

f @ in

SICUREZZA MAGAZINE 2025





3 *Editoriale*
SULLE ATTIVITÀ DELLA FEDERAZIONE
Marco Arturo Romano
Presidente di FEDERSICUREZZA ITALIA

5 *Normative*
LA PATENTE A PUNTI NEI CANTIERI, FUNZIONERÀ?
Mauro Carnevale
Esperto di Sicurezza sul Lavoro

9 *Normative*
CSRD: LA SOSTENIBILITÀ ESG DIVENTA OBBLIGATORIA NEI BILANCI AZIENDALI
Giovanni Esposito
Vice Presidente di FEDERSICUREZZA ITALIA

12 *Sicurezza sul Lavoro*
IL SUCCESSO DELL'AZIENDA, IL DIRIGENTE DI CUI AL D.LGS. N. 81/2008 E IL PRINCIPIO DI EFFETTIVITÀ
Chiara Romano
Esperto di Sicurezza sul Lavoro

16 *Sicurezza Ambientale*
NOVITÀ ISO 9001 E ISO 14001 LEGATE AL CAMBIAMENTO CLIMATICO
Natania Pittiglio
Esperto di Sicurezza sul Lavoro

19 *Sicurezza sul Lavoro*
SICUREZZA SUL LAVORO: FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO
Arturo Spadaro
Esperto di Sicurezza sul Lavoro

Sulle attività della Federazione

Marco Arturo Romano

Presidente di FEDERSICUREZZA ITALIA



La novità principale che ha caratterizzato questo 2024, in attesa del varo del nuovo accordo Stato/Regioni che è ancora fermo negli uffici ministeriali, è certamente quella che riguarda l'edilizia, infatti dal **1° ottobre imprese e lavoratori autonomi** impegnati in **cantieri temporanei e o mobili** devono dotarsi di una **"patente a crediti per la sicurezza"**.

A prevederlo è il **nuovo art. 27 del Testo Unico della Sicurezza**, come modificato dall'**art. 29, comma 19** del D.L. n. 19/2024 ("**Decreto PNRR 4**").

L'adempimento interessa circa **900.000 operatori** del settore. Con il **D.M. 18 settembre 2024, n. 132** (decreto attuativo della patente a crediti) sono disciplinati le modalità di presentazione della domanda, i contenuti informativi della patente, le procedure per la sospensione cautelare in caso di infortuni gravi e i criteri per l'attribuzione, l'incremento e il recupero dei crediti.

Per conoscerne la reale efficacia occorrerà attendere i prossimi anni.

Altro argomento su cui abbiamo focalizzato la nostra attenzione è quello relativo al Bilancio di Sostenibilità che è un report redatto con cadenza annuale e su base volontaria da un'organizzazione, un'azienda o un ente, che prende in esame gli impatti economici, sociali e ambientali (sia positivi che negativi) della sua attività, nonché le aspettative dei propri stakeholder.



Federsicurezza Italia per essere sempre più di supporto al lavoro dei propri Associati ha organizzato, infatti, alcuni seminari con l'obiettivo di illustrare nel dettaglio e chiarire eventuali dubbi su queste novità:

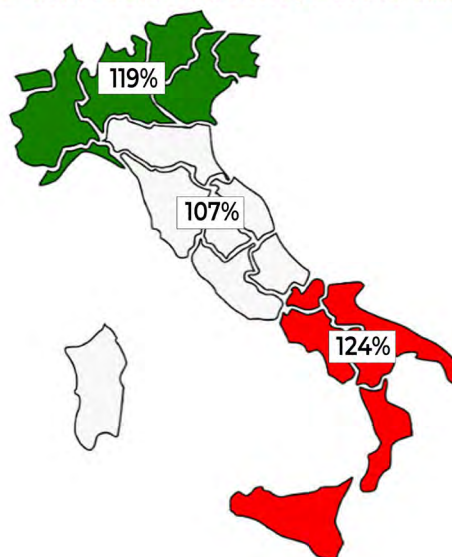
- **La patente a punti;**
- **Le SOA;**
- **La UNI EN ISO 45001;**
- **Il bilancio di sostenibilità.**

Ovviamente la Federazione non si è fermata solo a questo ma ha sottoscritto accordi istituzionali con Enti e Società che possono essere fonte di collaborazione professionale con tutti gli associati interessati a sviluppare la propria attività in favore dei propri clienti.

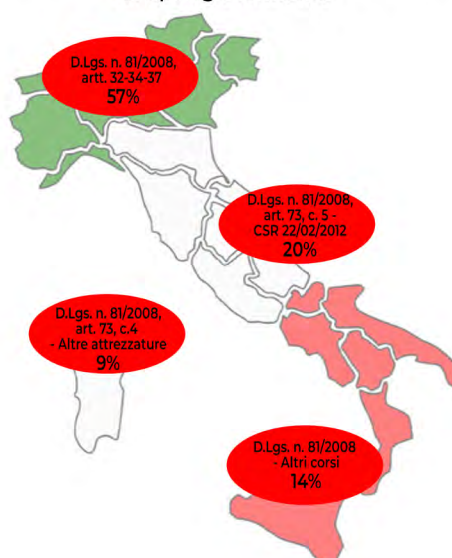
Desidero concludere questa breve nota, ribadendo il MANTRA di Federsicurezza Italia:

“La strada maestra per invertire il trend infortunistico drammatico che vive il mondo del lavoro passa esclusivamente attraverso la buona Formazione e il vero Addestramento”

FEDERSICUREZZA ITALIA
Confronto Attestati emessi per aree geografiche
al 16 ottobre 2024 sullo stesso periodo del 2023



FEDERSICUREZZA ITALIA
Attestati suddivisi in percentuale per gruppi di tipologia formativa



La patente a punti nei cantieri, come funzionerà?

