al sistema disciplinare già previsto dal comma 3).	Per alcune categorie ²⁷ sono disponibili linee guida per la progettazione dei MOG.
B	BS OHSAS 18001 ²⁸ oppure Linee guida UNI - Inail	Necessario dotarsi di: - Sistema disciplinare - OdV ¹	Sono disponibili, sul sito web Inail, linee di indirizzo applicative per determinate tipologie di imprese e comparti produttivi ²⁹
C	Procedure semplificate di cui al d.m. 13/2/14 ¹⁵	- Necessario dotarsi di un OdV ¹	Il decreto ministeriale fornisce anche la modulistica applicativa

²⁶ Le funzioni dell’Organismo di vigilanza - OdV negli enti di piccole dimensioni possono essere svolte dall’Organo dirigente (d.lgs. 231/01 art 6. c.4)

²⁷ Ricordiamo tra le altre Confindustria, ABI, ANCE

²⁸ Da settembre 2021 le BS OHSAS 18001 sono state ritirate in quanto è terminato il periodo di transizione per la definitiva esclusiva applicazione della norma ISO 45001, la quale, come si vedrà più avanti, non è citata nel comma 5 bis dell’art. 30 del d.lgs. 81/2008

²⁹ <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/sgsl/modelli-applicativi.html>

Per esaustività di trattazione è opportuno fare le seguenti considerazioni:

- 1) dal punto di vista del contenuto, le tre opzioni contemplate nella tabella sono estremamente simili ma non identiche; i primi 4 commi dell'art.30 infatti se interpretati in maniera esegetica possono essere decisamente riduttivi su alcuni aspetti fondamentali della gestione sistemica della sicurezza quali ad esempio: la partecipazione dei lavoratori, la necessità di dotarsi di indicatori di monitoraggio o la gestione delle non conformità e dei mancati infortuni;
- 2) un modello realizzato secondo le UNI - Inail o le OHSAS 18001:07 (oggi UNI EN ISO 45001:23¹⁹) integrato come indicato in tabella gode di "presunzione di conformità" in sede di giudizio; pertanto, la conformità è definita *ope legis* e di fatto questo significa invertire l'onere della prova; un immenso vantaggio di fronte ad un giudice per un'azienda che debba dimostrare la bontà del proprio MOG - SSL a seguito di un infortunio;
- 3) quando si adotta un MOG-SSL utilizzando la OHSAS 18001 (oggi Uni ISO 4501:23¹⁹) spesso si pensa al valore che possa avere la certificazione dello stesso. Al riguardo il legislatore non si esprime, non si parla mai di MOG certificati ma, come già accennato e che vedremo meglio più avanti, invece, la normativa prevede che possano essere asseverati. È indubbio però che in sede di giudizio la certificazione di un sistema non possa che avere un suo peso.

Infine, a valle di un ragionamento sulle caratteristiche di "conformità" giova ricordare come l'art. 30 preveda l'adozione e l'efficace attuazione di MOG. L'efficacia esimente, ma anche l'efficacia sostanziale, di un modello organizzativo e gestionale dipende, pertanto, sicuramente dalla sua conformità che però risulta assolutamente vana in termini di prevenzione, se questo non è efficacemente attuato.

I punti di contatto tra l'art. 30 e la UNI EN ISO 45001:23

Già nel 2018 con la pubblicazione della norma ISO 45001:18 e l'avvio del periodo di transizione che poi porterà, nell'arco di poco più di un triennio, ad abrogare la BS OHSAS 18001:07, ci si pose il problema dell'attualità dell'art 30 che esplicitamente citava quest'ultima norma.

In realtà, con grande lungimiranza, il legislatore del d.lgs. 81/08 si era posto il problema dell'eventuale cambiamento delle norme di riferimento. Infatti, il comma 5 del citato art. 30 così si esprime: "*In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI Inail per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.... (omissis)Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6 (Commissione consultiva permanente)*".

Pertanto, il legislatore, consapevole del fisiologico aggiornamento delle norme tecniche, aveva previsto che in sede di Commissione consultiva permanente si

valutasse quali eventuali ulteriori modelli di organizzazione aziendale potessero godere della presunzione di conformità prevista, in prima applicazione, all'art 30 per le linee guida UNI - Inail e per la BS OHSAS 18001:07.

Tale previsione normativa, ad oggi, non ha avuto ancora seguito e non vi sono indicazioni di sorta da parte della Commissione consultiva, ancorché la norma UNI ISO 45001:18, recepita anche in Europa e diventata UNI EN ISO 45001:2023, sia un documento di rango decisamente superiore alla 18001, essendo di livello internazionale e formalmente recepita dall'ente di normazione italiano (UNI) e dal Comitato europeo di normazione (CEN).

Senza indagare sulle ragioni di tale mancato passaggio legislativo, è lecito domandarsi se la citata norma internazionale sia comunque adeguata a costituire l'ossatura di un MOG-SSL³⁰ avente efficacia esimente e se, come tale, possa essere utilizzata a prescindere a un esplicito pronunciamento della Commissione consultiva.

Per rispondere a tali domande possiamo senz'altro approssicare l'argomento dal punto di vista tecnico valutando *le parti corrispondenti*. Ricordiamo infatti che la chiave di lettura del comma 5 dell'art 30, ripreso dalla lettera circolare del 11/7/2011, era proprio la corrispondenza tra i requisiti di cui all'art. 30 (commi 1, 2, 3 e 4) e gli standard tecnici citati nel comma 5 (la BS OHSAS 18001:07 e le linee guida Uni Inail).

La tabella che segue riprende quella analoga della citata circolare e la integra con una ulteriore colonna in cui sono riportati i requisiti di cui alla UNI EN ISO 45001:23³¹

³⁰ Così viene definito nelle norme tecniche UNI un modello di organizzazione e gestione costituito per prevenire i reati di cui al 589 e 590 del c.c. e pertanto di lesioni colpose e omicidio colposo commesso in violazione delle norme di igiene e sicurezza sul lavoro

³¹ Adattato da *Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro La UNI ISO 45001:18 Guida all'adozione, certificazione e migrazione*. Antonio Terracina e Lucina Mercadante. EPC - 2018

Rif. Art. 30 d.lgs. n. 81/2008	Rif. Linee Guida UNI Inail (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007	Rif. UNI EN ISO 45001:23 ³²
c.1 lett. a: rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici.	A. FINALITÀ B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1. Il sistema di gestione E.6. Documentazione E7. Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.4 Documentazione 4.4.6 Controllo operativo 4.5.2 Valutazione della conformità	1. Scopo e campo di applicazione 4.2 Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate 5.2 Politica per la SSL 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità 6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti 6.2.1 obiettivi 6.2.2 pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi 7.5 Informazioni documentate 8 Attività operative 9.1.2 Valutazione della conformità
c. 1 lett. b: attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.	A. FINALITÀ B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo	1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità 6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti 6.2.1 obiettivi 6.2.2 pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi 6.1.4 Attività di pianificazione 8 Attività operative
c. 1 lett. c: alle attività di natura organizzativa, quali:	A. FINALITÀ B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3 Pianificazione	1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 6.2.1 obiettivi

³² Si ritiene utile ricordare ancora che la norma è stata ripubblicata nel 2023 a seguito del recepimento in sede europea da parte del CEN -Comitato europeo di normazione

	D. Pianificazione E 2. Definizione dei compiti e delle responsabilità		6.2.2 pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi
Emergenze Primo soccorso	E7. Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze	8.2 Preparazione e risposta alle emergenze
Gestione appalti	E 5. Comunicazione, flusso informativo e cooperazione E7. Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.4.3.1 Comunicazione 4.4.6 Controllo operativo	7.4 Comunicazione 8 Attività operative
Riunioni periodiche di sicurezza	E 3. Coinvolgimento del personale	4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione	3.4 Partecipazione 3.5 Consultazione 5.1 leadership e impegno 7.4 Comunicazione 7.4.2 Comunicazione interna
Consultazione dei RLS	B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E 3: Coinvolgimento del personale	4.2 Politica per la sicurezza e salute sul lavoro 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità, e autorità 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione	5.2 Politica per la SSL 5.3 Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori
c. 1 lett. d: alle attività di sorveglianza sanitaria	A. Finalità B. sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E7: Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo	1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 8 Attività operative

<p>c. 1 lett. e: alle attività di informazione e formazione</p>	<p>A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E 4. Formazione, addestramento, consapevolezza E 5. Comunicazione, flusso informativo e cooperazione</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.2 Competenza, addestramento, consapevolezza</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 7 Supporto 7.2 Competenza 7.3 Consapevolezza 7.4 Comunicazione 7.4.2 Comunicazione interna</p>
<p>c. 1 lett. f: alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori</p>	<p>A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E7. Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F1. Monitoraggio interno della sicurezza (1° livello) F 2. Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3. Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 8 Attività operative 9 Valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità 9.2 Audit interno 10.1 Incidenti, non conformità e azioni correttive</p>
<p>c. 1 lett. g: all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge</p>	<p>A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.6. Documentazione</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.4.4 Documentazione 4.4.5 Controllo dei documenti 4.5.2 Valutazione della conformità</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti 7.5 Informazioni documentate 7.5.3 Controllo delle informazioni documentate 9 Valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità</p>

