

**Giornata mondiale per  
l'informazione sullo  
sviluppo**

**Voucher consulenza per  
l'innovazione**

**Appalti digitali**

**ISO 45001**

**SICUREZZA  
SUL LAVORO**



# Soluzioni Innovative

## GTC VisitCard



Crea il tuo  
biglietto da visita con un  
**CLIC**

Il QR memorizza:

- nome completo
- foto del profilo
- informazioni di contatto
- titolo di lavoro
- indirizzo di lavoro o di casa
- URL del tuo sito Web
- collegamenti ai social media
- direzione di Google Maps



# EDITORIALE

## ***Un'oncia di prevenzione vale una libbra di cura***

(Benjamin Franklin)

Oggi forse risulta desueto parlare in termini di "oncia" e di "libbra": due unità di misura considerate appartenenti a un tempo lontano; eppure, poste in relazione ai concetti di "prevenzione" e di "cura", diventano estremamente attuali, soprattutto se li rapportiamo al tema della sicurezza sul lavoro.

Non so se parlare di casualità, ma sicuramente è una coincidenza carica di significato il fatto di riprendere la nostra rivista – dopo la lunga pausa estiva – proprio con il numero di ottobre, il mese tradizionalmente dedicato alla tutela della salute e della sicurezza in ogni ambiente di lavoro.

Una concomitanza perfettamente in linea con il nostro orientamento di indirizzo, da sempre attento alle problematiche della sicurezza e dell'integrità di ogni lavoratore.

Quando la rivista verrà pubblicata ci saremo già lasciati alle spalle le iniziative che hanno segnato la Settimana Europea per la sicurezza sul lavoro (celebrata dal 23 al 29 ottobre), così come sarà passata la 73<sup>a</sup> Giornata nazionale per le vittime degli incidenti sul lavoro (svolta l'8 ottobre su iniziativa dell'Anmil e sotto il patrocinio del Presidente della Repubblica), ma il senso di tali eventi continuerà ad essere vivo, giorno dopo giorno, rinnovando la memoria di un impegno che non si può circoscrivere entro un delimitato contesto temporale.

Ogni settimana è la "settimana europea per la sicurezza sul lavoro", come ogni giorno è la "giornata nazionale delle vittime degli incidenti sul lavoro".

Ma nel fare tale riflessione, inevitabilmente, sale la malinconia perché ci rendiamo conto che non si tratta solo di vivere occasioni di riflessioni o di onorare chi ha perso la vita nell'assolvere un suo diritto, ma anche di lottare perché quella "settimana", quel "giorno", possano trasformarsi in celebrazioni legate al ricordo di qualcosa che è stato

e che non è più.

Ma, purtroppo, questo non è ancora il tempo.

Scriviamo avendo ancora negli occhi le immagini delle tragedie di Brandizzo e di Casalbordino; sentiamo ancora il pianto dei familiari degli operai morti. E il loro dolore diventa il nostro dolore: uno strazio che può trovare parziale conforto nella fiducia che qualcosa si sta muovendo a sostegno della promozione di una cultura della sicurezza. Segnali positivi stanno, infatti, venendo dalle istituzioni; primo, fra tutti, l'approvazione all'unanimità della mozione sulla sicurezza sul lavoro, presentata in Senato lo scorso 13 settembre.

Un risultato, questo, tanto più significativo dal momento che attesta la volontà di superare le differenze politiche a favore di un'azione sinergica, che ha il suo punto di forza nella consapevolezza del valore della formazione che, non a caso, fa rima con prevenzione.

Valgono in proposito le parole pronunciate dal Ministro Calderone proprio in occasione della discussione della citata mozione:

«La cultura della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro... si fonda sulla conoscenza e sull'accertamento dei rischi esistenti negli ambienti di lavoro e sulla capacità di conoscere e gestire questi rischi».

Ed ecco che, in questa prospettiva, riscopriamo la validità del giudizio di Benjamin Franklin: diamo il giusto 'peso' a termini che definiscono unità di misura adottate, prevalentemente, nel commercio dei metalli preziosi: perché cosa c'è di più prezioso della vita umana?

E allora, ricordiamo che "un'oncia di prevenzione vale una libbra di cura".

Valentina Lotoro

## Portale consulenti

Società editrice  
*Università popolare AISF*

Direttore editoriale  
*Secondo Martino*

Direttore responsabile  
*Alessia Martino*

Caporedattore  
*Valentina Lotoro*

Grafica delle pubblicità  
*Alessandro Santi*

Hanno collaborato  
*Annalisa Morcaldi*  
*Marcella Carola*  
*Tiziana Pallotta*  
*Patrizia Carmando*

**REDAZIONE**

Via Fiorignano, 29  
84091 Battipaglia  
Tel. 0828.672857

Iscritto al registro della stampa  
periodica al n. 2596/2017  
N. Iscr. Roc 30804

redazione@portaleconsulenti.it  
www.networkgtc.it

- 6** Ammende SSL
- 9** INL
- 12** Fondo familiari studenti
- 14** Bozza ASR
- 21** Mozione SSL
- 26** Giornata mondiale per  
l'informazione sullo  
sviluppo
- 32** Appalti digitali
- 36** ISO 450001
- 38** Anticorruzione
- 44** Voucher consulenza  
innovazione



# **Rivalutate le ammende**

## **Disciplinate le sanzioni a tutela dei lavoratori**

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 242,  
16 ottobre 2023, il Decreto direttoriale n.  
111/2023 del Ministero del Lavoro e delle  
Politiche sociali

**S**ono state rese note le disposizioni stabilite il 20 settembre scorso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in riferimento alla rivalutazione quinquennale degli importi previsti dal procedimento sanzionatorio normato dal “Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro”.

luglio 2019, che aveva apportato un più modesto aumento dell'1,9%.

## La norma

D.lgs 81/2008  
art. 306, comma 4-bis



«Le ammende previste con riferimento alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro e le sanzioni amministrative pecuniarie previste dal presente decreto nonché da atti aventi forza di legge sono rivalutate ogni cinque anni con decreto del direttore generale della Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in misura pari all'indice ISTAT dei prezzi al consumo previo arrotondamento delle cifre al decimale superiore».

La possibilità di rivalutare le ammende in conformità ai parametri ISTAT ha trovato una prima applicazione nel decreto del 1° luglio 2013, che aveva sancito un incremento del 9,6%; a questo aveva fatto seguito quello del 1°

**L'attuale disposizione prevede una maggiorazione pari al 15,9%, conteggiata a partire dal 1° luglio 2023.**

Per il nuovo quinquennio gli importi sono conteggiati in riferimento alle violazioni accertate a partire dal 1° luglio 2023, mentre per quelle appurate entro il 30 giugno si continua ad applicare la misura precedente.

I rialzi delle ammende, se da un lato intervengono a misurare il costo della vita, dall'altro marcano l'impegno delle Istituzioni a contrastare gli infortuni sul lavoro, anche attraverso l'attivazione di un 'deterrente' di natura finanziaria.

Una misura, questa, che penalizza tutti i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro, confermando una visione olistica delle responsabilità, seppure ripartite secondo criteri differenziati.