Mauro Carnevale

Esperto di Sicurezza sul Lavoro



L'art. 29 del decreto PNRR 4 (Decreto - Legge 2 marzo 2024, n. 19) ha riscritto l'art. 27 del d.lgs. n. 81/2008 (testo unico sicurezza sul lavoro) relativo al sistema di qualificazione delle imprese, introducendo la c.d. patente a punti o a crediti.

Dal 1° ottobre 2024, saranno obbligati a dotarsi della patente a punti le imprese e i lavoratori autonomi che operano nei cantieri temporanei o mobili (individuati dall'art. 89, comma 1), lettera a) del d.lgs. n. 81/2008)

LA PROCEDURA PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E RILASCIO DELLA PATENTE A PUNTI

Le imprese e i lavoratori autonomi interessati devono presentare domanda tramite il portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attestando il possesso di determinati requisiti.

La domanda può essere presentata dal legale rappresentante dell'impresa o dal lavoratore autonomo, anche tramite delega scritta ad un soggetto terzo.

IL RILASCIO DELLA PATENTE A PUNTI

Una volta presentata la domanda, il rilascio della patente avverrà in formato digitale e verrà resa disponibile sul portale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Durante l'attesa del rilascio della patente, le attività possono continuare, salvo diversa comunicazione notificata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Dell'avvenuto rilascio della patente deve essere data comunicazione, entro 10 giorni, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) o, in mancanza, al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) da parte del soggetto titolare o suo delegato.

La patente sarà revocata se, durante un controllo successivo al rilascio, si accerta in via definitiva la non veridicità di una o più dichiarazioni relative ai requisiti iniziali. Dodici mesi dopo la revoca, l'impresa o il lavoratore autonomo può richiedere una nuova patente seguendo le stesse modalità previste per la prima richiesta.

CHI SONO I DESTINATARI DEL DECRETO?

Ricordiamo che la patente a punti si applica alle imprese affidatarie, esecutrici e ai lavoratori autonomi, con l'eccezione di coloro che forniscono prestazioni di natura intellettuale o effettuano mere forniture nei cantieri temporanei o mobili.

Le imprese e i lavoratori autonomi stabiliti fuori dall'Italia devono seguire specifiche procedure per presentare domanda di rilascio della patente a punti, a seconda che siano stabiliti in uno Stato membro dell'Unione Europea o in uno Stato non appartenente all'Unione Europea.

QUALI SONO I CONTENUTI INFORMATIVI DELLA PATENTE A PUNTI?

La patente digitale includerà le seguenti informazioni: i dati identificativi dell'impresa o del lavoratore autonomo, i dati anagrafici del richiedente, la data di rilascio e il numero della patente, il punteggio iniziale e quello aggiornato, oltre ad eventuali provvedimenti di sospensione o decurtazione dei crediti.

CHI PUÒ VERIFICARE LE INFORMAZIONI DELLA PATENTE?

Le informazioni contenute nella patente a punti possono essere verificate da diverse figure e organismi, a seconda delle loro competenze e necessità. Ecco chi può accedere a queste informazioni:

- **Titolari della Patente o loro delegati**
- **Pubbliche Amministrazioni**



- **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)**
- **Organismi Paritetici**
- **Responsabile dei Lavori e Coordinatori per la Sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione dei lavori**
- **Soggetti Titolari di un Interesse Qualificato, con accesso alle informazioni limitatamente ai dati identificativi della persona giuridica o del lavoratore autonomo, la data di rilascio e il numero della patente, il punteggio attribuito e il punteggio aggiornato alla data di interrogazione del portale.**

Queste disposizioni assicurano che le informazioni contenute nella patente siano accessibili a chi ha un legittimo interesse o responsabilità nella gestione della sicurezza sul lavoro, garantendo così trasparenza e controllo continuo.

L'ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO CAUTELARE DI SOSPENSIONE DELLA PATENTE

L'Ispettorato del lavoro territorialmente competente può sospendere la patente in caso di infortuni gravi o mortali imputabili al datore di lavoro per colpa grave. La sospensione può durare fino a 12 mesi, con la durata specifica determinata dalla gravità dell'infortunio e delle violazioni commesse. In caso di sospensione, è ammesso ricorso secondo le modalità previste dalla legge.

COME VENGONO ATTRIBUITI I CREDITI?

Ogni soggetto può ottenere fino a 100 crediti, suddivisi in diverse categorie:

CREDITI BASE: 30 crediti assegnati al momento del rilascio della patente.

CREDITI PER STORICITÀ DELL'AZIENDA: fino a 30 crediti basati sull'anzianità di iscrizione alla camera di commercio.

CREDITI ULTERIORI: fino a 40 crediti attribuibili per attività, investimenti o formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

COME VENGONO ATTRIBUITI I "CREDITI ULTERIORI"?