<p>c. 1 lett. h: alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate</p>	<p>A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione F1 Monitoraggio interno della sicurezza (2° livello) F 2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3 Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 7.5.3 Controllo delle informazioni documentate 9 Valutazione delle prestazioni 9.2 Audit interno</p>
<p>c. 2: il modello organizzativo e gestionale di cui al c. 1 deve precedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1</p>	<p>A. Finalità B. sequenza ciclica di un Sgsl C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.6 Documentazione</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.4 Documentazione 4.4.5 Controllo dei documenti 4.5.4 Controllo delle registrazioni</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 7.5 Informazioni documentate 7.5.3 Controllo delle informazioni documentate</p>
<p>C. 3: il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e del tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per: la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio</p>	<p>A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E 2 Definizione dei compiti e delle responsabilità E 4 Formazione, addestramento, consapevolezza D. Pianificazione E7 Integrazione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa F1 Monitoraggio interno della sicurezza F 2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3 Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità 4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza 4.3 Pianificazione 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei controlli 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive</p>	<p>1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 5.3 Ruoli, responsabilità e autorità dell'organizzazione 7.2 Competenza 7.3 Consapevolezza 6. Pianificazione 6.1 Azioni per affrontare rischi e opportunità 6.1.2 identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità 6.1.4 Attività di pianificazione 6.2 Obiettivi per la SSL e loro raggiungimento 8 Attività operative 8.1.2 Eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi per la ssl 9 Valutazione delle prestazioni</p>

			9.1.2 Valutazione della conformità 10.2 Incidenti, non conformità azioni correttive
un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.	PARTE NON CORRISPONDENTE	PARTE NON CORRISPONDENTE	PARTE NON CORRISPONDENTE
C. 4: il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.	F1 Monitoraggio interno della sicurezza F 2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F 3 Piano del Monitoraggio	4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.5 Audit interno	1. Scopo e campo di applicazione 5.2 Politica per la SSL 9 Valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità 9.2 Audit interno 10.2 Incidenti, non conformità, azioni correttive 9.3 Riesame della direzione
il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. Politica E.1 Il sistema di gestione F 4 Riesame della direzione	Introduzione 4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della sicurezza sul lavoro 4.6 Riesame della direzione	1. Scopo e campo di applicazione 4.2 Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate 5.2 Politica per la SSL 9.3 Riesame della direzione

La tabella mostra con grande chiarezza e semplicità come la nuova norma UNI EN ISO 45001:23 segua esattamente lo schema delle precedenti e che vi siano di fatto le medesime corrispondenze; infatti essa presenta, nella sostanza, dei requisiti aggiuntivi che non fanno certo venir meno le citate corrispondenze, anzi le rafforzano.

Identico resta anche il riferimento alla “parte non corrispondente” costituita dal “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” che non è presente nemmeno nella UNI EN ISO 45001:23.

Pertanto, un'azienda che adotti questo standard internazionale e voglia utilizzarlo per costituire un MOG -SSL dovrà comunque dotarsi, come in passato, del citato

sistema disciplinare, così come di un organismo di vigilanza ai sensi dell'art 6 del d.lgs. 231/01.

Registriamo per altro che, nell'opinione di chi scrive, tra le aziende e gli addetti ai lavori questa transizione sia stata considerata fisiologica perché di fatto la norma internazionale ha sostituito completamente quella britannica che è stata ufficialmente ritirata; tra i riferimenti più autorevoli merita di essere citato un passaggio che nel merito viene fatto dalle linee guida di Confindustria che nella versione 2021 (pag. 47) così si esprimono nel merito: *“In questo senso, per migliorare l'efficienza dei modelli organizzativi richiesti dal decreto 231, sarà importante valorizzare la sinergia con la documentazione (articolata di solito in manuali interni, procedure, istruzioni operative e registrazioni) dei sistemi aziendali in materia antinfortunistica (UNI-Inail o OHSAS 18001 o ISO 45001)”*.

In definitiva non è certo questa la sede per affermare sul piano giuridico che un MOG - SSL realizzato utilizzano il riferimento normativo della 45001 possa godere della presunzione di conformità ai fini dell'efficacia esimente, poiché tale compito è affidato alla Commissione consultiva permanente, ma dal punto di vista tecnico e da quello della prassi degli utilizzatori, sicuramente è lecito sostenere che un MOG-SSL che utilizzi un SGSL conforme alla UNI EN ISO 45001:23 sia idoneo a rispondere ai requisiti dell'art. 30; anzi, nell'esperienza di chi scrive, tale norma fornisce sicuramente strumenti organizzativi e gestionali più efficaci poiché costituisce l'evoluzione dello stato dell'arte a livello internazionale.

Il sistema disciplinare

Qualche parola è utile spenderla in merito al primo è più immediato elemento “non corrispondente” (vedi tabella sopra) ovvero al “sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello” che esaurisce la previsione normativa dell'art 6 (comma 2 lett d).

Applicando quanto sopra ai reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, pertanto, l'ente dovrà dotarsi di un sistema per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati previsti dall'articolo 300 del d.lgs. n. 81/2008 (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni).

Evidentemente vista la rilevanza che possono avere i provvedimenti disciplinari è indispensabile che il tipo e l'entità di tali provvedimenti dovranno essere coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati. Il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'organo dirigente, equivalente ai sensi del DM 13 febbraio 2014 all'Alta Direzione aziendale, e quindi diffuso a tutti i soggetti destinatari quali ad esempio:

- Datore di lavoro (se non coincide con l'organo dirigente/l'Alta direzione come avviene in molte PMI)

- Dirigenti o altri soggetti in posizione apicale;
- Preposti;
- Lavoratori;
- Organismo di Vigilanza (vedi paragrafo successivo);
- Auditor/Gruppo di audit
- RSPP
- MC.

L'azienda dovrà, inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.

Il sistema disciplinare è idoneo ed efficace se si caratterizza con una certa tempestività della reazione rispetto alla violazione delle regole del modello. In caso di infortunio poter dimostrare in sede di giudizio, che il sistema non solo esiste su carta ma anche che è effettivamente funzionante, in quanto precedentemente all'infortunio sono state comminate sanzioni, costituisce un fortissimo sintomo della reale implementazione del sistema e quindi del "diritto" di vedersi riconoscere la cosiddetta "efficacia esimente".

L'organismo di vigilanza

Si tratta di una delle peculiarità del sistema con "efficacia esimente" richiesto dal d.lgs. 231/01, sicuramente tra le più complesse e discusse. Secondo questa importante previsione normativa, è necessario che l'organo dirigente, oltre ad aver adottato il modello conformemente agli elementi sopra esposti, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo³³.

Non ci sono nella legge elementi di nessun tipo in merito alla composizione di questo peculiare elemento dell'azienda. Pertanto, indicazioni utili si possono reperire nelle varie linee guida (in genere di organizzazioni datoriali) e nella giurisprudenza; oggi si ritiene concordemente che questo possa essere di composizione monocratica o plurisoggettiva in virtù della varietà dei reati presupposto da ostacolare e delle connesse necessarie competenze che deve assicurare, nel suo complesso l'OdV.

³³ D.lgs 231/01 - Art. 6, co. 1, lett. B. (Organismo di Vigilanza, ODV)

Cioè, in funzione delle dimensioni aziendali, del settore produttivo e della complessità del sistema adottato può essere composto da un unico soggetto o da più persone.

L'unica indicazione esplicita della normativa riguarda la possibilità che, negli enti di piccole dimensioni, il ruolo e i compiti propri dell'organismo di vigilanza vengano assolti dall'organo dirigente (Art. 6, co. 4) dove per enti di piccole dimensioni si intendono le piccole e medie imprese³⁴.

In generale vale la pena ricordare che un OdV deve avere le seguenti caratteristiche

- Autonomia e indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione

Di norma i MOG prevedono che l'OdV sia destinatario di flussi informativi che lo tengono regolarmente aggiornato sulla funzionalità del modello in modo che questi possa formulare le proprie attività di vigilanza ed eventualmente di proposizione di modifiche al modello.

Sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal d.lgs. 231/01 e nello specifico dall'articolo 300 del d.lgs. 81/08 è concepito diversamente da quello del d.lgs. 81/08.

Infatti, si tratta di sanzioni amministrative che si articolano in sanzioni interdittive dell'attività economica dell'ente e in sanzioni pecuniarie applicabili in quote e in valori a quota differenziati.

Il numero delle quote è funzione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione e va da un minimo di euro 258,23 ad un massimo di euro 1.549,37.