## **Sanzioni previste dal d.lgs. 81/2008**

### **art. 55**

#### **Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente**

Tipo detentivo: da un minimo di 3 fino ad un massimo di 8 mesi

Tipo economico: da un minimo di 500 fino ad un massimo di 6.400 Euro

### **art. 55**

#### **Sanzioni per il preposto**

Tipo detentivo: da un minimo di 1 fino ad un massimo di 2 mesi

Tipo economico: da un minimo di 200 fino ad un massimo di 1.200 Euro

### **art. 57**

#### **Sanzioni per per i progettisti, i fabbricanti, i fornitori e gli installatori**

Tipo detentivo: da un minimo di 3 fino ad un massimo di 6 mesi

Tipo economico: da un minimo di 1.000 fino ad un massimo di 40.000 Euro

### **art. 58**

#### **Sanzioni per il medico competente**

Tipo detentivo: da un minimo di 1 fino ad un massimo di 3 mesi

Tipo economico: da un minimo di 200 fino ad un massimo di 4.000 Euro

### **art. 59**

#### **Sanzioni per i lavoratori**

Tipo detentivo: fino a 1 mese

Tipo economico: da un minimo di 50 fino ad un massimo di 600 Euro

#### **Sanzioni per i componenti di impresa familiare**

Tipo detentivo: fino a 1 mese

Tipo economico: da un minimo di 50 fino ad un massimo di 600 Euro

#### **Sanzioni per i lavoratori autonomi**

Tipo economico: da un minimo di 50 fino ad un massimo di 300 Euro

Patrizia Carmando





# INL

# Ancora più risolutivo

Ratificata la riorganizzazione dell'Ente preposto alle attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, previdenziale, assicurativa e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Il 18 settembre il Ministro del lavoro ha convalidato, con la nota 16283, la nuova organizzazione dell'Ispettorato del Lavoro già varata con Decreto direttoriale 49 del 27 luglio 2023, in forza della delega ad esso espressamente conferita dall'articolo 3, comma 15, del Decreto Legge 75/2023 e convertito in legge lo scorso agosto (L. 112/2023).

La possibilità di chiarire le motivazioni che hanno indotto a tale riorganizzazione è offerta dal Decreto 146/2021 (convertito in legge 215), che attribuiva all'INL una competenza generalizzata in materia di Sicurezza sul lavoro, annullando una consolidata divisione di competenze che assegnava all'Ispettorato una pertinenza limitata a specifici settori (come la cantieristica mobile e le costruzioni), a vantaggio della giurisdizione regionale.

Un riposizionamento, questo dell'INL, che trova ulteriore giustificazione in considerazione degli obiettivi fissati dal **programma di rilancio nazionale del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.



**Il PNRR assegna all'Ispettorato il compito di colmare un'esigenza pragmatica, qual è quella di assicurare un controllo fattivo attraverso un incremento delle iniziative ispettive**

In questa prospettiva trova ragione la decisione del Ministro del Lavoro, che segna l'avvio per provvedimenti attuativi che porteranno a una riforma della struttura INL.

Questa è organizzata in quattro direzioni centrali, una delle quali deputata proprio alla tutela, vigilanza e sicurezza sul lavoro, le cui mansioni sono:

- coordinamento su tutto il territorio nazionale, anche nei confronti di altre amministrazioni, dell'attività di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria e di legislazione sociale;
- promozione e gestione dei protocolli e delle convenzioni in materia di tutela del lavoro;
- cura delle attività di rilevanza comunitaria e internazionale e dei progetti speciali in materia di tutela del lavoro, a valere su fondi nazionali, comunitari o internazionali;
- pianificazione dell'attività di vigilanza lavoristica, previdenziale e assicurativa e coordinamento degli organismi di programmazione dell'attività ispettiva;
- definizione delle direttive di carattere operativo e delle linee di condotta per tutto il personale che svolge attività ispettiva;
- cura dei rapporti con il Sistema delle Regioni, per il coordinamento con i servizi ispettivi delle Aziende Sanitarie Locali e delle Agenzie Regionali per la Protezione Ambientale;
- coordinamento, per l'ambito di competenza, della vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- coordinamento delle attività di prevenzione e promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro;
- coordinamento dei servizi all'utenza finalizzati alla tutela e regolazione dei rapporti e delle condizioni di lavoro;
- promozione e gestione delle misure organizzative volte al coordinamento con l'attività del Comando Carabinieri Tutela del lavoro e al relativo monitoraggio.

### Per saperne di più

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) è stato istituito a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 149/2015, recante "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale".

Il decreto, in attuazione delle prescrizioni fissate dalla legge n. 183 del 10 dicembre 2014, sanciva

la creazione di «un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro», integrando «i servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL» (D.Lgs. 149/2015, art. 1).

Operativo a partire dal 1° gennaio 2017, l'INL affianca all'azione di vigilanza una fattiva funzione di prevenzione e promozione, «finalizzata al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale», in conformità alle disposizioni fissate dall'articolo 8 del D.Lgs. n. 124/2004.

Trova così ragione il programma sviluppato per il 2023, orientato in direzione di una responsabilizzazione sui temi della sicurezza sul lavoro e della legalità, in un'ottica di tutela delle categorie più vulnerabili.

A supporto di questo impegno di sensibilizzazione l'Ispettorato ha inoltre intrapreso una campagna informativa rivolta agli studenti, condotta anche a vantaggio della formazione di una cultura della parità di genere, già riconosciuta come valore irrinunciabile per una certificazione di qualità aziendale.

Tra le strategie poste in atto a tutela dei diritti dei lavoratori, particolare attenzione è stata posta al contrasto del lavoro sommerso e del caporalato, grazie all'implementazione del progetto "A.L.T. Caporalato D.U.E.- Azioni per la Legalità e la Tutela del lavoro – Dignità, Uguaglianza ed Equità", per il biennio 2023-2024.

Patrizia Carmando



# Fondo per i familiari di studenti vittime di infortuni

**IL DECRETO ATTUATIVO**

Il 25 settembre scorso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha reso nota la registrazione presso la Corte dei Conti del Decreto Interministeriale che sancisce le modalità di accesso al "Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni", istituito dal Decreto Lavoro 2023.

## La norma

D.L. 48/2023  
art. 17, comma 1

«Al fine di riconoscere un sostegno economico ai familiari degli studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, anche privati, comprese le strutture formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale e le Università, deceduti a seguito di infortuni occorsi, successivamente al 1° gennaio 2018, durante le attività formative, e' istituito, presso il Ministero del lavoro delle politiche sociali, un Fondo con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2023 e di 2 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2024».

Il nuovo provvedimento, firmato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, in intesa con i Ministri Giuseppe Valditara (Istruzione e Merito) e Annamaria Bernini (Università e Ricerca), interviene a regolamentare i criteri di erogazione del beneficio, fissati in **sette articoli**.

Il **PRIMO**, precisa che il sostegno economico «è erogato nel limite della dotazione annua del Fondo ed è determinato per ciascun infortunio mortale in euro 200.000,00».

Il **SECONDO**, ne esplicita la cumulabilità «con l'assegno una tantum corrisposto dall'INAIL per gli assicurati».

Il **TERZO**, definisce i beneficiari della misura, individuati nel coniuge superstite (anche in condizione di separazione) e nei figli (sia naturali sia adottivi). In alternativa, vengono riconosciuti come aventi diritto i genitori (anche adottanti) e i fratelli della vittima.

Il **QUARTO**, chiarisce le modalità di accesso ai benefici, fissando i termini di erogazione entro trenta giorni «dall'accertamento dal quale risulti che il decesso sia riconducibile ad infortuni occorsi in occasione o durante le attività formative».

Il **QUINTO**, fissa le procedure di accertamento, affidata ai «competenti organi di vigilanza i quali, all'esito della stessa, sono tenuti a trasmettere apposita relazione all'INAIL». Spetta, quindi, all'Istituto disporre l'erogazione della misura, come anche il suo eventuale recupero.

A precisare le competenze dell'INAIL intervengono gli articoli finali:

Il **SESTO**, relativo alle modalità di erogazione e rendicontazione.

Il **SETTIMO**, riguardante il contenzioso giudiziario.