Fino a 30 crediti aggiuntivi possono essere attribuiti nel caso di possesso, da parte del richiedente, di specifiche caratteristiche quali, a titolo di esempio:

- **Possesso della certificazione ISO 45001:** 5 punti
- **Adozione dei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro nei casi non prescritti dalla normativa vigente:** 5 punti
- **Asseverazione del Modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza:** 4 punti
- **Formazione aggiuntiva in materia di salute e sicurezza per almeno un terzo dei lavoratori: 6 punti; se la formazione coinvolge almeno il 50% dei lavoratori stranieri,** si aggiungono ulteriori 2 punti

- **Riconoscimento della riduzione del tasso INAIL "oscillazione per prevenzione" (OT23):** 2 punti
- **Investimenti per l'acquisto di soluzioni tecnologicamente avanzate, ivi inclusi i dispositivi sanitari, in materia di salute e sicurezza sul lavoro:** da 1 a 6 punti in base all'entità dell'investimento

Inoltre, fino a 10 crediti aggiuntivi possono essere riconosciuti in ulteriori casi, quali:

- **Dimensione dell'organico aziendale:** da 1 a 4 punti in base al numero di dipendenti
- **Possesso della certificazione SOA:** da 1 a 2 punti in base alla classifica
- **Attività di formazione sulla lingua per lavoratori stranieri:** 2 punti

Quanto appena esposto è previsto da una bozza di decreto che vuole promuovere una cultura della prevenzione e della responsabilità attraverso un sistema di incentivi e monitoraggio continuo.

Le imprese saranno motivate a migliorare costantemente i loro standard di sicurezza, contribuendo così a ridurre gli infortuni e a garantire un ambiente di lavoro più sicuro per tutti i lavoratori.

INCREMENTO BIENNALE DEI CREDITI

È previsto un ulteriore meccanismo per incrementare il credito della patente: viene riconosciuto 1 credito per ciascun biennio successivo al rinnovo dell'asseverazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, fino a un massimo di 22 crediti.

Questo incentivo premia le aziende che mantengono elevati standard di sicurezza nel tempo.

COME RECUPERARE I CREDITI DECURTATI?

Nel caso in cui la patente subisca una decurtazione tale da impedirne l'operatività, il recupero dei crediti fino a 15 punti è condizionato alla frequenza di corsi di formazione sulla salute

e sicurezza nei luoghi di lavoro e alla realizzazione di investimenti specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Per il recupero dei crediti è necessaria la valutazione positiva di una Commissione composta da rappresentanti dell'INL e dell'INAIL, cui possono partecipare anche rappresentanti delle ASL e delle Regioni.

COSA SUCCEDE SE OPERO NEI CANTIERI SENZA PATENTE?

Alle imprese o i lavoratori autonomi privi della patente o con un numero di crediti inferiore a 15 viene applicata una sanzione amministrativa pari al 10% del valore dei lavori e, comunque non inferiore a 6.000 € non soggetta alla procedura di diffida di cui all'articolo 301 -bis del Testo unico sicurezza – Estinzione agevolata degli illeciti amministrativi a seguito di regolarizzazione –, nonché l'esclusione dalla partecipazione ai lavori pubblici di cui al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per un periodo di sei mesi.

PATENTE A PUNTI PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO IN ALTRI SETTORI

Il decreto PNRR 4 prevede la possibilità di estendere l'applicazione del sistema della patente a punti ad altri ambiti di attività.

Tali ambiti saranno individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.





CSRD: la sostenibilità ESG diventa obbligatoria nei bilanci aziendali

Con il D.Lgs. 125/2024, nuove regole di trasparenza sulle performance di sostenibilità per migliaia di imprese italiane

Giovanni Esposito

Vice Presidente di FEDERSICUREZZA ITALIA

Con l'adozione del **D.Lgs. 125 del 6 giugno 2024**, che recepisce la direttiva UE 2022/2464 sulla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), numerose imprese italiane saranno obbligate a includere informazioni dettagliate sulle loro performance in ambito sostenibilità nei bilanci aziendali.

Questa normativa rappresenta un cambiamento significativo, poiché estende l'obbligo di rendicontazione a una platea molto più ampia di aziende. Non sarà più un'iniziativa volontaria riservata a poche grandi società quotate, ma un obbligo che interesserà progressivamente un numero crescente di realtà, dalle grandi imprese alle piccole e medie imprese (PMI) quotate in borsa.

La CSRD impone la rendicontazione della sostenibilità a due categorie principali di imprese.

La prima categoria include le **grandi imprese e i gruppi che, per due esercizi consecutivi, superano almeno due dei seguenti parametri:**

- un totale dello stato patrimoniale di 25 milioni di euro;
- ricavi netti di 50 milioni di euro;
- un organico medio di 250 dipendenti.

La seconda categoria comprende le **PMI quotate**, con valori mobiliari negoziati su mercati regolamentati dell'Italia o dell'UE, che **rientrano in almeno due di queste fasce:**

- stato patrimoniale compreso tra 450.000 e 25 milioni di euro;
- ricavi tra 900.000 e 50 milioni di euro, o un organico medio tra 11 e 250 dipendenti.

L'introduzione della CSRD seguirà una **fase di applicazione graduale:**

- Dal **1° gennaio 2024**, le grandi imprese con più di 500 dipendenti, considerate enti di interesse pubblico, saranno le prime a dover ottemperare agli obblighi di rendicontazione.
- Dal **1° gennaio 2025**, la normativa sarà estesa a tutte le altre grandi imprese.
- Dal **1° gennaio 2026**, anche le PMI quotate, gli enti piccoli e non complessi e le compagnie di assicurazione captive dovranno adeguarsi.
- Infine, a partire **dal 2028**, il regolamento sarà applicabile anche alle società di Paesi terzi che operano nell'Unione Europea.

Le informazioni sulla sostenibilità dovranno essere inserite in una specifica sezione della relazione di gestione e dovranno essere ampie, dettagliate e strutturate in base alle linee guida previste dal decreto. Le relazioni di sostenibilità siano redatte in **formato elettronico**, secondo le specifiche definite dal regolamento delegato (UE) 2019/815. Questa innovazione garantisce una maggiore **trasparenza** e facilita l'accesso alle informazioni ESG da parte di investitori e stakeholder, assicurando che le aziende siano pronte per affrontare le sfide di un mondo digitale sempre più interconnesso.

GLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE: ESRS

Il 31 luglio 2023, la Commissione Europea ha ufficialmente adottato gli **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, segnando una svolta significativa nel panorama della rendicontazione di sostenibilità per le aziende operanti nell'Unione Europea. Questi nuovi standard ridefiniscono il modo in cui le imprese dovranno monitorare e comunicare il loro impatto ambientale, sociale e di governance (ESG).

PERCHÉ SONO STATI INTRODOTTI GLI ESRS?

La motivazione alla base dell'introduzione degli **ESRS** è quella di integrare la direttiva sulla reportistica ESG, offrendo una struttura più chiara e uniforme per la rendicontazione delle performance di sostenibilità. L'Unione Europea, con questi nuovi principi, intende rafforzare l'impegno delle imprese nella valutazione dei rischi e degli impatti delle proprie attività, promuovendo un approccio più responsabile e trasparente. L'obiettivo della direttiva è duplice.

Da un lato, creare un sistema che permetta alle aziende di presentare informazioni affidabili e comparabili, dall'altro, agevolare le imprese nel medio-lungo termine, riducendo i costi di conformità. Infatti, con l'adozione di uno standard comune, si evita l'uso di più standard volontari, spesso frammentati e costosi da implementare.



CHE COSA DEVONO COMUNICARE LE IMPRESE?

Le imprese devono fornire una panoramica chiara e dettagliata del proprio **modello di business e della strategia aziendale** in relazione ai rischi e alle opportunità legate alla sostenibilità. In particolare, devono dimostrare come intendono contribuire alla **transizione verso un'economia sostenibile** e alla riduzione delle emissioni di gas serra, in linea con l'**Accordo di Parigi** e l'obiettivo dell'Unione Europea di raggiungere la **neutralità climatica entro il 2050**. E inoltre richiesto di riportare qualsiasi esposizione ad attività legate ai combustibili fossili, come carbone, petrolio e gas.

Le aziende saranno chiamate a definire obiettivi temporali specifici, come quelli per la riduzione delle emissioni entro il **2030** e il **2050**, fornendo una descrizione dei progressi compiuti. Sarà necessario attestare se tali obiettivi siano basati su prove scientifiche, rafforzando così la credibilità delle azioni intraprese per il contrasto ai cambiamenti climatici.

RUOLO DELLA GOVERNANCE NELLA SOSTENIBILITÀ

Un altro aspetto fondamentale della nuova normativa riguarda il **ruolo degli organi di amministrazione e controllo** nel gestire le questioni di sostenibilità. Le imprese dovranno dettagliare le competenze e la capacità di questi organi nell'affrontare le sfide ESG, specificando se vengono messi in atto **sistemi di incentivazione** legati al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità. Ciò mira a garantire che i leader aziendali siano motivati e supportati nella loro azione verso un futuro più sostenibile.

DUE DILIGENCE E GESTIONE DEI RISCHI

Le aziende saranno inoltre obbligate a descrivere le proprie **procedure di due diligence** applicate alle questioni di sostenibilità, con particolare attenzione agli impatti negativi, effettivi o potenziali, lungo l'intera catena del valore. Questo include non solo le attività interne, ma anche i prodotti, i servizi e i rapporti commerciali che potrebbero influenzare le performance ESG dell'impresa. Le azioni intraprese per identificare, prevenire o mitigare tali impatti dovranno essere comunicate, insieme ai risultati ottenuti.

Inoltre, le aziende saranno tenute a identificare e gestire i principali rischi connessi alla sostenibilità, descrivendo le **modalità di gestione** adottate per affrontarli e le principali dipendenze dalle questioni ESG.

IL VSME: UNO STANDARD SEMPLIFICATO PER LE PMI NELLA RENDICONTAZIONE ESG

Lo **Standard VSME** è stato sviluppato per supportare le micro, piccole e medie imprese (PMI) non quotate nella gestione della rendicontazione volontaria delle informazioni di sostenibilità. Sebbene sia ispirato dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** europea, lo standard VSME è stato creato come iniziativa indipendente per fornire uno strumento accessibile alle PMI che non rientrano nell'obbligo di conformarsi ai più complessi **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**.

Ideato dall'**European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG)**, l'ente responsabile per la definizione dei principi contabili a livello internazionale, lo standard VSME si propone come una soluzione su misura per le PMI, permettendo loro di raccogliere, analizzare e comunicare dati ESG in modo semplice e flessibile. Questa norma non obbligatoria offre alle PMI una via d'accesso alle pratiche di sostenibilità, senza imporre gli onerosi requisiti dei grandi gruppi, ma consentendo loro di aumentare la trasparenza sui propri impatti ambientali, sociali e di governance.

LA STRUTTURA MODULARE DEL VSME

Lo standard VSME si articola in tre moduli distinti, progettati per essere combinati a seconda delle necessità dell'impresa e del suo livello di maturità in termini di sostenibilità:

1. **Modulo Base:** Comprende 12 informative essenziali che l'impresa deve fornire riguardo a questioni ambientali, sociali e di governance. Questo modulo è il prerequisito necessario per accedere ai moduli successivi e garantisce che tutte le aziende soddisfino almeno i requisiti minimi di divulgazione.
2. **Modulo Narrativo – Politiche, Azioni e Obiettivi (PAT):** Include 5 informative narrative che approfondiscono le politiche aziendali, le azioni intraprese e gli obiettivi di sostenibilità. Questo modulo viene compilato solo se l'impresa dispone di dati specifici e intende fornire una descrizione più completa delle proprie attività in ambito ESG.
3. **Modulo Partner Commerciali:** Richiede informazioni aggiuntive riguardanti le relazioni con i partner commerciali, basandosi sui dati raccolti nel modulo base. Questo modulo aiuta le aziende a comunicare l'impatto delle loro attività all'interno della catena di fornitura.