La tabella che segue riassume le sanzioni applicabili per i reati legati alla SSL

DELITTO C.P.	INTERDITTIVE	PECUNIARIE
Omicidio colposo (viol. art 55 c 2 VDR)	da tre mesi a un anno	pari a 1000 quote
Omicidio colposo	da tre mesi a un anno	Da 250 a 500 quote
Lesioni colpose	sino a sei mesi	Sino a 250 quote

³⁴ Vedi procedure semplificate pubblicate nel DM 13/2/2014

In tale contesto normativo le sanzioni pecuniarie possono arrivare quindi anche a 1.500.000 di euro ma inutile dire che gli imprenditori sono particolarmente spaventati da quelle interdittive che possono avere in impatto di gran lunga superiore.

L'asseverazione dei MOG

Il compito di asseverare l'adozione e l'efficace attuazione dei MOG-SSL di cui all'art 30 del d.lgs. 81/08 è stato assegnato, come precedentemente accennato, con l'art 51 dello stesso decreto, dal legislatore agli organismi paritetici; con questa previsione normativa il legislatore ha di fatto assegnato a tali organismi un importante ruolo strategico, di controllo e verifica, che potremmo chiamare "controllo sociale", e che, rappresenta una grande opportunità per il sistema della bilateralità e per l'apporto che può dare alle imprese. Infatti, pur venendo citati espressamente al comma 5 dell'art. 30 del d.lgs. 81/2008, alcuni documenti relativi agli SGSL (le Linee guida UNI Inail e la BS OHSAS 18001) come elemento costituente di un modello organizzativo e gestionale, ciò che poi viene prospettata all'articolo 51, non è la certificazione del sistema di gestione, bensì l'asseverazione del MOG da parte degli organismi paritetici; un grande valore aggiunto questo, dato dal legislatore al sistema della pariteticità.

A supporto della rilevanza data al processo di asseverazione, il legislatore ha anche previsto che gli organi pubblici di vigilanza ne tengano conto nella programmazione delle loro attività ispettive. Tale previsione normativa era già prevista dal d.lgs. 81/08 come una sorta di invito a sottoporre le aziende asseverate a un minor controllo rispetto alle aziende non asseverate, in quanto le prime risultano già oggetto di verifica da parte dell'organismo paritetico.

Tale previsione è stata ribadita e chiarita con la recente modifica dell'articolo 51 del testo unico apportata dalla legge n. 215/2021³⁵ in virtù della quale gli organismi paritetici comunicano annualmente all'INL e all'Inail i dati relativi al rilascio delle asseverazioni ai fini dell'individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'Inail.

La legge, all'art. 51 del d.lgs. 81, non fornisce una declinazione puntuale in merito a modalità o regole che gli organismi paritetici sono tenuti ad osservare per effettuare l'attività di asseverazione in modo corretto, trasparente e uniforme sul territorio. Questa necessità di chiarire è stata efficacemente raccolta dalla normazione tecnica. Infatti, in assenza di tali indicazioni il processo di asseverazione dei MOG adottati dalle aziende, che trova nella pariteticità il suo punto di forza per migliorare la sicurezza sui luoghi di lavoro, avrebbe rischiato di non esser riconosciuto e valorizzato

³⁵ "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146, recante misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili".

o, peggio, di essere oggetto di mera proposizione di servizi a titolo oneroso e di scarsa efficacia prevenzionale.

Per tali ragioni l'Inail, nell'ambito dell'attività di normazione dell'UNI, con alcuni organismi paritetici di diversi comparti lavorativi che si sono attivati in tale direzione, sta dando il proprio contributo per definire i contorni di questo delicato percorso attraverso una serie di norme tecniche dedicate come descritto nel prossimo paragrafo.

Gli organismi paritetici

Gli "organismi paritetici", definiti dal d.lgs. 81/2008, art. 2 lett. ee), trovano la loro principale caratterizzazione nell'essere costituiti al 50% da soggetti del mondo datoriale e al 50% del mondo sindacale, rappresentativi di un determinato comparto lavorativo.

L'asseverazione dei MOG viene pertanto affidata a dei soggetti che rappresentano le parti sociali, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, deputati, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. 81/2008, a fornire servizi di formazione e assistenza alle imprese; l'assenza di regole certe sulla rappresentatività di tali soggetti ha lasciato uno spazio, nel passato, per l'offerta di tali servizi, incluso quello di asseverazione dei MOG, da parte di organismi di dubbia legittimità.

Per risolvere questa criticità con il decreto ministeriale dell'11 ottobre 2022, n. 171, è stato istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il "Repertorio nazionale degli organismi paritetici".

L'iscrizione nel Repertorio nazionale attesta la sussistenza dei requisiti identificativi di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 11 ottobre 2022, n. 171 e consente lo svolgimento dei compiti e delle attività di cui all'articolo 51 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, tra cui anche l'attività di asseverazione dei MOG.

Occorre ricordare che, dal punto di vista strettamente tecnico ovvero delle competenze necessarie per effettuare e rilasciare l'asseverazione, gli organismi paritetici devono istituire, ai sensi dell'art. 51 comma 3 ter, specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti le quali devono avere anche esse caratteristiche di pariteticità.

Pertanto, come sottolineato dalle norme tecniche oggi in vigore, se è compito degli organismi paritetici presiedere al rilascio delle asseverazioni, spetta invece a tali commissioni entrare nel merito del MOG-SSL, della loro conformità all'art 30 e soprattutto della sua efficace attuazione in una determinata realtà lavorativa.

Le norme tecniche a supporto del processo di asseverazione

Già dal 2013 Inail e UNI portano avanti uno sforzo condiviso per individuare percorsi per il processo di asseverazione che siano in qualche modo riproducibili in tutti i comparti produttivi, senza tuttavia togliere le specificità necessarie alla valutazione dei MOG implementati per attività lavorative diverse.

Lo sforzo di standardizzazione è stato volto soprattutto a far sì che si potessero adottare modalità serie, efficaci, trasparenti di verifica e di asseverazione dei MOG SSL evitando che si creassero differenze nelle tempistiche di verifica, negli oneri e nell'utilizzo di alcuni parametri di valutazione, tali da generare percorsi di dubbia credibilità e di difficoltà diversa per le aziende asseverate da enti diversi con evidenti conseguenti penalizzazioni di alcune aziende rispetto ad altre.

Inizialmente il percorso ha visto l'emanazione di due prassi di riferimento, la UNI PdR 2:2013 "Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile" e la UNI PdR 22:2016 "Linee Guida per la procedura operativa per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali", rispettivamente elaborate su richiesta ed attiva partecipazione della allora Commissione nazionale dei comitati paritetici territoriali dell'edilizia (Cncpt), oggi Formedil, e della Fondazione Rubes Triva, organismo paritetico del mondo dei servizi ambientali.

Tabella 1: Le norme tecniche per l'asseverazione dei MOG

UNI/TR 11651:2018	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza - modalità di asseverazione da parte di organismi paritetici
UNI 11751-1:2019	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - parte 1: modalità di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile
UNI 11751-2:2020	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - Parte 2: requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile
UNI 11856-1:2022	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali - Parte 1: modalità di asseverazione da parte di organismi paritetici
UNI 11856-2:2022	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali - Parte 2: requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione
UNI 11857-1:2022	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici
UNI 11857-2:2022	Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 2: requisiti di conoscenza, abilità, autonomia e responsabilità delle figure professionali coinvolte nel processo di asseverazione

Successive richieste di redazione di prassi di riferimento specifiche per ulteriori settori produttivi hanno portato la Commissione sicurezza di UNI e il suo gruppo di lavoro "Metodi e sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro", coordinate dall'Inail, ad emanare un documento normativo sull'asseverazione, il rapporto tecnico UNI/TR 11709:2018, che fornisce indirizzi operativi validi per tutti i comparti produttivi.

Tale rapporto costituisce il documento madre dal quale sono poi scaturite norme tecniche specifiche per specifici settori produttivi, tra cui anche quelli per i quali erano già state elaborate le prassi di riferimento che nel frattempo risultavano in scadenza avendo superato il loro periodo di validità previsto dai regolamenti UNI. In tabella 1 sono riportate le norme UNI attualmente in vigore per alcuni settori produttivi, fermo restando che, per altri comparti per i quali non si dispone ancora di normazione tecnica specifica, si può fare riferimento al rapporto tecnico UNI/TR 11709:2018.

Le opportunità legate al processo di asseverazione

La disciplina del processo di asseverazione attraverso la normazione tecnica conferisce sicuramente un grande passo nel riconoscimento del processo di asseverazione che quindi costituisce di fatto un'opportunità per le imprese che con tale strumento potrebbero ottenere benefici in diversi ambiti: quello giudiziario, quello inerente la qualificazione delle imprese e quello relativo ad un'attenzione da parte degli organi di vigilanza di cui abbiamo parlato nel primo paragrafo.

Riguardo all'aspetto giudiziario, l'impresa può confidare di veder riconosciuta l'efficacia esimente prevista dall'adozione ed efficace attuazione del proprio MOG aziendale, dimostrando la conformità del modello stesso all'art. 30 del d.lgs. 81/2008, con particolare riferimento alla sua corretta ed efficace attuazione. In questa accezione l'asseverazione può costituire un elemento fondamentale per attestare la reale efficacia del MOG.