# Aspettando il nuovo accordo Stato-Regioni

## LA BOZZA SULLA FORMAZIONE

In attesa della nuova convenzione normata dal D.L. 146/2021, e rafforzata con la Legge 215/2021, ci si interroga sulle possibilità di revisione tratteggiate delle bozze circolanti già da alcuni mesi.

## La normativa

D.L. 146/2021  
art. 13

«Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione, in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa».

Il ritardo rispetto ai tempi fissati per legge lascia in vigore le disposizioni relative alla durata, ai contenuti minimi e alle modalità della formazione previste dai precedenti accordi Stato-Regioni, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (art. 37, comma 2).

Tuttavia, la possibilità di un prossimo Accordo trova sostegno nel documento di bozza divulgato dal mese di agosto, che lascia emergere alcune significative novità.

Naturalmente, trattandosi di un testo ufficioso – quindi soggetto a opportunità di modifica –, le indicazioni ivi contenute andranno considerate con le dovute cautele.

## Bozza ASR

### Accorpa

- **gli Accordi del 21 dicembre 2011**, relativi alla formazione dei lavoratori e del datore di lavoro che assolve la responsabilità di prevenzione e protezione dei rischi;
- **l'Accordo del 22 febbraio 2012**, sulle attrezzature da lavoro;
- **l'Accordo del 07 luglio 2016**, riguardante i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione

# Prevede

## FORMAZIONE PER:

- gli addetti ai lavori in spazi confinati;
- gli utilizzatori del carro ponte;
- gli utilizzatori delle macchine agricole raccogli frutta e dei caricatori per la movimentazione di materiali
- i coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (art. 98 e allegato XIV);
- i lavoratori che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti, ai sensi del DPR 177/2011

## FORMAZIONE DATORE DI LAVORO:

- durata 16 ore;
- due moduli: giuridico-normativo e di organizzazione e gestione della SSL;
- modulo aggiuntivo "cantieri" di 6 ore per i datori di lavoro delle imprese affidatarie nei cantieri temporanei e mobili

L'introduzione dell'obbligo formativo per il datore di lavoro, interviene a sostegno di una cultura della partecipazione, in linea di continuità rispetto alle disposizioni formalizzate dal D.L. 146/2021.



**«Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro»**

La bozza di Accordo prevede, in aggiunta, la possibilità di una **formazione addizionale per il datore di lavoro che intende assolvere direttamente alla funzione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.**



Viene così implementata la norma inserita nell'Allegato II del D.Lgs. 81/2008, programmando un'attività formativa per moduli.

### ■ Modulo comune di 8 ore

valido per tutti indipendentemente dal settore operativo

### ■ Moduli tecnico-integrativi

destinati ai seguenti settori:

- Agricoltura – Silvicoltura – Zootecnia (16 ore)
- Pesca (12 ore)
- Costruzioni (16 ore)
- Chimico – Petrochimico (16 ore)

### FORMAZIONE SPECIFICA LAVORATORI:

- durata minima di 6 ore;
- senza differenziazione in base alla classe di rischio dell'attività;
- contenuti adeguati alle mansioni svolte dai lavoratori e agli esiti della valutazione dei rischi.

### FORMAZIONE DIRIGENTI:

- durata ridotta a 12 ore;
- modulo aggiuntivo "cantieri" di 6 ore, destinato alla formazione dei dirigenti delle imprese affidatarie nei cantieri temporanei e mobili, ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (art. 97, comma 3-ter)

## Rivisita

### FORMAZIONE PREPOSTI:

- durata minima di 12 ore;
- post corso di formazione generale;
- 4 moduli

## Ulteriori ambiti di intervento:

### SOGGETTI FORMATORI

La principale novità riguarda la possibilità per il datore di lavoro di gestire direttamente l'attività formativa dei propri lavoratori, preposti e dirigenti.

Innovativa è anche l'approvazione di strutture formative istituite dagli organismi paritetici e dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

dell'azione formativa, comprese le specifiche di verifica e di controllo, in aggiunta a quelle di realizzazione (indicazioni metodologiche e strumentali)

## ORGANIZZAZIONE CORSI

È prevista una riduzione dei partecipanti dagli attuali 35 a 30, con un rapporto docente/discente di 1:5 nelle attività pratiche.

Per accedere alla verifica finale la partecipazione deve corrispondere almeno al 90% delle ore di corso.

I corsi devono essere documentati attraverso un apposito fascicolo.

Questo dovrà essere conservato presso il soggetto formatore per almeno 10 anni e dovrà contenere:

- dati anagrafici dei partecipanti;
- registro presenze con firme;
- elenco docenti con firme;
- progetto formativo;
- programma del corso;
- verbale di verifica finale.

Particolare cura è riservata al documento progettuale, destinato ad un resoconto dettagliato

## AGGIORNAMENTO

- Lavoratori: ogni 5 anni, durata minima 6 ore;
- Preposti: ogni 2 anni, durata minima 6 ore;
- Dirigenti: ogni 5 anni, durata minima 6 ore;
- Datore di lavoro: ogni 5 anni, durata minima 6 ore;
- DL SPP: ogni 5 anni, durata minima 8 ore;
- RSPP: ogni 5 anni, durata minima di 40 ore;
- ASPP: ogni 5 anni, durata minima 20 ore;
- Coordinatore per la sicurezza: ogni 5 anni, durata minima 40 ore;
- Lavoratori in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento: ogni 5 anni, durata minima 4 ore (parte pratica);
- Lavoratori che utilizzano le attrezzature di lavoro: ogni 5 anni, durata minima 4 ore (parte pratica).

È inoltre fissato l'obbligo di aggiornamento per tutti le attività formative abilitanti.

In particolare, per l'esercizio dei ruoli di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), di Coordinatore della Sicurezza in fase di Progettazione (CSP) e di Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE), è vincolante la possibilità di attestare la periodica partecipazione ai corsi di aggiornamento per un numero di ore non inferiore a quello minimo previsto.

## EROGAZIONE CORSI

È precisata la necessità di svolgere in presenza:

- la parte pratica dei corsi di formazione e di aggiornamento sia per i lavoratori che operano in ambiente di sospetto inquinamento sia per quelli che utilizzano le attrezzature di lavoro;
- i corsi per preposti, DL SPP, RSPP/ASPP (moduli B e C) e per Coordinatori.

Per i corsi destinati ai lavoratori, ai dirigenti e ai datori di lavoro è contemplata la possibilità di erogazioni in videoconferenza e in modalità e-learning: quest'ultima non prevista per le attività di formazione dei preposti.

## MONITORAGGIO

Viene introdotta la condizione per il soggetto formatore di comunicare l'attivazione dei corsi di formazione, avvisando, per via telematica, gli Organi di Vigilanza.

Tale adempimento, non previsto per i corsi di aggiornamento, dovrà essere assolto almeno in riferimento al corso inerenti l'uso di attrezzature di lavoro e a quello afferente al lavoro in ambienti confinanti e di sospetto inquinamento.

La comunicazione dovrà riportare le seguenti elementi informativi:

- tipologia di corso;
- modalità di erogazione;
- articolazione temporale;
- calendarizzazione;
- aule per le lezioni in presenza.

Per le lezioni in videoconferenza e in modalità e-learning è fatto l'obbligo di fornire le credenziali di accesso agli organi preposti alla vigilanza.

## VALUTAZIONE

L'analisi dell'efficacia della formazione aziendale potrà essere condotta applicando i seguenti criteri:

- **Analisi degli infortuni**, con l'adozione di un modello di rilevamento dell'incidenza degli infortuni prima e dopo la formazione,

compresi i “mancati infortuni”.

- **Questionari di autovalutazione**, destinati alla verifica del grado di apprendimento di comportamenti sicuri da parte del personale.
- **Checklist di valutazione** per stimare l'efficacia della formazione, attraverso il monitoraggio dei comportamenti dei lavoratori.