FLESSIBILITÀ E SCALABILITÀ PER LE PMI

Il **VSME** è stato progettato con un approccio **modulare**, che garantisce flessibilità e scalabilità. Le PMI possono iniziare con il modulo base e, man mano che sviluppano una maggiore competenza e capacità nella gestione della sostenibilità, aggiungere ulteriori dettagli attraverso i moduli PAT e Partner Commerciali. Questo sistema consente alle aziende di **adattarsi gradualmente** alle pratiche di sostenibilità, evitando un impatto eccessivamente oneroso e fornendo uno strumento che favorisce una **transizione sostenibile progressiva**.

In sintesi, lo standard VSME rappresenta un importante strumento per le PMI che desiderano intraprendere un percorso di rendicontazione sostenibile, permettendo loro di contribuire alla trasparenza ESG in modo accessibile, senza doversi confrontare con i complessi requisiti normativi imposti ai grandi gruppi.

ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ: LE RESPONSABILITÀ DEL REVISORE

L'articolo 8 del D.Lgs. 125/2024 disciplina le modalità attraverso cui viene garantita la conformità della rendicontazione di sostenibilità da parte delle imprese. In questo contesto, il revisore della rendicontazione di sostenibilità, abilitato ai sensi del D.Lgs. 39/2010, è chiamato a esprimere, tramite apposita relazione, un giudizio sulla conformità dei report aziendali alle normative vigenti. Tale relazione, prevista dall'articolo 14-bis del decreto legislativo, deve attestare che la rendicontazione sia redatta secondo i criteri stabiliti dal decreto e che rispetti gli obblighi di marcatura e informativa, come definiti dagli articoli 3, 4 e dal Regolamento (UE) 2020/852.

La normativa prevede che il revisore incaricato di questa attestazione possa essere lo stesso professionista già responsabile della revisione legale del bilancio o un diverso revisore legale. In alternativa, una società di revisione legale può assumere l'incarico, a patto che la relazione sia firmata da un revisore abilitato specificatamente per la rendicontazione di sostenibilità.

Le conclusioni del revisore, basate su un incarico volto a fornire un livello di sicurezza limitato, dovranno in seguito evolvere verso un livello di sicurezza ragionevole, come stabilito dalle future disposizioni europee. Questo passaggio avverrà successivamente all'adozione dell'atto delegato da parte della Commissione Europea, previsto dall'articolo 26-bis della direttiva 2006/43/CE.

Infine, nel caso di società figlie o succursali di gruppi extra-europei, il compito di attestazione può essere affidato a un revisore di sostenibilità abilitato secondo le normative nazionali, garantendo così la conformità anche a livello internazionale.

Questa articolazione delle responsabilità sottolinea l'importanza di un'accurata supervisione nella rendicontazione di sostenibilità, elemento chiave per garantire la trasparenza e l'affidabilità dei dati ESG delle imprese.

LE SANZIONI

Per i due anni successivi all'entrata in vigore del decreto, il regime sanzionatorio prevede delle limitazioni agli importi delle sanzioni amministrative.

Le violazioni degli obblighi di rendicontazione previsti dall'articolo 154-ter del D.Lgs. 58/1998 saranno sanzionate con le seguenti modalità:

- **Fino a 150.000 euro** per le violazioni commesse dalle società soggette a tali obblighi;
- **Fino a 2.500.000 euro** per le violazioni più gravi da parte delle stesse società.

Per le società di revisione e i revisori della sostenibilità, le sanzioni amministrative non potranno superare:

- **125.000 euro** per le società di revisione;
- **50.000 euro** per i revisori della sostenibilità.

INFRAZIONI MINORI E CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE SANZIONI

Nel caso in cui le infrazioni siano considerate di **scarsa offensività o pericolosità**, il decreto prevede un regime sanzionatorio più leggero, applicando quanto stabilito dall'articolo 193 del D.Lgs. 58/1998. Questo include ordini di eliminare le infrazioni o di astenersi dal ripeterle, oltre a sanzioni pecuniarie più contenute.

La **Consob**, nell'applicazione delle sanzioni, terrà conto di diversi fattori. Tra questi:

- Le procedure adottate dall'organo amministrativo per la redazione della rendicontazione, in conformità con le linee guida nazionali ed europee;
- Eventuali violazioni derivanti dall'omissione o dall'incompletezza delle informazioni fornite da imprese appartenenti alla **catena del valore** e non soggette a controllo diretto della società.

Questo quadro normativo e sanzionatorio, pur complesso, mira a garantire che le aziende adottino pratiche di sostenibilità in modo trasparente e rigoroso, promuovendo una maggiore responsabilità e conformità alle normative ESG.

CONCLUSIONE

Nonostante l'obbligo di rendicontazione della sostenibilità riguardi principalmente le grandi imprese e le società quotate, un numero crescente di piccole e medie imprese italiane sta scegliendo volontariamente di adottare queste pratiche.

Si stima infatti che tra le **200.000 aziende italiane** con un numero di dipendenti compreso tra 30 e 250, una percentuale compresa tra il **7% e il 10%** stia già redigendo report di sostenibilità, spinta non tanto dall'obbligo legislativo quanto dalle pressioni del mercato e dagli investitori. Questo si traduce in 14.000 - 20.000 aziende che hanno scelto di impegnarsi attivamente in ambito ESG, con una tendenza all'aumento nei prossimi anni.