Al tema relativo ad un sistema di qualificazione delle imprese è invece dedicato l'articolo 27 del d.lgs. 81/2008 che specifica come, per il mondo dell'edilizia, tale sistema si realizzi: *“almeno attraverso la adozione e diffusione, nei termini e alle condizioni individuati dal decreto del Presidente della repubblica di cui all'articolo 6, comma 8, lettera g), di uno strumento che consenta la continua verifica della idoneità delle imprese e dei lavoratori autonomi”*. Inoltre, lo stesso articolo 27 prevede al comma 2, la possibilità di estendere tale modalità anche agli altri settori e non solo all'edilizia.

In questo ambito va segnalata un'importante iniziativa ad opera dell'Inail che sta sperimentando il “rating di sinistrosità e prevenzione”; si tratta di un parametro, che dà conto della storia infortunistica di una determinata impresa e delle sue scelte organizzative in termini di prevenzione, adottando un SGSL certificato o un MOG asseverato. Il rating, calcolabile attraverso uno specifico applicativo disponibile sul sito dell'Inail, potrà essere utilizzato dalle stazioni appaltanti pubbliche in fase di gara e, anche attraverso l'asseverazione, contribuirà a privilegiare sul mercato le aziende sicure.

Tale scelta è in linea con le politiche dell'Inail che da sempre sostiene ed incentiva la gestione sistemica della sicurezza attraverso diversi canali e modalità, anche di carattere economico.

Gli strumenti di sostegno finanziario messi in atto dall'Inail sono principalmente due:

- 1) il primo è denominato “oscillazione del tasso per prevenzione” previsto dall'art 23 del d.m. 27 febbraio 2019 e che consiste di uno sconto sul premio assicurativo che viene riconosciuto a quelle aziende pubbliche o private che, in regola con la legislazione di igiene e sicurezza sul lavoro e con gli obblighi contributivi nei confronti di Inail e Inps, mettono in atto interventi di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, andando oltre il mero rispetto della normativa cogente;
- 2) il secondo è il finanziamento alle imprese previsto dal comma 5 dell'art. 11 del d.lgs. 81/2008 e ormai in atto dal 2010, conosciuto come bando Isi. Si tratta di un vero e proprio finanziamento a fondo perduto per progetti volti al miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza sul lavoro.

Gli interventi prevenzionali di oscillazione del tasso per prevenzione che le aziende possono richiedere annualmente attraverso la presentazione telematica del modulo OT23, spaziano in diverse aree di interesse; in particolare, una sezione del modello (sezione E) è dedicata all'adozione di MOG-SSL e di SGSL.

Per quel che riguarda i bandi Isi, diversi sono gli ambiti di finanziamento possibili, l'allegato 1.2 è dedicato all'adozione di SGSL e MOG-SSL. Numerose sono le imprese che richiedono tali tipologie di progetto, il che ha portato l'Inail ad ampliare le risorse stanziare che, a partire dal bando Isi 2021, sono passate da 2 a 5 milioni di euro.

Maggiori dettagli sono esposti nei contributi di questa monografia dedicati proprio a tali argomenti.

Conclusioni

Con una felicissima intuizione il legislatore del d.lgs. 81/08 ha esplicitato nell'art 30 la fortissima connessione logica, operativa e, a ben guardare, anche etica e valoriale tra i MOG-SSL e i SGSL. Tale connessione gode dal 2008 dell'imprimatur legislativo ed ha fornito un incredibile impulso alla diffusione degli SGSL e dei MOG-SSL. Lo evidenziano con chiarezza, tra le altre cose, i dati delle certificazioni sotto accreditamento che sono praticamente decuplicate in questi 15 anni.

Per inciso il citato art. 30 non fa riferimento alla certificazione dei SGSL o alla asseverazione dei MOG, ma è stato subito evidente che questo ulteriore passaggio avrebbe conferito un grande valore aggiunto sia in termini giuridici che sostanziali. Questo perché i magistrati, sia inquirenti che giudicanti, in caso di infortunio e di applicazione delle previsioni della responsabilità amministrativa, non possono non tener conto del fatto che un'organizzazione si sia volontariamente sottoposta ad una verifica di terza parte. In termini sostanziali poi, perché, come i risultati della ricerca riportata in questo volume dimostrano ancora una volta, le aziende che si avvicinano

con serietà alla gestione sistemica della sicurezza hanno un numero e una gravità decisamente inferiore di infortuni.

La pubblicazione della UNI EN ISO 45001:23, norma riconosciuta oggi in Italia, in Europa e in buona parte del mondo, non muta in alcun modo la connessione tra SGSL e MOG che l'art 30 del d.lgs. 81/08 ha voluto esplicitare.

Infatti, ciò che hanno in comune il d.lgs. 81/08, gli SGSL e i MOG-SLL è l'approccio organizzativo e gestionale alla tutela dei lavoratori.

Le norme che descrivono i requisiti di un SGSL così come gli elementi di un MOG-SLL non fanno altro che fornire metodi e strumenti gestionali per il puntuale rispetto di un disposto normativo, il d.lgs. 81, che già conteneva esso stesso *in nuce* analoghi elementi organizzativi gestionali. Si potrebbe dire che SGSL e MOG-SLL sono il miglior metodo (per l'attuale stato dell'arte) per applicare la legislazione.

Un approccio tracciato più di 35 anni fa con la direttiva 89/391/UE (che è alla base del d.lgs. 81/08) e successivamente, più di 10 anni dopo, con i primi documenti in materia di SGSL, ma che resta attuale come non mai e anzi, attraverso l'aggiornamento delle norme tecniche, resta costantemente a servizio delle organizzazioni, pur nel mutare continuo della società e del mondo produttivo e del lavoro.

LE OPPORTUNITÀ DELL'ADOZIONE DI UN SGSL CERTIFICATO

S. Amatucci*, M.I. Barra**, V. Chiodo***, S. D'amario*, L. Frusteri**, S. Mochi*,
P. Ricciardi**, A. Terracina**, R. Vallerga**

* Inail - Direzione generale - Consulenza statistico attuariale

** Inail - Direzione generale - Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza

*** Inail - Direzione Centrale Prevenzione

INTRODUZIONE

La consapevolezza dell'impresa circa le buone pratiche in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e sui fattori di rischio sta diventando sempre più un elemento che può contraddistinguere una realtà produttiva da un'altra. Attraverso l'adozione di un SGSL l'azienda attesta di fatto una maggiore attenzione alla gestione dell'impresa, in termini di maggiore efficienza dei processi; ha inoltre un maggiore confidenza sulla propria conformità legislativa che permette all'impresa stessa di operare con più serenità sul fronte della vigilanza da parte degli organi preposti allo scopo.

La presenza di un SGSL in azienda porta miglioramenti facilmente riscontrabili, sia delle performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia per quanto riguarda l'immagine proiettata sul mercato³⁶. Un miglioramento di reputazione che andrà a coincidere con quello dei rapporti con gli stessi lavoratori dell'azienda che nel vedere applicato un SGSL, avranno la percezione e la tranquillità di operare in una realtà che pone la salute e la sicurezza dei lavoratori in primo piano. Saranno così naturalmente portati a fornire prestazioni professionali migliori, e ricadute positive si avranno anche nei rapporti con le parti sociali.

Senza dimenticare poi, che il valore creato da un sistema di gestione può essere riconosciuto anche a livello giuridico grazie alle previsioni dell'articolo 30 del d.lgs. 81/2008 che esonera dalla responsabilità amministrativa prevista dal d.lgs. 231/2001 coloro che abbiano adottato ed efficacemente attuato modelli di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Ciononostante, sono molte le aziende che prima di affrontare gli oneri dell'implementazione di un sistema di gestione per la salute e la sicurezza nonché quelli di una certificazione, si pongono la stessa domanda: l'adozione di un SGSL nella mia azienda è realmente efficace nella prevenzione degli infortuni? È senz'altro una domanda legittima visto che il processo di adozione di un SGSL non è oneroso solamente in termini di tempo e di risorse umane ma anche dal punto di vista economico.

³⁶ F. Benedetti, M. I. Barra, E. Lenoci, "I benefici economici della prevenzione" - rivista degli infortuni e delle malattie professionali - fascicolo n. 1/2015

La risposta a tale interrogativo è stata data da diversi studi, incluso quello presentato in questo volume, che hanno dimostrato la reale efficacia dell'adozione di un SGSL in termini di riduzione del fenomeno infortunistico. Seppure quindi, l'implementazione e l'adozione di un SGSL comporta un notevole impegno per l'azienda, i vantaggi che ne derivano danno enorme valore allo sforzo affrontato³⁷, anche in termini di diffusione continua della "cultura della sicurezza", che rappresenta un cambiamento chiave nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Tuttavia, nonostante gli indubbi vantaggi, adottare un SGSL o un MOG richiede impegno e investimenti e le aziende, soprattutto quelle meno strutturate e di dimensioni minori, potrebbero avere difficoltà nell'intraprendere percorsi di implementazione che, peraltro, necessitano di capacità e competenze che queste tipologie di aziende potrebbero non avere disponibili al loro interno³⁸.