## Disposizioni transitorie:

Per un periodo transitorio della durata di un annosarà possibile continuare l'erogazione dei corsi secondo le disposizioni stabilite dai precedenti Accordi.

I datori di lavoro sono tenuti a concludere la formazione obbligatoria entro i dodici mesi successivi all'entrata in vigore del nuovo accordo.

I corsi per i lavoratori addetti agli spazi confinati già erogati rimangono validi, purché risultino conformi alle indicazioni del nuovo Accordo.

### A che punto siamo?

Secondo quanto indicato dal ministro del lavoro e delle politiche sociali, Marina Elvira Calderone, il «testo è già stato trasmesso alle parti sociali» e si è in attesa «delle osservazioni per poter poi completare in tempi brevissimi l'iter di approvazione» (fonte Senato).

Il superlativo impiegato in riferimento alla tempistica di approvazione della bozza è forse la prova più evidente del credito assegnato al nuovo accordo, il cui valore è ricondotto, dallo stesso Ministro, al suo essere «più adeguato ai tempi e alle evoluzioni del mondo del lavoro».

Certo, come anticipato, siamo ancora in una fase ufficiosa, per cui ogni opinione andrà rimandata alla stesura definitiva del nuovo ASR.

Intanto, non si può ignorare la cognizione sulla centralità da assegnare alla formazione, in favore di un impegno alla promozione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro. Un impegno che deve porsi come primo obiettivo quello di svincolare ogni disposizione formativa dalla visione coatta ancora vigente, che ne vanifica la portata.

Come commentato dal ministro Calderone:

**“ La formazione non è e non può essere percepita come un costo, così come non può essere percepito come un costo tutto ciò che richiede gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Le prescrizioni non possono e non devono essere considerate solo dei formali adempimenti. Investire in formazione rappresenta, al contrario, il rafforzamento della consapevolezza che lavorare in luoghi sani e sicuri contribuisce a tutelare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori e dunque a contrastare il fenomeno degli infortuni”.**

Valentina Lotoro



# Sicurezza sul lavoro

## La mozione del Senato

Approvata all'unanimità, lo scorso 13 settembre, la proposta di legge che impegna il Governo ad una più fattiva azione di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro

**C**ome si legge nell'Atto di Sindacato Ispettivo (n. 1-00071), a motivare la proposta sono stati i recenti casi di incidenti sul lavoro che hanno allungando l'ombra luttuosa di una pernicioso irresponsabilità che, evento dopo evento, rende sempre più critica la situazione lavorativa.

Un fenomeno ferale comprovato dai **dati sull'andamento infortunistico recentemente pubblicati dall'INAIL**, che restituiscono la misura realistica di un bilancio sempre più drammatico.

In particolare, la relazione annuale, presentata lo scorso 4 ottobre dal commissario straordinario Fabrizio D'Ascenzio, ha evidenziato un considerevole aumento delle denunce di infortuni, passate dalle 564.412 del 2021 alle 703.432 del 2022.

Se una parte di responsabilità è ancora da ricondurre all'evento Covid 19 (i contagi professionali sono passati dai 49mila del 2021 ai 120mila del 2022), un'altra è imputabile al persistere di condizioni di insicurezza, che hanno fatto incrementare i casi di infortuni sul lavoro di oltre il 13%.

Impietosa fotografia della gravità di una realtà che non accenna a migliorare, denunciando inoltre il ritardo dell'Italia, con una media di 276.306 incidenti a fronte dei 12.708 casi registrati nei restanti paesi dell'Unione.

La spietata tangibilità dei numeri induce a una seria riflessione, condotta nell'ottica di una

risoluzione che, come sottolineato dallo stesso D'Ascenzio, deve fondarsi sulla promozione della "cultura della sicurezza", impegnando istituzioni, parti sociali, lavoratori e imprese in uno sforzo sinergico, «con l'obiettivo comune di diffondere ulteriormente la cultura della prevenzione, per la crescita sociale ed economica del Paese» (fonte INAIL).

**In questa prospettiva acquista un valore aggiunto la mozione presentata al Senato, a conferma della necessità di interventi improrogabili, resi ancora più urgenti dagli ultimi eventi mortali**

Il riferimento è, nello specifico, all'incidente occorso il 30 agosto presso la stazione ferroviaria di Brandizzo (Torino), che ha portato al decesso di cinque lavoratori impiegati nella manutenzione del tratto ferroviario Milano-Torino.

Incidente che, come sottolineato nell'Atto, «costituisce solo un episodio, pur particolarmente grave, di una serie sanguinosa di decessi e infortuni che si verificano con cadenza giornaliera in danno dei lavoratori sul territorio nazionale».

Su tale contezza fa leva l'invito a porre come prioritario «l'obiettivo dell'azzeramento del numero degli infortuni, in particolar modo di quelli mortali, nonché delle malattie professionali».

Un proposito, questo, realizzabile solo programmando «attività sinergiche e virtuose», ricorrendo a «tutti gli strumenti disponibili»: dalla prevenzione alla repressione, fino ad arrivare «all'emarginazione delle aziende che reiteratamente violino le norme di tutela della salute e sicurezza e, al contrario, alla valorizzazione delle imprese che assicurino una tutela rafforzata della sicurezza sul lavoro». Altrettanto importante è la pianificazione di una strategia normativa, organizzativa, disciplinare e culturale «che tenga conto, da un lato, del principio di differenziazione delle attività economiche, e, dall'altro, dell'evoluzione del mondo del lavoro».

Da qui la richiesta di affrontare in sede parlamentare una «valutazione analitica sull'organicità, esaustività e attualità» del "Testo Unico", al fine di colmare le eventuali lacune normative, in relazione a specifici settori produttivi.

In particolare, è sollecitata l'azione del Senato, perché si impegni a favore di soluzioni normative, come di «prospettive di indirizzo politico ed amministrativo», in risposta ad una valutazione sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, affidata ad una Commissione di inchiesta, ai sensi dell'art. 82 della Costituzione Italiana.

## I punti della mozione

Il Governo si deve impegnare:

1

a favorire il potenziamento degli organici e delle professionalità degli enti preposti ai controlli in tema di rispetto delle misure di sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro

2

a valutare l'opportunità di inserire il settore della manutenzione ferroviaria nella categoria dei lavori usuranti di cui al decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67

3

ad introdurre disposizioni di carattere premiale in favore delle imprese che assicurino ulteriori e più salde tutele per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e a rafforzare le misure sanzionatorie per le imprese che si rendono responsabili di violazioni in tema di sicurezza

**4**

a procedere alla celere implementazione del fascicolo elettronico di ogni singolo lavoratore per la sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché a prevedere percorsi formativi premiali in punto di sicurezza del lavoro, tarati sulle caratteristiche peculiari dei singoli lavoratori

**7**

ad individuare nuove tecniche di monitoraggio e aggiornamento, in sinergia con l'INAIL, sui dati di rilievo per gli infortuni sui luoghi di lavoro, con l'obiettivo di raggiungere un rafforzamento delle tecniche e degli istituti di prevenzione e migliorare l'adeguatezza degli interventi correttivi rispetto alla tipologia di infortunio

**5**

ad individuare, per quanto concerne le condizioni di fragilità che aumentano il rischio infortunistico e la morbilità professionale, le best practice in materia di sicurezza del lavoro, con particolare riguardo ai principi di differenziazione ed adeguatezza rispetto alla dimensione aziendale e al tipo di attività produttiva

**8**

a valutare l'opportunità di favorire l'interoperabilità e la piena condivisione, tra l'Ispettorato nazionale del lavoro e l'INAIL, delle banche dati rilevanti ai fini delle attività di controllo, nel rispetto della disciplina relativa alla protezione dei dati personali

**6**

a favorire l'avvio di un'attività conoscitiva sulla transizione digitale e sulle nuove tecnologie e il loro potenziale utilizzo ai fini di prevenzione generale e speciale degli infortuni sul lavoro

**9**

ad effettuare una valutazione analitica della possibile relazione causale tra gli istituti del decentramento produttivo, tra cui la subfornitura, il subappalto, e il distacco, da una parte, e l'eventuale abbassamento della soglia delle condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro, dall'altra



10

a promuovere la cultura della sicurezza sul lavoro in riferimento ad ogni livello di istruzione e formazione, prevedendo altresì il coinvolgimento, con apposite attività formative, delle classi docenti e l'eventuale introduzione di un insegnamento ad hoc

Il Senato ha espresso, all'unanimità, parere favorevole su tutti i punti della mozione, testimoniando la volontà di impegno a favore della salute, dell'integrità e della dignità della persona in ogni ambiente di lavoro.