Questi numeri testimoniano un cambiamento culturale in atto, dove la **trasparenza** e la responsabilità ambientale e sociale diventano parte integrante della strategia aziendale, anche al di là delle mere imposizioni normative. Con l'entrata in vigore del **D.Lgs. 125/2024** e l'ampliamento degli obblighi di rendicontazione, si prevede che questa tendenza si consolidi ulteriormente, favorendo un mercato più sostenibile e responsabile, in linea con gli obiettivi dell'**European Green Deal**.

Il successo dell'azienda, il Dirigente di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e il principio di effettività

Chiara Romano

Esperto di Sicurezza sul Lavoro

Come dimostrato da molteplici studi di settore il permanere del successo di un'azienda è intimamente influenzato, oltre che dalle risorse finanziarie, umane, strumentali, legali, organizzative, informative e relazionali – per definizione tutte risorse eterogenee ed imperfettamente mobili –, anche ed in modo preponderante dalla **competenza**, a tutti i livelli, dei componenti della squadra che in azienda lavorano con grande senso di responsabilità, aggregazione ed attaccamento al brand.

Competenza costituita, come noto, da più sfaccettature: gestionali, amministrative, tecniche, etc. Infatti, le *skills*, intese come insieme delle abilità e competenze, che un dirigente deve possedere per assolvere al meglio i suoi doveri, rispondono alla capacità di autonomia, di potere, di fiduciarità, di senso di responsabilità, di gestione dei dipendenti, di organizzazione del loro lavoro, di vigilanza, di discrezionalità, di alta professionalità e di fermezza decisionale.

In questa sede viene esaminata l'importanza della figura di colui che si occupa di attuare i compiti organizzativi e di vigilanza previsti dal Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (c.d. "TUSL"), ovvero del **dirigente** (figura introdotta nell'ordinamento giuridico con i noti decreti degli anni '50) considerato l'*alter ego* del datore di lavoro, che è appunto il **garante organizzativo** della sicurezza sul luogo di lavoro, definito come:

“Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”

(art. 2, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 81/2008)



Molto sinteticamente, vengono qui di seguito elencati i compiti più rilevanti della funzione del dirigente, previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, ed **affidati** e/o **delegati** dal datore di lavoro:

- nominare il Medico Competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria obbligatoria;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008;
- tenere conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori, in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, nell'affidare i compiti agli stessi;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei DPI, sentito il RSPP e il Medico Competente, ove presente;
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei DPI messi a loro disposizione;
- inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza

- sanitaria e richiedere al Medico Competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel citato decreto;
- nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008, comunicare tempestivamente al Medico Competente la cessazione del rapporto di lavoro;
 - adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
 - informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
 - adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008. Al riguardo, corre l'obbligo evidenziare la previsione di cui all'art. 15, c. 1, lett. o), D.Lgs. n. 81/2008, che prevede specifici obblighi di formazione ed informazione a carico del datore di lavoro nei confronti del dirigente e del preposto da leggersi unitamente all'art. 37, c. 7 del medesimo decreto, che prevede per tali soggetti un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'Accordo CSR n. 221 del 21.12.2011;
 - astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
 - consentire ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
 - consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui all'art. 18, c. 1, lett. r), D.Lgs. n. 81/2008, oltre che consultare il RLS nelle ipotesi di cui all'art. 50 del medesimo decreto;
 - elaborare il DUVRI e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai RLS;
 - prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
 - comunicare inviate telematicamente all'Inaile all'Ipsema, a fini statistici e informativi, i dati riguardanti gli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, comunicare altresì i nominativi dei RLS;
 - adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché nel caso di pericolo grave e immediato;
 - nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
 - nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008;
 - aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
 - vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria, non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità;
 - fornire al SPP ed al Medico Competente informazioni in merito a:
 - a. la natura dei rischi,
 - b. l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive,



- c. la descrizione degli impianti e dei processi produttivi,
- d. i dati di cui all'articolo 18, c. 1, lett. r), D.Lgs. n. 81/2008, e quelli relativi alle malattie professionali,
- e. i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

Poiché il D.Lgs. n. 81/2008 non distingue gli obblighi in capo al datore di lavoro rispetto a quelli previsti per il dirigente, sarà l'organizzazione aziendale a stabilire quali obblighi, in tema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, saranno in capo all'uno o all'altro.

Per formalizzare e rendere chiara la suddivisione di compiti, poteri e responsabilità, il datore di lavoro dovrà, quindi, individuare i dirigenti preposti alla sicurezza per mezzo di specifiche nomine o per mezzo di delega di funzioni, **nei quali saranno indicati i compiti e i relativi poteri**.

Quando il datore di lavoro nomina il dirigente tramite un atto di **delega di funzioni**, la delega non costituisce una semplice formalità, ma deve rispettare specifiche condizioni, come indicato nell'art. 16 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero deve:

- risultare da atto scritto recante data certa;
- attestare che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- essere accettata dal delegato per iscritto.

È opportuno evidenziare che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro (*culpa in vigilando*) in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. Infatti, l'obbligo di cui sopra si intende assolto solo in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, c. 4, D.Lgs. n. 81/2004, avente **efficacia esimente della responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Tornando alla definizione di dirigente fornita dal TUSL, è agevole rilevare che essa non prevede alcun livello contrattuale predefinito, quindi anche un quadro intermedio può essere incaricato, nel rispetto della norma, quale

dirigente ai fini dell'attuazione dei compiti organizzativi e di vigilanza previsti dal TUSL, ne prevede invece la disponibilità di un potere di spesa, in assenza del quale, i suoi obblighi dirigenziali saranno limitati ad obblighi gestionali organizzativi e di riferire, a chi è in possesso del potere di spesa, le necessità prevenzionistiche emergenti.