Per questi motivi l'Inail da molto tempo sta mettendo a disposizione delle imprese strumenti di sostegno assicurativo ed economico tra cui spiccano gli incentivi economici erogati a favore della realizzazione di progetti volti alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali ed alla implementazione dei livelli di sicurezza e di salute nei luoghi di lavoro. Ciò in virtù della funzione istituzionale riconosciuta all'Inail dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., e sviluppata negli ultimi anni soprattutto attraverso procedure che comprendono finanziamenti e agevolazioni tariffarie.

I finanziamenti sono erogati alle imprese a fondo perduto per incentivare la realizzazione di progetti per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro; le agevolazioni tariffarie, consistenti in riduzioni del premio assicurativo, sono rivolte alle aziende che, secondo specifiche modalità di partecipazione, possono ottenere tale beneficio, attuando interventi significativi volti alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il sostegno alle imprese da parte dell'Inail

I finanziamenti alle imprese. Gli avvisi pubblici ISI

L'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da parte delle imprese rientra nell'insieme degli interventi di carattere prevenzionale finanziati con i Bandi Isi fin dalla prima edizione, del 2010. Questo strumento di incentivazione economica segue a breve distanza l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2008 che, all'art. 11 comma 5, attribuiva per la prima volta all'Istituto il compito di finanziare *con risorse proprie [...] progetti [...] volti a sperimentare soluzioni*

³⁷ M.I. Barra; F. Benedetti, A. Terracina, "Sicurezza sul lavoro e competitività delle imprese. SGSL, MOG e strumenti per la stima dei costi della non sicurezza" - Atti del 31° Congresso Nazionale di Igiene Industriale. - Napoli, 25-27 giugno 2014

³⁸ F. Benedetti, "Il sistema di gestione della sicurezza: da costo ad opportunità" Ambiente e Sicurezza sul Lavoro - n. 12, dicembre 2006 - Editore EPC Libri.

innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

D'altronde, un incentivo basato sulla filosofia di dare valore alla responsabilità sociale delle imprese, non poteva non includere al suo interno una sezione che esplicitamente la mettesse in pratica³⁹.

L'approccio olistico, ecosistemico o, in altri termini, sostenibile, a cui rimandano gli SGSL, ci ricorda che, come persone, siamo inserite in un contesto complesso e interconnesso e, pertanto, l'adozione di un modello integrato, di un sistema di gestione consente alle imprese di ripensare la tutela dei lavoratori, di sperimentare nuove soluzioni organizzative e di realizzare, nelle condizioni più favorevoli, innovazione.

Il nuovo campo di azione non ha trovato l'Inail impreparato perché l'Istituto, in collaborazione con l'UNI, fin dal 2000 aveva promosso la costituzione di un gruppo di lavoro con le principali associazioni sindacali e datoriali, dedicato all'elaborazione di linee guida per la realizzazione di SGSL; linee guida pubblicate nel settembre 2001.

Parallelamente, l'Istituto, per effetto dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 38/2000 che prevedeva l'emanazione di distinte tariffe dei premi per le quattro gestioni tariffarie Industria, Artigianato, Terziario e Altre attività in luogo della precedente tariffa unica Industria e che invitava a tener conto dell'andamento infortunistico aziendale e dell'attuazione delle norme di cui al d.lgs. n. 626/1994, aveva introdotto già dal 2001, come si vedrà in dettaglio nel successivo paragrafo 8.2.2, uno strumento assicurativo di riduzione annuale del tasso di premio, che comprendeva, tra gli altri interventi, anche l'adozione o il mantenimento di SGSL da parte delle imprese.

L'esperienza così acquisita ha consentito di delineare agevolmente i contorni dei progetti da finanziare con i Bandi Isi, sia in termini di ambito che di documentazione da presentare in fase di completamento della domanda e di rendicontazione finale.

Quanto all'ambito, gli interventi sono stati sempre caratterizzati da una sostanziale distinzione tra SGSL certificati, SGSL previsti da accordi Inail-Parti Sociali e SGSL non certificati. Nella tabella 1 seguente sono evidenziate le modifiche apportate dal 2010 agli interventi in funzione dell'evoluzione normativa e della diversa articolazione dei Bandi.

Quanto alla documentazione tecnica, si è limitata la richiesta ai soli documenti indispensabili a comprovare l'operatività del sistema, che devono essere sempre necessariamente presenti nel caso di adozione di SGSL:

- a. certificati, il certificato dell'organismo di certificazione;
- b. non certificati, il documento di politica, il manuale del sistema, la lista delle procedure e i verbali di audit interno e di riesame da parte della direzione.

³⁹ C. Colagiaco, M. I. Barra, Stefano Signorini *La Survey "In ISI. Indagine sugli incentivi alle piccole e medie imprese per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"* pagg 87-116 e Ragazzi E., Colagiaco C., Radin, De Santo A., *Analisi di Monitoraggio dei Bandi ISI: focus sulle iniziative ISI per l'asse modelli organizzativi*, pagg.317-342 in Castaldo A., Ragazzi E., Sella L. (7/2023). *È possibile incentivare la sicurezza sui luoghi di lavoro? Concezione, contesto e implementazione dei Bandi ISI Inail*. Giappichelli, Torino

Sul fronte economico si è invece reso necessario effettuare approfondite valutazioni di congruità degli importi ammissibili, che tenessero in debito conto i costi di implementazione e di certificazione dei sistemi non solo con riferimento alla maggior complessità legata agli aspetti dimensionali delle imprese, ma anche alla rischiosità derivante dalle diverse lavorazioni svolte.

È stato così elaborato un sistema parametrico per valutare la congruità economica dei progetti di adozione dei SGSL, basato sull'esperienza acquisita dall'Istituto in sede di normazione tecnica con UNI. Il sistema, esplicitato nell'Allegato tecnico ai Bandi Isi dedicato a SGSL, modelli organizzativi e gestionali (MOG) e responsabilità sociale delle imprese, è rimasto invariato in tutte le edizioni del Bando Isi e si compone di due distinte tabelle:

- c. la prima riporta i valori parametrici attribuiti in funzione della complessità dell'impresa richiedente; espressa come combinazione dell'attività svolta in termini di macrosettore Ateco 2007 e del numero di addetti;
- d. la seconda consente di visualizzare quali attività Ateco 2007 ricadano all'interno dei macrosettori riportati nella prima tabella.

Tabella 1: Evoluzione schematica degli interventi relativi ai SGSL nei Bandi Isi.

2010/2012	2013	2014/2016	2017	2018/2022	2023
SGSL certificato BS OHSAS 18001 da enti accreditati per lo specifico settore presso ACCREDIA o presso altri enti unici nazionali di accreditamento con accordo di mutuo riconoscimento per questa norma	SGSL certificato OHSAS 18001 da enti accreditati per lo specifico settore presso ACCREDIA o presso altri enti unici nazionali di accreditamento che operino nel rispetto del regolamento tecnico RT12 SCR rev. 1 pubblicato da Sincert nel 2006.	SGSL certificato BS OHSAS 18001:07 da enti accreditati per lo specifico settore presso ACCREDIA nel rispetto del regolamento tecnico RT12 SCR rev. 1 pubblicato da Sincert nel 2006			
SGSL certificato da enti non accreditati per lo specifico settore presso ACCREDIA	SGSL certificato OHSAS 18001 da enti di certificazione non accreditati per lo specifico settore presso ACCREDIA o presso altro ente unico nazionale di accreditamento che operi nel rispetto del regolamento tecnico RT12 SCR rev. 1 pubblicato da Sincert nel 2006.	SGSL certificato BS OHSAS 18001:07 da enti di certificazione accreditati presso enti di accreditamento diversi da ACCREDIA	SGSL certificato BS OHSAS 18001:07	SGSL certificato UNI ISO 45001:2018	SGSL certificato UNI EN ISO 45001:2023
SGSL di settore previsti da accordi Inail-Parti Sociali					
SGSL non rientranti nei casi precedenti					

L'importo massimo ammissibile per un progetto viene quindi determinato moltiplicando il valore parametrico riportato nella prima tabella per un importo fisso per le spese di consulenza e per un importo fisso, minore, per le eventuali spese di certificazione.

Nel corso delle prime edizioni del Bando Isi è stata evidente la difficoltà delle imprese di riuscire ad accedere all'incentivo economico per le tipologie di intervento indicate in tabella 1. Tale criticità è confermata dalla bassa incidenza dell'ammissione di tale tipologia di progetti rispetto all'insieme di quelli presentati, verosimilmente causata, in fase di selezione, dalla sbilanciata competizione degli interventi relativi ai SGSL con quelli, molto richiesti, che prevedono l'acquisto di macchine e altri beni per la riduzione dei rischi infortunistici e tecnologici e di valore economico più rilevante. Al fine di contrastare tale fenomeno e favorire la partecipazione delle imprese all'adozione di SGSL, l'Istituto ha posto in atto interventi di revisione dell'impianto del Bando Isi di tipo strutturale.