Si potrà parlare di una priorità istituzionale, confermata dalle parole con cui il ministro del lavoro e delle politiche sociali, Marina Elvira Calderone, ha espresso il proprio giudizio in favore della mozione, riconoscendo le sue potenzialità a beneficio dell'affrancamento del tema salute e sicurezza sul lavoro dal «novero

degli argomenti oggetto di polemica politica» (fonte Senato).

L'obiettivo è quello di avviare un

“**corale processo di sensibilizzazione culturale, con lo scopo di rendere la sicurezza sul lavoro parte integrante del patrimonio civico di ogni cittadino, in ogni fase della sua vita”.**

Un intento che, come precisato dallo stesso Ministro, deve partire dalle scuole, «per preparare le future lavoratrici e i futuri lavoratori»

«Bisogna - ha ribadito il Ministro - fare in modo che nelle scuole, sin dai primi anni di insegnamento e con tutti gli strumenti utili, i nostri ragazzi maturino una più ampia e solida consapevolezza non solo del rischio, ma anche e soprattutto del rispetto della vita, la propria e quella degli altri».

Valentina Lotoro



## **nell'ottica dello sviluppo sostenibile**

### **IL GIORNO DELLE NAZIONI UNITE**

**D**al 1972, il 24 ottobre di ogni anno, viene celebrata dalle Nazioni Unite la Giornata Mondiale per l'Informazione sullo Sviluppo (World Development Information Day). Quanto sia ritenuta importante dal massimo organo internazionale tale ricorrenza è deducibile

da una particolare incidenza. Il 24 ottobre del 1945, le stesse Nazioni Unite furono istituite. La data è, infatti, riconosciuta maggiormente come United Nations Day, "il giorno delle Nazioni Unite".

Proprio durante l'ultimo compleanno delle Nazioni Unite, António Guterres, Segretario Generale dell'Istituzione, in un discorso breve ma conciso, carico della consapevolezza dei drammi della nostra era, ha descritto la nascita delle Nazioni Unite come il "prodotto della speranza".

Da 78 anni la speranza si concretizza in impegno

e lavoro incessante per la ricerca della pace, per la dignità e uguaglianza degli esseri umani su un pianeta sano.

Su questi principi, il 25 settembre 2015 si delinea un piano d'azione globale, quando l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite adotta l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, nella quale si fissano 17 Obiettivi nell'ambito sociale, economico, ambientale e istituzionale.

## L'AGENDA 2030 E I 17 OBIETTIVI

L'Agenda 2030 ha un duplice obiettivo ultimo: quello di soddisfare i bisogni della generazione presente, e quello di non compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri.

**I 17 Obiettivi e i relativi 169 Target affrontano tutti gli importanti temi e problematiche del nostro tempo, e sono stati delineati nell'ottica di bilanciare e armonizzare le dimensioni necessarie per lo Sviluppo Sostenibile: crescita economica, inclusione sociale, tutela ambientale e dimensione istituzionale.**

L'ultimo, non per importanza, degli Obiettivi è Partnership per gli Obiettivi: rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo Sviluppo Sostenibile. Nello specifico, nei target del diciassettesimo obiettivo è rimarcata l'importanza della condivisione delle conoscenze, la coordinazione e coerenza politica, e la promozione di innovazioni ecocompatibili.

## L'IMPORTANZA DELL'INFORMAZIONE

**Credendo fermamente nel potere dell'informazione, specialmente tra le nuove generazioni, per la sensibilizzazione ai temi dello sviluppo e la promozione della cooperazione internazionale, le Nazioni Unite non solo hanno istituito una Giornata Mondiale dedicata all'Informazione sullo Sviluppo, ma assumono proprio il ruolo - tra gli altri - di fornire le informazioni adeguate ai vari media nazionali.**

L'ONU, infatti, ritiene che una parte essenziale del lavoro per lo sviluppo sia la mobilitazione dell'opinione pubblica: il coinvolgimento della

società civile è essenziale per la cooperazione.

**Il coinvolgimento avviene attraverso l'informazione e la sensibilizzazione dei cittadini alle sfide e alle opportunità di sviluppo, essenziali per motivare e attrezzare la società civile per una cooperazione attiva al raggiungimento degli obiettivi.**

Altrettanto necessario è il monitoraggio delle misure intraprese e i relativi progressi. La Commissione Statistica delle Nazioni Unite chiama gli enti nazionali appositi a svolgere un ruolo fondamentale per il coordinamento nazionale nella produzione degli indicatori per la misurazione dello Sviluppo Sostenibile e il monitoraggio dei suoi obiettivi.

In Italia, il Rapporto SDG 2022 e 2023-2025 dell'Istat, Istituto Nazionale di Statistica, ha riportato interessanti e promettenti dati. Dati che sono periodicamente aggiornati e presentati in un rapporto biennale. Dati che, per il principio

democratico e il valore della collettività su cui si basa l'Istituzione, sono accessibili a tutti: amministrazioni locali, stakeholder, cittadini, oltre che agli esperti.

## **LE IMPRESE DI SERVIZI E I PASSI DELL'ITALIA**

Nel corso del 2022

**50,4%** delle imprese di servizi

**ha intrapreso azioni di sostenibilità:**

- il 42,1% iniziative di tutela ambientale,
- il 40,3% le pratiche di sostenibilità sociale,
- il 35,2% azioni di sostenibilità economica.

**Le azioni più intraprese dalle imprese di servizi sono:**

- l'aumento di efficienza energetica (23,1%),
- l'uso di energia da fonti rinnovabili (22,2%),
- il risparmio del trasporto dei prodotti (19,4%).

### Per la circolarità:

- il 16,7% delle imprese utilizza materie prime seconde,
- il 13,3% attiva iniziative di rigenerazione/riuso di luoghi o beni culturali,
- il 13% ricicla l'acqua e l'8,2% aderisce alla simbiosi industriale.

In base ai dati emersi dal Rapporto SDG 2022, alle misure intraprese e a quanto dichiarato dalle imprese di servizi, si prevede un futuro non troppo lontano più sostenibile.

Infatti nel biennio 2023-2025 si stima un aumento delle iniziative di tutele ambientali (52,5%) oltre ad un crescente impegno per l'energia e le azioni legate all'economia circolare.

Nella forma di nuove regolamentazioni, agevolazioni finanziarie, cambiamento del linguaggio e promozione di pratiche sostenibili volontarie, molte sono le misure adottate dall'Unione Europea e dal governo italiano per sollecitare i cittadini, le amministrazioni e le imprese ad essere attivamente coinvolti nell'evoluzione dello sviluppo sostenibile.