Con la dicitura contenuta nella definizione di **"incarico conferitogli"**, come confermato dalla giurisprudenza e dalla Cassazione, non si intende in alcun modo né uno specifico incarico in materia di salute e sicurezza del lavoro, né una delega *ad hoc* in prevenzione degli infortuni sul lavoro, né un peculiare potere di spesa. Infatti, la definizione giuridica di dirigente attribuisce *de iure*, alla figura gerarchica aziendale in argomento, compiti prevenzionistici inerenti il normale incarico aziendale, cui potranno, eventualmente, aggiungersi anche deleghe specifiche e attribuzione di poteri di gestione e di spesa.

La Cassazione, ha infatti asserito che **"la veste di dirigente non comporta necessariamente poteri di spesa; e fonda autonomamente la veste di garante per la sicurezza nell'ambito della sfera di responsabilità gestionale attribuita allo stesso dirigente. Tale ruolo è indipendente dalla delega, istituto che trova applicazione quando il datore di lavoro trasferisce su altro soggetto, in tutto o in parte, doveri e poteri (anche di spesa) che gli sono propri"** (Cass. Pen., Sez. 4, sentenza n. 42136 del 12.11.2008).

Le definizioni del TUSL di dirigente, ma anche di datore di lavoro e di preposto, questi ultimi rispettivamente all'art. 2, c. 1, lettere b) ed e), D.Lgs. n. 81/2008, fotografano la posizione delle diverse figure di garanzia all'interno dell'azienda e pongono l'accento sulla **"natura dell'incarico conferito"**, ciò in linea con la conclusione cui da tempo è pervenuta la giurisprudenza, secondo la quale **"tali qualità (di dirigente e/o preposto) discendono dalla loro posizione assunta all'interno delle singole aziende o enti"** (Cass. Pen., Sez. III, sentenza n. 14017 del 15.04.2005), ovvero può essere individuata facendo riferimento sia all'organigramma funzionale aziendale e sia alle reali mansioni di fatto esercitate.

La Suprema Corte ha con chiarezza sottolineato che **"il tratto caratteristico della figura dirigenziale è rappresentato dall'esercizio di un potere ampiamente discrezionale che incide o sull'andamento dell'intera azienda ovvero che attiene ad autonomo settore"**

produttivo della stessa azienda, non essendo richiesto come elemento necessario il fatto che il dirigente venga preposto ed abbia poteri decisionali in ordine all'intera struttura aziendale" (Cass. Sez. Lav., sentenza n. 15489 del 11.07.2007).

Ancora la Cassazione ha definito il dirigente come colui che **"sia pure nell'osservanza delle direttive programmatiche ricevute dal datore di lavoro, ha comunque i poteri e quindi è in grado di imprimere un indirizzo ed un orientamento al governo complessivo dell'azienda e/o ad un suo ramo o settore autonomo, assumendo tutte le corrispondenti responsabilità di alto livello"** (Cass., sentenza n. 19903 del 2005).

Sempre la Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 10704 del 19.03.2012 ha affermato che **"Con l'art. 299, cit. (n.d.r.: trattasi dell'art. 299 del D.Lgs. n. 81/2008), il legislatore ha cioè codificato il principio di effettività, elaborato dalla giurisprudenza, al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale. Invero, il principio funzionalistico, in base al quale occorre fare riferimento alle mansioni disimpegnate in concreto e non alla qualificazione astratta del rapporto, è stato affermato dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione sin dal 1992 e tale teoria è stata seguita in maniera costante dalla giurisprudenza successiva".** **"Le Sezioni Unite hanno, infatti, chiarito che l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale"** (Cass. Sez. U., sentenza n. 9874 del 01.07.1992).

In conclusione, la definizione di dirigente, al pari di quella di datore di lavoro e preposto, va

letta alla luce dell'art. 299, c. 1, D.Lgs. n. 81/2008 **"Esercizio di fatto di poteri direttivi"**, ai sensi del quale:

"Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti"

Overo, in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, in base al c.d. **principio di effettività (cit. art. 299)**, assume la posizione di garante colui il quale **di fatto** esercita effettivamente i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto, indipendentemente dalla sua funzione nell'organigramma dell'azienda e a prescindere da incarichi formali antinfortunistici e/o dal possedere poteri di spesa. Sul piano fattuale vale quindi, per l'individuazione del dirigente – e la stessa cosa dicasi per il preposto –, il c.d. **principio della supremazia**, secondo cui **"chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ..., ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e ad esigere che esse siano rispettate, non avendo rilevanza che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati, per un diverso ed autonomo titolo, dello stesso obbligo"** (Cass. Pen., Sez. IV, sentenza n. 2277 del 20.01.1998).



Novità ISO 9001 e ISO 14001 legate al cambiamento climatico

Natania Pittiglio

Esperto di Sicurezza sul Lavoro

Negli ultimi anni, la consapevolezza e l'importanza della sostenibilità aziendale sono cresciute in modo significativo, con un'enfasi sempre maggiore sull'impatto ambientale delle attività commerciali pertanto essa non è più un'opzione, ma una necessità per le organizzazioni che vogliono rimanere competitive e responsabili nel lungo termine.

In risposta a questa crescente preoccupazione e a sostegno della Dichiarazione ISO di Londra sui cambiamenti climatici, l'International Organization for Standardization (ISO) lo scorso 23 febbraio ha pubblicato due emendamenti che integrano gli standard ISO 9001 e ISO 14001 con azioni specifiche per la gestione dei cambiamenti climatici. Questi emendamenti rappresentano un passo significativo verso una gestione aziendale più sostenibile e responsabile.