A partire dal Bando Isi 2018 l'Asse 1 *Generalista* è stato suddiviso in due e agli interventi di adozione di SGSL, MOG e modelli di responsabilità sociale è stato dedicato uno specifico sotto asse (Asse 1.2), fatto che ha portato a un notevole incremento dei progetti ammessi (v. tabella 2).

Tabella 2: Dati relativi ai progetti presentati e ammessi per l'adozione di SGSL e modelli organizzativi e di responsabilità sociale per i bandi Isi dal 2014 al 2022. Dal Bando Isi 2018 è stato introdotto il sub-asse 1.2 dedicato; dal Bando Isi 2021 lo stanziamento riservato è salito a €5 milioni.

Bando Isi	Progetti AMMESSI totali	Progetti Sgsl/Mog PRESENTATI	Progetti Sgsl/Mog AMMESSI	percentuale dei progetti Sgsl/Mog ammessi su totale	Importo richiesto progetti Sgsl/Mog PRESENTATI	Importo richiesto progetti Sgsl/Mog AMMESSI	Percentuale tra importo progetti Sgsl/Mog presentati e ammessi
2014	3.434	1.459	202	5,88%	21.529.157	1.937.077	9%
2015	3.382	1.279	120	3,55%	12.861.911	1.295.720	10%
2016	2.842	629	40	1,41%	6.254.836	443.717	7%
2017	3.521	651	58	1,65%	6.273.517	607.605	10%
2018	5.111	533	221	4,32%	5.098.274	1.976.029	39%
2020	2.675	308	195	7,29%	3.366.024	1.998.491	59%
2021	3.650	192	192*	5,26%	2.242.438	2.242.438	100%
2022	4.709	324	324*	6,88%	3.846.493	3.846.493	100%

* per gli anni 2021 e 2022 il numero degli ammessi comprende anche le domande decadute non perfezionate, perché queste ultime non hanno dato luogo a scorrimento sullo stesso asse.

Sotto il profilo economico, al nuovo Asse 1.2 è stato inizialmente attribuito uno stanziamento di 2 milioni di euro, aumentato successivamente, in occasione del Bando Isi 2021, a 5 milioni di euro. In tal modo è stata raggiunta una percentuale di aziende che hanno superato il click day pari al 100% così che, ad oggi, le risorse dedicate sono risultate più che sufficienti a coprire il finanziamento richiesto (v. figura 1) e anche per il Bando Isi 2023 si può ragionevolmente prevedere l'ammissione certa di tutte le aziende che parteciperanno per l'Asse 1.2.

Infine, preso atto delle nuove percentuali di ammissione delle richieste per l'adozione di SGSL, in occasione della progettazione del Bando Isi 2023, si è operato un intervento di semplificazione tecnico/amministrativo introducendo nuove modalità operative che potranno evitare a questa tipologia di domande di finanziamento l'accesso allo sportello informatico per l'acquisizione dell'ordine cronologico ai fini dell'ammissione.

In particolare, nel caso in cui le risorse stanziate risultino pari o superiori al totale del finanziamento richiesto dalle domande presenti nell'elenco regionale di un determinato Asse di finanziamento (es. Asse 1.2/Umbria) sarà immediatamente

pubblicato l'elenco cronologico (NCD), ordinato per data di registrazione della domanda, e le imprese interessate potranno completare la fase di consegna della documentazione ed essere avviati alla successiva fase di istruttoria tecnico-amministrativa. Sarebbe, infatti, ininfluente il passaggio dallo sportello informatico (click-day) essendo, per assenza di competizione, possibile l'ammissione immediata di tutte le domande dello specifico elenco regionale a cui si riferiscono.

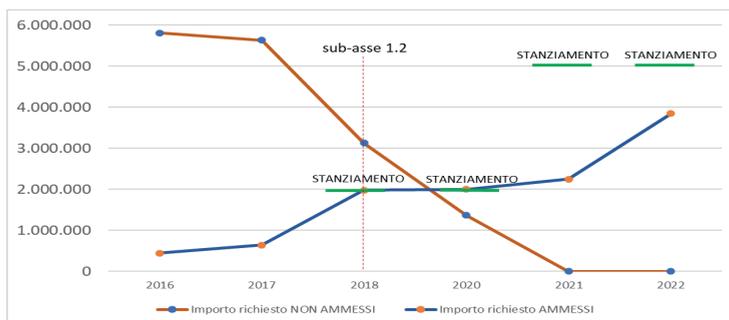


Figura 3: Confronto tra gli importi dei progetti non ammessi e di quelli ammessi. Dal bando Isi 2021, grazie allo stanziamento di €5 milioni, le risorse sono sufficienti per finanziare tutti i progetti presentati. Prima del 2018 non era previsto il sub-asse dedicato.

In concomitanza, gli interventi di adozione di SGSL previsti dall'Asse 1.2 sono stati ristretti ai soli sistemi certificati e a quelli previsti dagli Accordi tra l'Inail e le Parti sociali, in considerazione sia della preferenza mostrata in passato dalle aziende per gli SGSL certificati, sia al fine di valorizzare la collaborazione dell'Istituto con le Parti sociali nella redazione di linee di indirizzo relative a numerosi settori produttivi.

Nonostante le modifiche apportate negli anni, la partecipazione, e quindi il numero di imprese ammesse a finanziamento, relativa all'Asse 1.2 rimane nel complesso ancora bassa, non superando mai il 10% del totale delle imprese ammesse (la punta massima dell'8,5% si ha proprio con l'ultimo bando Isi 2022).

Appare pertanto utile potenziare ulteriormente gli interventi promozionali dello strumento economico costituito dai Bandi Isi al fine di aumentare la conoscenza dei SGSL da parte delle imprese, in particolare quelli certificati, e del loro ruolo fondamentale al fine di ridurre efficacemente il fenomeno infortunistico e tecnopatico. In prospettiva, all'interno dei Bandi Isi, si potrebbe valutare l'introduzione di un meccanismo premiale che permetta ad imprese con un sistema di gestione già certificato, che intendano presentare domanda di finanziamento, di raggiungere più facilmente il punteggio soglia o acquisire priorità ai fini dell'ammissione. In alternativa, si potrebbe ipotizzare l'incremento dell'intensità o del massimale di aiuto a fronte della realizzazione di un progetto combinato tra un intervento legato all'adozione di un SGSL e un intervento legato alla mitigazione di rischi specifici.

L'oscillazione del tasso del premio per prevenzione

La riduzione del premio assicurativo Inail è uno strumento attivo dal 2000, previsto dall'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000 sulle modalità di applicazione della tariffa dei premi.

Con l'emanazione nel 2019 delle nuove tariffe dei premi (D.I. 27 febbraio 2019) il beneficio ottenibile dalle aziende "virtuose" è rimasto sostanzialmente invariato con l'eccezione di piccole variazioni sulle percentuali applicate e del nome del modello per la presentazione della domanda, in precedenza denominato OT24 e attualmente noto come OT23, in riferimento al nuovo articolo 23 delle modalità di applicazione delle tariffe dei premi (MAT).

L'OT 23 rappresenta, quindi, uno sconto sulla quota assicurativa che le aziende sono tenute a versare annualmente all'Inail per avere garantite le prestazioni assicurative e lo sgravio dalla responsabilità civile in caso di infortunio o malattia professionale dei propri lavoratori; una agevolazione, quindi, per gli imprenditori che concretamente dimostrano il loro reale interesse per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e che si aggiunge al meccanismo di oscillazione del tasso di premio per andamento infortunistico che funziona in modo simile al "bonus/malus" previsto dalle assicurazioni auto e che può quindi far variare il tasso sia in positivo che in negativo. Lo sconto sul premio assicurativo è riconosciuto a quelle aziende (pubbliche o private) che, in regola con la legislazione di igiene e di sicurezza sul lavoro e con gli obblighi contributivi nei confronti di Inail e Inps, hanno dimostrato una attenzione alla prevenzione nei luoghi di lavoro che è andata oltre il mero rispetto della legislazione.

Per ottenerlo è necessario quindi compilare il modello OT23, sotto forma di autodichiarazione, che viene annualmente rimodulato negli interventi di prevenzione previsti e ai quali sono associati degli specifici punteggi, e permette di scegliere tra di essi quelli più appropriati alle necessità dell'impresa. L'azienda deve selezionare un numero di interventi tale da consentire il raggiungimento della soglia minima di accesso, in modo tale da poter beneficiare dello sconto.

L'entità dello sconto varia da una quota dell'8% per le aziende di nuova costituzione (meno di due anni) che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di prevenzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per poi passare, dopo il primo biennio di attività ad una percentuale di riduzione definita sulla base del numero dei lavoratori-anno dell'ultimo triennio (figura 2). Lo sconto ottenibile varia da un minimo del 5% per aziende con oltre 200 lavoratori/anno (nel triennio), fino ad un massimo del 28% per aziende con meno di 10 lavoratori/anno (nel triennio).

lavoratori-anno del triennio della Pat	riduzione
fino a 10	28%
da 10,01 a 50	18%
da 50,01 a 200	10%
oltre 200	5%

Figura 2: Riduzione del tasso medio di tariffa per prevenzione

Tra i vari interventi previsti dal modello OT23, l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza o di un modello organizzativo gestionale da parte delle aziende consente da sola di ottenere il punteggio necessario all'ottenimento dello sconto. Un'intera sezione del modello è infatti dedicata a questo tipo di interventi (sezione E). In tabella 3 è riportato un estratto degli interventi della sezione E.