Le imprese di servizi, formazione, prodotti e consulenza devono mirare a mobilitare la conoscenza, sviluppare nuove competenze, adottare tecnologie e le risorse finanziarie per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i paesi.

**È così che si traduce  
il compito chiave  
dell'informazione:  
diffondendo la  
consapevolezza degli  
investimenti necessari ad**

una crescita economica equa e sostenibile, ad un benessere sociale collettivo e alla tutela dell'ambiente.

Il rapporto biennale del Dipartimento per gli Affari Economici e Sociali delle Nazioni Unite attesta che tutti i paesi del mondo si avvalgono delle tecnologie d'informazione, per una comunicazione che porta alla distribuzione di servizi e al coinvolgimento della popolazione nei processi decisionali.

Tuttavia, la diseguaglianza sociale e la povertà inibiscono l'accesso democratico all'informazione e, ancor di più, alla digitalizzazione.

## **COME OLTREPASSARE GLI OSTACOLI ALLO SVILUPPO**

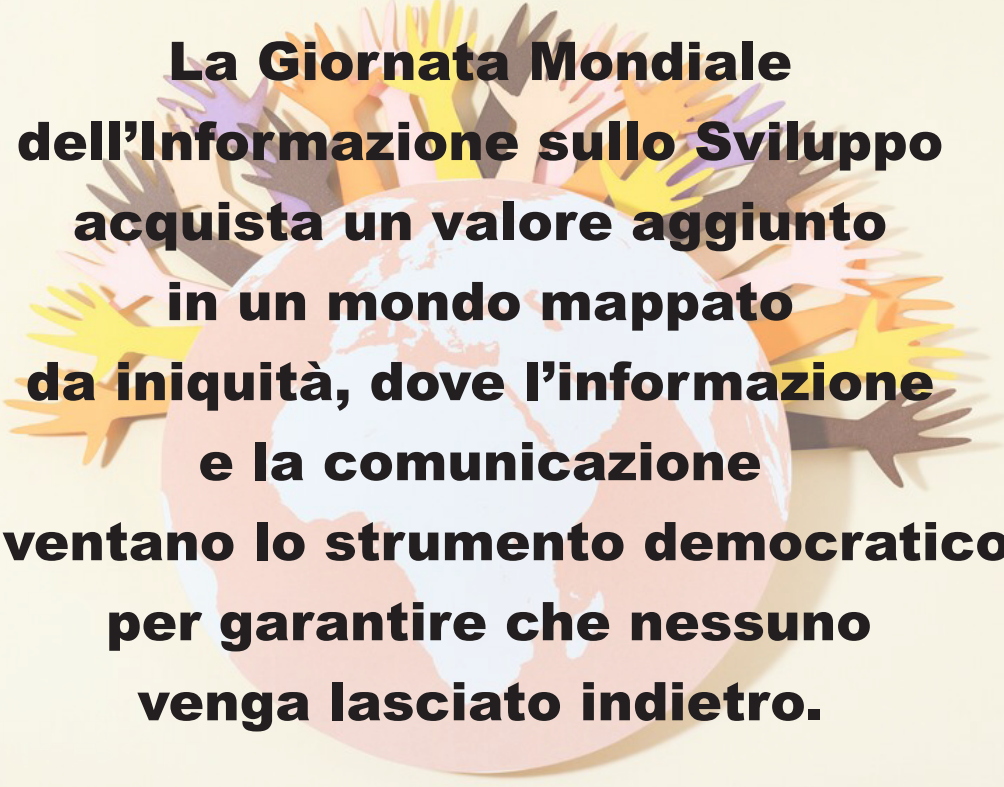
Una delle recenti preoccupazioni dell'Unione Europea è quella di garantire ai paesi in via di sviluppo l'accesso a risorse finanziarie e a tecnologie necessarie per l'adempimento degli Obiettivi.

Pertanto, i detentori di informazione (dove per informazione si intende più ampiamente il capitale di know-how, risorse economiche, competenze scientifiche e modelli di business) hanno una responsabilità sociale che dovrebbe spingerli ad aiutare i paesi meno sviluppati.

I percorsi, di qualsiasi genere, raramente sono una linea retta. Presentano curve, insidie, salite e discese.

La strada verso il raggiungimento degli Obiettivi è stata finora irregolare.

Ciò non vanifica i progressi ottenuti, né è deterrente nel raggiungerli.



**La Giornata Mondiale  
dell'Informazione sullo Sviluppo  
acquista un valore aggiunto  
in un mondo mappato  
da iniquità, dove l'informazione  
e la comunicazione  
diventano lo strumento democratico  
per garantire che nessuno  
venga lasciato indietro.**

«Oggi più che mai la nostra Organizzazione è testata, ma le Nazioni Unite sono fatte per momenti come questo. Come mai prima d'ora, c'è bisogno che i valori e i principi delle Nazioni Unite siano portati in ogni angolo del mondo. Portando la pace e la possibilità di porre fine ai conflitti che mettono a repentaglio vite umane, il futuro e il progresso globale [...] Celebrando il giorno delle Nazioni Unite, rinnoviamo la speranza e la convinzione in cosa l'umanità può raggiungere lavorando insieme, in solidarietà globale».

Patrizia Carmando



# Appalti digitali

## Introdotta la modalità semplificata di trasmissione

Il 24 ottobre l'ANAC ha reso nota l'introduzione di un'importante misura di semplificazione nell'invio dei documenti.

La disposizione avrà validità a partire dal 1° gennaio 2024, in concomitanza con l'istituzione dell'E-procurement, l'appalto totalmente in digitale.

È quanto stabilito dall'Autorità con comunicato del Presidente, Giuseppe Busia, del 19 settembre scorso, relativo all'Assolvimento degli obblighi informativi degli affidamenti tramite procedure di somma urgenza e protezione civile.

Premessa fondamentale sono le disposizioni fissate dall'art. 140 del D.Lgs. 36/2023, tanto più significativo essendo l'unico articolo del Codice dei contratti pubblici ad essere entrato in vigore



prima della data del 1° luglio, in forza del Decreto varato dal Governo per anticiparne l'immediata efficacia. Una manovra, questa, che interviene a rimarcare la necessità di normare una materia tanto più importante e delicata in quanto afferente ai progetti del PNRR, soprattutto in una prospettiva di tutela della sicurezza.

## La normativa

Delibera  
207/2023  
art. 23

Assegna all'ANAC il compito di definire l'elenco delle informazioni e degli atti che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere all'Autorità, in particolare nei casi di affidamenti eseguiti in regime di somma urgenza e di protezione civile, ai sensi del citato **art. 140**.

Si tratta di casi in cui, com'è noto, la possibilità di pregiudicare la pubblica e privata incolumità autorizza all'immediata esecuzione dei lavori, oltre all'acquisizione di servizi e di forniture in forma diretta, successivamente regolarizzate attraverso le procedure amministrative.

Queste prevedono la presentazione di 5 documenti:

- verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento;
- perizia giustificativa;

- elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzi ufficiali;
- verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura;
- contratto, ove stipulato.

La prassi consolidata dall'art. 140, comma 10, stabiliva la trasmissione di tali documenti all'ANAC tramite PEC, per consentire l'avvio dell'attività di controllo, tanto più necessaria in riferimento ad un settore ad alto rischio corruttivo.

**A fronte di questo protocollo, l'Autorità ha introdotto una procedura semplificata, articolata in due step.**

1°

Fino al 31 dicembre 2023 una semplificazione procedurale

2°

Dal 1° gennaio 2024 una semplificazione a regime

**La nuova procedura segue il principio dell'*once only*.**

Questo fissa «l'unicità dell'invio di ciascun dato,

una sola volta e a un solo sistema informativo».