Tabella 3: Estratto sezione E del modello OT23 2024

E	GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA: MISURE ORGANIZZATIVE
E-1	L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo le norme UNI ISO 45001:19 da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA.
E-2	L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo la Norma UNI 10617
E-3	L'azienda ha adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro che risponde ai criteri definiti dalle Linee Guida UNI Inail ISPESL e Parti Sociali, o da norme riconosciute a livello nazionale e internazionale (con esclusione di quelle aziende a rischio di incidente rilevante che siano già obbligate per legge all'adozione ed implementazione del sistema).
E-4	L'azienda, in attuazione di accordi tra Inail e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità, ha adottato o mantenuto un sistema di gestione conforme a: a) LINEE DI INDIRIZZO SGSL - AR: Per l'implementazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza nelle Imprese a Rete b) LINEE DI INDIRIZZO SGSL - MPI: Per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul lavoro nelle Micro e Piccole Imprese c) LINEE DI INDIRIZZO SGI - AE: Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza, Ambiente Aziende Energia d) LINEE DI INDIRIZZO SGSL - AA: Sistema di Gestione Salute e Sicurezza Aziende Aeronautiche ad Ala Fissa e) LINEE DI INDIRIZZO: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza per i lavori in appalto nella Cantieristica Navale f) LINEE DI INDIRIZZO SGSL-GP: Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei lavoratori per le Aziende del settore Gomma Plastica g) LINEE DI INDIRIZZO: Per l'applicazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro per l'Industria chimica h) LINEE DI INDIRIZZO SGSL-AS Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle Aziende Sanitarie pubbliche della Regione Lazio i) SGSL per le aziende di esercizio dei parchi eolici j) LINEE DI INDIRIZZO SGSL-U. Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori per le aziende dei servizi idrici, ambientali, energetici e funerari. k) LINEE DI INDIRIZZO SGSL-CP: Sistema di gestione della salute e della sicurezza dei lavoratori per le aziende di produzione del calcestruzzo preconfezionato
E-5	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i., anche secondo le procedure semplificate di cui al d.m. 13/2/2014
E-6	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità al Rapporto tecnico UNI TR 11709.
E-7	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11856-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici".
E-8	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11751-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Parte 1: Modalità di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile".
E-18	L'azienda ha adottato o mantenuto un modello organizzativo e gestionale di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato in conformità alla norma UNI 11857-1 "Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro - Agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici".

Come si evince dalla tabella alcuni interventi della sezione riguardano l'adozione di SGSL sia certificato, secondo le norme UNI EN ISO 45001:23 da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA, sia non certificato ma rispondente ai criteri definiti dalle Linee Guida UNI Inail Ispesl e Parti Sociali, o da norme riconosciute a livello nazionale e internazionale, o conformi alle linee di indirizzo redatte in attuazione di accordi tra Inail e Organizzazioni delle Parti Sociali o Organismi del Sistema della Bilateralità, elencati nel modello stesso.

Altri interventi riguardano l'adozione di modelli organizzativi e gestionali di cui all'art. 30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i.

I modelli organizzativi e gestionali possono essere "asseverati" secondo le previsioni dell'articolo 51, comma 3bis) del d.lgs. 81/2008.

A tutti questi interventi è attribuito il punteggio massimo, sebbene le distinzioni tra le diverse tipologie comportino un diverso iter per la formulazione dell'istanza e per la verifica in caso di controllo a campione.

Nel caso delle aziende che adottano un SGSL certificato o un MOG asseverato le modalità di presentazione della domanda e di verifica della stessa sono più semplici in quanto i sistemi organizzativi e gestionali sono verificati da enti di terza parte. Nel caso, ad esempio della certificazione rilasciata da organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso enti di accreditamento firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA viene garantita la conformità dell'intero sistema alle norme di riferimento, e l'affidabilità del sistema stesso attraverso audit condotti dall'organismo nel rispetto delle regole internazionali gestite nei singoli paesi dagli enti di accreditamento in essi autorizzati ad operare.

Nel caso dell'asseverazione di un MOG, l'organismo paritetico territorialmente competente si fa garante, attraverso il rilascio di un certificato di asseverazione, che il MOG-SSL è adottato ed efficacemente attuato.

Gli interventi relativi agli SGSL e MOG-SSL del modello OT 23 hanno valenza pluriennale per cui è possibile ottenere lo sconto del premio anche gli anni successivi purché possa sempre essere fornita evidenza dell'adozione e della efficace attuazione. È importante ricordare che lo sconto sul premio assicurativo e i finanziamenti ISI sono additivi, ciò significa che un'azienda che implementi, con il finanziamento Inail, un SGSL o un MOG-SSL in un certo anno, può ottenere, l'anno successivo, la riduzione del premio assicurativo l'anno successivo, presentando il modello OT 23. Intraprendere un percorso per l'adozione di un modello organizzativo e gestionale, incentivato economicamente dall'Inail, può quindi non solamente rappresentare una tutela giuridica per l'azienda, ma divenire uno strumento realmente efficace nella riduzione degli infortuni sul lavoro e quindi nella tutela del diritto alla salute, sancito dalla costituzione della Repubblica Italiana prima ancora che dalla normativa di salute e sicurezza sul lavoro.

Le linee di indirizzo

Nel 2001 l'International Labour Organization - ILO ha pubblicato delle linee guida per un sistema di gestione della sicurezza che indicavano l'opportunità per i sistemi sociali dei diversi paesi di sviluppare linee guida nazionali idonee a tenere conto delle specificità di ogni singola nazione in termini normativi, regolamentari, culturali e strutturali dei rapporti di lavoro.

L'ILO indicava questa come una modalità per abbreviare il percorso di implementazione degli SGSL aziendali.

Ulteriore facilitazione sarebbe arrivata per le aziende, secondo la visione ILO, se, nell'ambito di ogni paese, fossero state sviluppate linee guide adattate (tailored) alle specificità di comparto di appartenenza delle imprese stesse. Questo ragionamento è sintetizzato nella figura che segue.

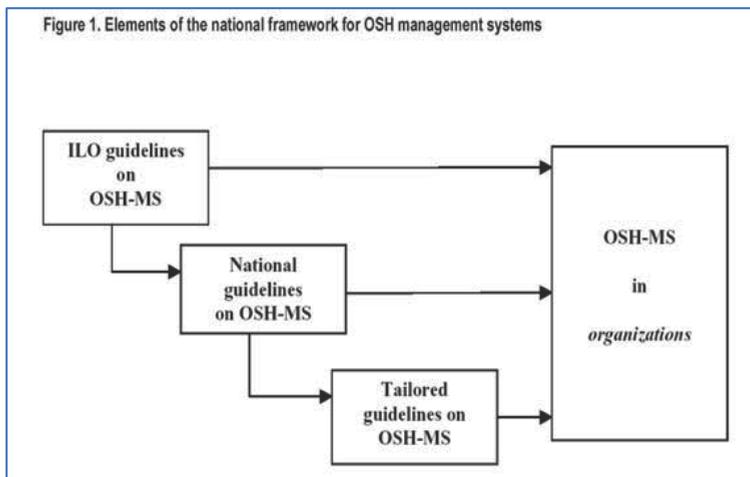


Figura 3: ILO/OSH 2001 - Guidelines on occupational safety and health system.

L'Inail ha sostenuto in Italia questo percorso attraverso accordi stipulati con soggetti rappresentativi, nei diversi settori produttivi a livello nazionale così come a livello locale, di imprese e lavoratori, e ha prodotto una serie di linee di indirizzo che offrono un ventaglio esteso di proposte applicative per le imprese che sono interessate a sviluppare ed applicare un proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Sul sito web dell'Inail sono oggi disponibili una pluralità di documenti di indirizzo e guida all'implementazione di un SGSL o di un MOG-SSL applicabili a specifici settori produttivi o alle diverse dimensioni aziendali (ad es. le Linee di indirizzo

SGSL- MPI per le micro e piccole imprese), o alle tipologie organizzative e strutturali delle imprese (ad esempio le Linee di indirizzo SGSL - AR per le imprese a rete). Si rimanda al sito Inail per un maggior dettaglio⁴⁰.

Rating di Sinistrosità e Prevenzione: nuovo strumento per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro

I risultati dello studio sul confronto degli indici infortunistici tra le aziende che hanno adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato e le aziende standard mostrano negli anni una costante riduzione degli indici infortunistici.

Sulla base anche di questo risultato è stato costruito un rating valutativo, utilizzabile ad esempio a fini premiali nelle gare di appalto pubbliche o private, per le aziende che ha lo scopo di incoraggiare il più possibile l'orientamento delle aziende verso la sicurezza sul lavoro.

Il rating è denominato di "sinistrosità e prevenzione" (RSP) ed è costituito da due componenti:

- rating di sinistrosità (RS), legato all'andamento infortunistico aziendale
- rating di prevenzione (RP), in funzione della politica di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La formula per il calcolo di RSP è la seguente:

$$RSP = R_{Sinistrosità} + R_{Prevenzione}$$

Date le caratteristiche dei due indicatori, è inderogabile un loro impiego congiunto poiché l'indicatore RSP che ne deriva consente di valutare nel complesso le prestazioni di salute e sicurezza aziendali o meglio di minimizzare sia gli effetti del fenomeno della sotto denuncia degli infortuni sul lavoro in aziende con ridotta dimensione aziendale che tentativi di "safety washing" magari attraverso opportune certificazioni post infortunio.

Al fine di identificare il rating di sinistrosità, utilizzato nell'attività di committenza pubblica e "premiare" gli operatori economici maggiormente qualificati, sono stati utilizzati due indici di rischio infortunistico: il primo tiene conto della frequenza degli infortuni (IFI) e il secondo della loro gravità (RGI), distinti per attività economica, per territorio e per dimensione aziendale.

L'Indice di Frequenza degli Infortuni (IFI) è il rapporto tra il numero di infortuni definiti positivi in occasione di lavoro (al netto degli itinere e al netto dei casi

⁴⁰ <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/promozione-e-cultura-della-prevenzione/sgsl/modelli-applicativi.html>

Covid-19), per settore di attività economica, per territorio e per dimensione aziendale e il relativo numero di addetti per 1000.

Mentre il Rapporto di Gravità degli Infortuni (RGI) è il rapporto tra il numero di infortuni gravi (casi con almeno un grado di menomazione e casi mortali) per settore di attività economica, per territorio e per dimensione aziendale definiti positivi in occasione di lavoro (al netto degli itinere e al netto dei casi Covid-19) e il relativo numero di infortuni definiti positivi in occasione di lavoro, al netto dei casi Covid-19 per 100.

Entrambi gli indici tengono conto di infortuni avvenuti ovunque sul territorio italiano e ricondotti al territorio in cui ha sede l'azienda. Il periodo di osservazione degli eventi lesivi è l'ultimo quinquennio rilevato al 31 ottobre di ogni anno.

Il rating RS si basa su questi due indici, utilizzati sia per calcolare il livello di rischio infortunistico proprio dell'azienda sia per calcolare i benchmark, utili ai fini della determinazione dello scostamento tra sinistrosità aziendale e sinistrosità media.

In analogia al modello di confronto delle aziende certificate e delle aziende standard la rischiosità delle aziende italiane è stata suddivisa in circa 7.000 benchmark con i quali la singola azienda si confronta.

Il confronto degli indici aziendali con gli indici di benchmark serve ad assegnare un punteggio di sinistrosità all'azienda ($R_{Sinistrosità}$) che sarà la media dei punteggi relativi all'indice di frequenza e a quello di gravità.

A seconda del risultato del confronto si possono verificare diversi scenari:

- scenario sinistrosità aziendale superiore sia al benchmark che al livello soglia (soglia < benchmark) - Aziende molto rischiose: l'azienda ha un rischio infortunistico alto, per cui verrà attribuito un punteggio $R_{Sinistrosità}$ pari a 0
- scenario sinistrosità aziendale compreso tra benchmark e livello soglia (soglia > benchmark) - Aziende con livello di rischio superiore ma prossimo al benchmark: l'azienda ha un rischio infortunistico alto, ma inferiore alla soglia, per cui verrà attribuito un punteggio $R_{Sinistrosità}$ pari a 1
- scenario sinistrosità aziendale inferiore al benchmark (soglia > benchmark) Aziende con rischio inferiore al benchmark: all'azienda verrà attribuito un punteggio $R_{Sinistrosità}$ compreso tra 3 e 4,5, determinato in base allo scostamento dal benchmark
- scenario sinistrosità aziendale nulla - Aziende con zero infortuni: se l'azienda nel quinquennio di osservazione non ha registrato infortuni le verrà attribuito sempre un punteggio $R_{Sinistrosità}$ pari a 5.

Per l'indicatore di prevenzione si è ritenuto opportuno selezionare alcuni parametri in grado di valutare l'approccio gestionale e sistemico alla salute e sicurezza da parte delle imprese e in grado di fornire le stesse opportunità di accesso a tutte le aziende che abbiano buoni livelli gestionali.

I parametri individuati per il calcolo del $R_{Prevenzione}$, rispondono ai seguenti criteri:

- oggettivi
- verificabili (da parte della stazione appaltante)
- rappresentativi degli ambiti chiave di gestione della salute e sicurezza.

Si sono pertanto ipotizzati due percorsi alternativi, con un punteggio diverso legato al livello gestionale/organizzativo dimostrato di ogni operatore economico.

- Percorso 1 - Premialità più alta per aziende che hanno SGSLS certificati da organismi accreditati o MOG asseverati.
- Percorso 2 - Premialità, anche se di entità minore, per aziende che, pur non avendo implementato SGSLS certificati o MOG asseverati, dimostrino di realizzare una politica di salute e sicurezza che sia volta a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori secondo i principi dei sistemi di gestione e dei modelli organizzativi.

Percorso 1			
Opzioni alternative	SI	NO	Punti
1. L'azienda è dotata di un SGSLS (Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro) certificato secondo le norme UNI EN ISO 45001:23 da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento firmatari degli accordi di mutuo riconoscimento EA/MLA e IAF/MLA?			5
2. L'azienda è dotata di un MOG (Modello Organizzativo e Gestionale) di cui all'art.30 del d.lgs. 81/08 e s.m.i. asseverato da Organismi Paritetici in conformità al Rapporto tecnico UNI TR 11709:2018 o a norme tecniche UNI?			5

Figura 3: Punteggi Percorso 1

Il Percorso 2, ancora in fase di sviluppo, prevede un set di domande e di indicatori volti a verificare l'attuazione dei principali elementi di SGSLS e MOG (presi a riferimento la norma UNI EN ISO 45001:2318 e le Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI).

Il punteggio massimo raggiungibile con il percorso 2 è comunque inferiore al Percorso 1.

Il valore numerico risultante dall'insieme di criteri di sinistrosità e di prevenzione sono sinteticamente rappresentati, a titolo esemplificativo, nella tabella che segue:

Criterio di valutazione	Ipotesi di modalità di attribuzione del punteggio
RSP valore composto dai seguenti elementi:	Max totale punti 10
- Rating <small>sinistrosità</small>	Max punti 5
- Rating <small>Prevenzione</small> : percorso 1 : Certificazione UNI ISO 45001/Asseverazione MOG	Max punti 5
percorso 2 : set indicatori prevenzione	Max punti 3 (inferiore al percorso 1)

Figura 4: Punteggi RSP

All'interno dei 10 punti attribuibili per i requisiti soggettivi, la stazione appaltante nel disciplinare di gara, in accordo con quanto previsto nel Codice degli appalti⁴¹, sceglierà il punteggio massimo che verrà attribuito al RSP in fase di valutazione e selezione degli appaltatori.

L'Inail ha realizzato un applicativo, disponibile online, in grado di calcolare il rating RSP delle singole aziende e rilasciare un report finale, protocollato, con il punteggio ottenuto. Tale report potrà essere presentato da ciascuna azienda durante la partecipazione ai bandi di gara.

I dati infortunistici risultano precaricati nel caso di aziende assicurate Inail. L'applicativo è collegato con la banca dati di Accredia delle aziende certificate; pertanto, la scheda è precompilata con i dati provenienti da tale Banca dati; per le aziende certificate non presenti nella Banca dati Accredia o per le aziende che hanno implementato un MOG, è necessaria la compilazione di tutti i campi.

Il Rating di Sinistrosità e Prevenzione (RSP) costruito con criteri oggettivi, trasparenti e indipendenti, attraverso un effettivo confronto concorrenziale, assicura analoghe opportunità di valutazione a tutte le imprese, agevolando i committenti di gare pubbliche nella scelta delle aziende più virtuose in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Molteplici sono gli ambiti di applicazione del Rating di Sinistrosità e Prevenzione che vanno dalla selezione per l'aggiudicazione nei bandi di gara promossi dalla committenza pubblica per la qualificazione degli operatori economici in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, all'individuazione di aziende che necessitano di interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, passando anche per la valutazione dell'RSP come requisito di accesso delle imprese alle liste di fornitori delle stazioni appaltanti.

Con alcune delle principali stazioni appaltanti, sono in corso, o si stanno avviando, sperimentazioni nell'ambito degli accordi e protocolli⁴² di intesa stabiliti tra queste ed Inail.

⁴¹ D.lgs. n. 50/16 - Codice Contratti Pubblici 2016 e d.lgs n.36/23 - Codice Contratti Pubblici 2023

⁴² Ad esempio con Gruppo FS, ASPI, ENI, ENEL, Utilitalia e altri.

Inail - Direzione centrale pianificazione e comunicazione

Piazzale Giulio Pastore, 6 - 00144 Roma
dcpianificazione-comunicazione@inail.it

www.inail.it

ISBN 978-88-7484-850-8