Come precisato nel comunicato ANAC:

### Fino al 31 dicembre

**affidamenti per i quali viene  
acquisito un CIG [Codice  
Identificazione di Gara] tramite il  
sistema Simog**

«Le stazioni appaltanti, all'atto della richiesta del CIG, comunicano alla BDNCP [Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici] il link relativo alla pagina del proprio sito istituzionale in cui i documenti sono stati pubblicati».

«È previsto l'inserimento di un unico link per ogni CIG acquisito, per cui i vari documenti indicati nel Regolamento di vigilanza... dovranno essere depositati all'interno della stessa pagina del sito della Stazione appaltante».

«L'informazione relativa al link deve essere indicata dal RUP in fase di perfezionamento del CIG all'interno del sistema Simog in corrispondenza del campo denominato: "Link ai documenti relativi all'affidamento diretto in somma urgenza e protezione civile"».

«Tale link deve puntare alla pagina specifica di pubblicazione dei documenti (e non ad una pagina generica o alla pagina iniziale del sito

istituzionale)».

«L'inserimento del link in tale campo è obbligatorio in tutti i casi in cui sia stato indicato in fase di acquisizione del CIG che l'affidamento è stato effettuato in regime di somma urgenza».

Non possono usufruire della procedura semplificata gli affidamenti per i quali è acquisito il solo SmartCIG.

### Dal 1° gennaio

**modalità estesa a tutti gli  
affidamenti di importo pari o  
superiori a 5.000 euro**

«Le stazioni appaltanti... all'atto della richiesta del CIG, dovranno indicare nell'apposito campo il link alla pagina del proprio sito istituzionale dove sono pubblicati i documenti».

«Resta fermo in ogni caso che le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare tutti i documenti relativi ad ogni affidamento eseguito in regime di somma urgenza e protezione civile a prescindere dall'importo di affidamento».

Questa precisazione permette di chiarire come la nuova modalità semplificata non vada intesa in senso sostitutiva ma, piuttosto, aggiuntivo, dal momento che continua a essere valida la

pubblicazione dei documenti «nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti” per un periodo di almeno 5 anni e comunque nel rispetto delle previsioni dell’art. 8, co. 3 del d.lgs.33/2013».

### Obiettivo



«L’obiettivo ultimo è assicurare massima trasparenza, speditezza e un elevato livello di semplificazione nell’assegnazione e gestione dei contratti pubblici, con l’intento di aumentare l’efficienza del sistema e garantire una maggiore efficacia dell’azione amministrativa».

Valentina Lotoro



**SISTEMI DI GESTIONE PER LA  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

# *Recepita la norma*

Il Comitato europeo di normazione (Cen) ha dato il suo avallo alla ISO 45001, ufficializzando così il primo standard internazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Come riportano in una nota dell'UNI (Ente nazionale italiano di unificazione), «si tratta di un passo che, se pur in parte formale, è quanto mai significativo se non altro perché testimonia l'attenzione che un tema così rilevante a livello sociale riveste nel mondo della standardizzazione».

Dal 2018, la norma UNI ISO 45001 ha fissato le coordinate per un approccio di gestione a vantaggio delle performance di prevenzione delle imprese, al fine di contrastare il fenomeno degli infortuni e delle malattie sui luoghi di lavoro.

La norma rappresenta il punto di convergenza di un impegno di cooperazione internazionale iniziato nel 1996 con la BS 88000 e proseguito con la OHSAS 18001 del 1999.

Da allora l'impegno a sostegno della tutela dei lavoratori è cresciuto anche nei termini di uno sforzo di sensibilizzazione a vantaggio della creazione di una cultura della sicurezza, capace di andare oltre il puro adempimento di un impegno normativo.

È proprio in questa direzione che si è inteso orientare la ISO 45001, il cui valore si ottimizza anche in ragione della sua possibilità di integrarsi con altri standard, come la UNI EN ISO 14001 (gestione ambientale) e UNI EN ISO 9001 (gestione per la qualità).

La vera forza di tale norma sta nella sua capacità di accordare in un insieme armonico le differenze sociali, economiche, culturali e normative dei vari Stati, declinando le diverse attitudini alla cura dei lavoratori in un impianto operativo regolamentato: il **Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro** (SGSL).

“uno strumento efficace per la riduzione degli indici infortunistici e di miglioramento delle politiche di prevenzione delle imprese”.

Spetta all'Italia il merito dell'adozione europea della norma, grazie all'iniziativa avviata alla fine di agosto del 2022 e che ora vede il suo concretizzarsi nel recepimento del Cen, in virtù del quale tutti gli enti di normazione europei hanno l'obbligo di accettarla e renderla disponibile entro la fine di febbraio 2024.

Tiziana Pallotta



**F**ormazione! Apparentemente solo una parola, ma a considerarla con attenzione rivela una potenzialità creativa che rimanda alla capacità di "dare forma", di "dare aspetto". Una portata "feconda", foriera di novità che acquistano ulteriore valenza quando "formazione" fa rima con "prevenzione" e con "protezione" dalla corruzione.

Ecco che allora la nostra parola si carica di una forza trainante di eticità, chiarezza, trasparenza. Perché formare alla legalità significa creare un

circolo virtuoso tra istituzioni e cittadini, a favore di una consapevolezza del fattore corruttivo, quale premessa a una comune assunzione di responsabilità.

Che la corruzione si combatte anche attraverso la formazione lo ha ben recepito la normativa, disciplinando, con la c.d. Legge Severino (L. 190/2012) il dovere di ottimizzare la scelta formativa in funzione dell'anticorruzione e della trasparenza.

## La normativa

L. 190/2012

Referenti fondamentali sono le disposizioni contenute nell'art. 1, in particolare:

comma 5

Le Pubbliche Amministrazioni definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica:

b) procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

comma 8

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza... definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

comma 10

Il Responsabile della prevenzione della corruzione alla trasparenza provvede:

c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione, di cui al comma 11.

comma 11

La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

**Il legislatore ha posto al centro del sistema anticorruzione la formazione obbligatoria, svincolandola, però, dal rigore normativo, al fine di preservarla dal rischio di dequalificarla a mero adempimento.**

L'intento è, infatti, quello di aggirare un approccio formalistico, puntando anche in direzione di interventi formativi differenziati, in grado di coinvolgere fattivamente dipendenti e responsabili.

## Da considerare in aggiunta

DPR 62/2013

art. 15 c. 5

«Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti».

Delibera ANAC 72/2013

3.1.12

«Le pubbliche amministrazioni... debbono programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio».

Il primo, «riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale)»; il secondo, concerne «le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione».

La Delibera ribadisce l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di programmare adeguati percorsi di aggiornamento e di formazione tanto di livello generale quanto di livello specifico, affrontati anche in una prospettiva internazionale, come raccomandato dal WGB dell'OECD. In quest'ottica, l'attenzione formativa deve appuntarsi sui «funzionari che operano all'estero o a contatto con l'estero, al fine di prevenire la corruzione volta ad ottenere indebiti vantaggi nelle transazioni internazionali».

Nella pianificazione formativa, le amministrazioni centrali sono tenute ad avviare un percorso organizzativo in collaborazione con la S.N.A. (Scuola Nazionale dell'Amministrazione), che assume il controllo delle singole iniziative, comprese la regolazione del flusso delle informazioni,



Spetta, invece, alle amministrazioni il compito di «monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia», anche attraverso l'ausilio di questionari «destinati ai soggetti destinatari della formazione».

Per quanto concerne il personale da inserire nei percorsi formativi questo «è individuato dal responsabile della prevenzione, tenendo presenti il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel P.T.P.C.».

La cura nella regolamentazione conferma la rilevanza che l'ANAC assegna alla formazione, riconosciuta - in Allegato alla Delibera - di «importanza "cruciale" nella «prevenzione alla corruzione, garantendo il raggiungimento di specifici obiettivi».

### Obiettivi formativi

- attività amministrativa svolta da soggetti consapevoli;
- conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione

del personale;

- creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte;
- diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa;
- tutela dall'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Valentina Lotoro



## Corso "Anticorruzione e Trasparenza"

### Durata e modalità

**24 ore**, erogate completamente in **modalità e-learning (L.M.S.) Learning Management System**, in grado di monitorare ed certificare lo svolgimento, la tracciabilità e il completamento delle attività didattiche di ciascun utente.

### Obiettivi e finalità

**Fornire una piena conoscenza normativa e operativa della disciplina della prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni** contenuta nella Legge 190/2012 (Legge Severino).

Saranno inoltre descritti gli strumenti provenienti (check list e indicazioni utili) dei Piani Nazionali Anticorruzione approvati dall'ANAC e le best practice per una corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

### Destinatari

Dirigenti, Coordinatori e Responsabili di settore, afferenti alla Pubblica Amministrazione.

### Programma

- Il contrasto al fenomeno della corruzione nella Legge 190/2012
- I fattori che incidono sulla “maladministration”
- Il ruolo di ANAC e del Dipartimento della funzione pubblica
- Profili penali e disciplinari delle misure per il contrasto alla corruzione
- L'obbligo di astensione per conflitto di interessi
- Il piano nazionale anticorruzione (PNA)
- Le misure per la prevenzione indicate dal PNA 2019
- Il PNA 2022-2024
- La nomina del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

- La redazione della sezione del PIAO: Rischi corruttivi e Trasparenza
- L'individuazione delle attività esposte al rischio di fenomeni corruttivi
- La valutazione e la classificazione dei rischi
- Le sanzioni disciplinari per i dipendenti in caso di violazione
- L'integrazione con il ciclo della performance del D.Lgs. 150/2009
- Gli approfondimenti in materia di pantouflage
- La segnalazione degli illeciti da parte del dipendente (il whistleblowing)
- La trasparenza come misura anticorruzione: pubblicità e accesso civico.

Annalisa Morcaldi

## Globalform s.r.l



Battipaglia, via Fiorignano 29,  
0828 672857  
info@globalformsrl.it



# Voucher per consulenza in innovazione

## Secondo sportello

Ancora un'occasione a vantaggio della trasformazione tecnologica e digitale delle PMI

## Dal 26 ottobre è possibile presentare le domande di accesso alle agevolazioni e delle relative richieste di erogazione del voucher in innovazione manageriale, secondo i termini e le modalità disciplinate dal Ministero delle Imprese e del Mady in Italy con decreto direttoriale del 16 ottobre.

Come precisato nel decreto, il provvedimento interessa «le procedure di concessione ed erogazione delle agevolazioni in forma di voucher a favore delle PMI e delle reti, con riferimento alle risorse finanziarie disponibili per l'intervento».

### Obiettivo

«sostenere l'acquisito di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale, nonché di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali».

Il bando rappresenta così un importante occasione di stimolo per la crescita delle Medie, Piccole e Micro Imprese in una realtà sempre più competitiva e tecnologica, favorendo l'adozione di strumenti innovativi per la funzionalità della propria attività.

Del resto,

nell'ambito del Piano Nazionale "Impresa 4.0", la misura Voucher per consulenza in innovazione promuove i processi di trasformazione tecnologica e digitale delle PMI e delle reti di impresa di tutto il territorio nazionale attraverso l'introduzione di figure manageriali con nuove competenze specifiche.

Ed è proprio in tale direzione che si orienta la nuova disposizione, finalizzata, nello specifico, a **finanziare, con appositi voucher, i costi per consulenze specialistiche.**

## Beneficio

Le risorse finanziarie disponibili ammontano a **euro 75.000.000,00**.

Tale importo è così ripartito:

- una **quota pari al 25%** è destinata alla concessione del voucher alle imprese che, sia alla data di presentazione della domanda che alla data di ammissione al contributo, risultino essere di micro e piccola dimensione e alle reti;
- una **quota pari al 5%** delle risorse finanziarie disponibili è destinata alla concessione del voucher alle PMI che, sia alla data di presentazione della domanda che alla data di ammissione al contributo, risultino essere in possesso, sulla base dell'elenco reso disponibile dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, del rating di legalità.

L'agevolazione è costituita da un contributo in forma di voucher concedibile in regime "de minimis" ai sensi del Regolamento (UE) n. 1407/2013.

Il contributo massimo concedibile è differenziato in funzione della tipologia di beneficiario:

### ● MICRO E PICCOLE IMPRESE:

contributo pari al 50% dei costi sostenuti fino ad un massimo di 40 mila euro;

### ● MEDIE IMPRESE:

contributo pari al 30% dei costi sostenuti fino ad un massimo di 25 mila euro;

### ● RETI DI IMPRESE:

contributo pari al 50% dei costi sostenuti fino ad un massimo di 80 mila euro.

## Spese ammesse

Si considerano ammissibili al contributo le spese sostenute a fronte di prestazioni di consulenza specialistica rese da un manager dell'innovazione qualificato.

Ovvero, un manager iscritto nell'apposito elenco costituito dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy oppure indicato, a parità di requisiti personali e professionali, da una società iscritta nello stesso elenco e che risulti indipendente rispetto all'impresa o alla rete che fruisce della consulenza specialistica.

La consulenza deve essere finalizzata a indirizzare e supportare i processi di innovazione, trasformazione tecnologica e digitale delle imprese e delle reti attraverso l'**applicazione di una o più delle tecnologie abilitanti previste dal Piano nazionale impresa 4.0:**



dal *big data* ai programmi di *open innvation*, passando per la cyber security e i sistemi cyber-fisici, nonché per le tecnologie della Next Production Revolution (NPR), per i sistemi di prototipazione rapida e per quelli afferenti alla realtà virtuale e alla realtà aumentata. Tra gli interventi ammissibili rientrano anche la robotica avanzata e collaborativa, l'interfaccia uomo-macchina, la manifattura additiva e stampa tridimensionale, internet delle cose e delle macchine, l'integrazione e lo sviluppo digitale dei processi aziendali e i programmi di digital marketing.

un significativo processo di innovazione organizzativa dell'impresa;

■ l'avvio di percorsi finalizzati alla quotazione su mercati regolamentati o non regolamentati, alla partecipazione al Programma Elite, all'apertura del capitale di rischio a investitori indipendenti specializzati nel private equity o nel venture capital, all'utilizzo dei nuovi strumenti di finanza alternativa e digitale quali, a titolo esemplificativo, l'equity crowdfunding, l'invoice financing, l'emissione di minibond.

## Scadenza

Sarà possibile presentare la domanda fino al 23 novembre.

Marcella Carola

Gli incarichi manageriali possono inoltre indirizzare e **supportare i processi di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi**, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali, attraverso:

■ l'applicazione di nuovi metodi organizzativi nelle pratiche commerciali, nelle strategie di gestione aziendale, nell'organizzazione del luogo di lavoro, a condizione che comportino

## Networkgtc



Settore Finanza agevolata  
[finanzaagevolata@networkgtc.it](mailto:finanzaagevolata@networkgtc.it)  
 0828212745 - 0828210034

**LA RETE...  
LA NOSTRA  
FORZA**

 **Network GTC<sup>®</sup>**  
LA 1<sup>°</sup> RETE EUROPEA DI ALTA PROFESSIONALITÀ

[www.networkgtc.it](http://www.networkgtc.it)

 0828 672857 |  366 7590556 |  @ info@networkgtc.it |   

**WWW.NETWORKGTC.IT**