Ciò comporterà l'aggiunta di due nuove dichiarazioni di testo a una serie di standard di sistemi di gestione esistenti e che saranno incluse in tutti i nuovi standard in fase di sviluppo/revisione, per affrontare la necessità di considerare l'effetto dei Cambiamenti Climatici sulla capacità di raggiungere i risultati attesi dal sistema di gestione.

Dunque, è un primo passo verso la rendicontazione della sostenibilità ambientale aziendale tramite il bilancio di sostenibilità o Corporate Sustainability Reporting (CSRD) in cui il principio del contesto e della doppia materialità rappresentano il cardine di tutto il processo.

COSA DEVONO FARE LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA DI GESTIONE?

Le organizzazioni devono allinearsi fin da subito alle indicazioni dell'addendum valutando come il cambiamento climatico potrebbe influenzare le loro attività e i loro piani a lungo termine.

Si chiede quindi che ciascuna organizzazione, nell'analisi del contesto, determini le questioni esterne e interne che possono influenzare l'efficacia del sistema e che influenzano la sua capacità di raggiungere i risultati previsti. Tra questi elementi deve valutare se il cambiamento climatico è un fattore rilevante e se le parti interessate hanno requisiti relativi al cambiamento climatico.

Se risultano essere una questione rilevante ed hanno quindi impatti sull'organizzazione, i cambiamenti climatici devono essere presi in considerazione nello sviluppo e nell'implementazione del sistema di gestione, valutandone rischi ed opportunità.

Diventa poi fondamentale considerare le esigenze e le aspettative specifiche legate al cambiamento climatico delle parti interessate che potrebbero richiedere ad esempio la modifica di processi aziendali, l'aggiornamento di procedure operative, il rinnovo della parte tecnologica o la revisione delle politiche o ancora l'adozione di nuove azioni volte a soddisfare i requisiti delle parti interessate.

Non basta semplicemente dimostrare di seguire le regole (conformità); le organizzazioni devono integrare considerazioni sul cambiamento climatico nella pianificazione strategica e nelle decisioni operative, per far fronte agli impatti attuali e futuri del cambiamento climatico.

Si tratta di dimostrare l'impegno dell'organizzazione verso un'economia più sostenibile mediante l'adozione di misure concrete, evidenziando un vero e proprio impegno verso la sostenibilità.

COME CAMBIANO LE NORME ISO PER I SISTEMI DI GESTIONE?

L'Addendum Amd 1:2024 non revisiona le norme, ma introduce un aspetto specifico che va ad impattare sui punti 4.1 e 4.2 delle ISO, come di seguito schematicamente riportato:

Punti	Titolo del paragrafo	Nota aggiunta
4.1	Comprendere l'organizzazione e il suo contesto	L'organizzazione deve determinare se il cambiamento climatico è una questione rilevante.
4.2	Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate	Le parti interessate rilevanti possono avere requisiti relativi al cambiamento climatico.

Punto 4.1 – Comprendere l'organizzazione e il suo contesto

Per quanto riguarda il **contesto**, a seguito delle modifiche introdotte nell'Annex SL, le organizzazioni devono determinare se il cambiamento climatico è una questione pertinente, fermo restando che alcuni settori sono significativamente più coinvolti di altri (es. un'acciaieria rispetto ad uno studio di consulenti del lavoro).

Di norma, le aziende maggiormente impattate hanno già implementato sistemi di gestione ambientale e conseguentemente hanno già fornito evidenza di tale aspetto. Per le altre si tratta di considerare elementi che potrebbero non essere ancora stati approfonditi in quanto ritenuti poco significativi. Si suggerisce, a tal fine di valutare la pertinenza del fattore, di analizzare i singoli processi (requisito 4.4), ed inoltre di dare evidenza delle azioni già messe in atto, o pianificate a breve, che contribuiscano a dare rilievo di quanto già realizzato (es. l'utilizzo di pannelli fotovoltaici, valvole per la riduzione del consumo di acqua, impianti per il recupero delle acque di lavaggio, ecc.).

Andranno quindi presi in considerazione i rischi legati al clima, ad esempio i fenomeni meteorologici estremi, l'aumento dei prezzi delle materie prime con aumento dei costi di produzione e sarà necessario stilare un piano d'azione per mitigare tali rischi e per adattarsi ai cambiamenti climatici.

MODIFICHE AL REQUISITO 4.1 “PARTI INTERESSATE”

Questo requisito chiede di indicare quali parti interessate possiedono requisiti relativi al cambiamento climatico. Si tratta quindi di fornire indicazioni in tal senso, ad esempio:

- i clienti di un'azienda che progetta e produce impianti industriali sono interessati ad impianti sempre più efficienti dal punto di vista energetico affinché, utilizzandoli, riducano i costi di esercizio;
- i clienti di un'azienda commerciale che fornisce legname richiedono che esso provenga da foreste gestite in maniera sostenibile secondo standard certificati da terze parti.

Ulteriori esempi possono riguardare altre parti interessate. Si tratta cioè di comprendere come l'organizzazione si impegna a mettere in atto politiche a breve, medio e lungo termine.

Punto 4.2 – Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate

L'inserimento di tale riferimento (“Le parti interessate rilevanti possono avere esigenze connesse al cambiamento climatico”) specifico alla lotta al cambiamento climatico fin dalla fase di analisi del contesto aziendale rafforza l'impiego dei sistemi di gestione quale strumento di natura strategica a supporto della governance aziendale per la transizione sostenibile.

Si deve ora considerare se ci sono esigenze specifiche legate al cambiamento climatico che interessano le parti coinvolte nell'attività aziendale. Se si scopre che si tratta di una questione rilevante, i cambiamenti climatici devono essere presi in considerazione nello sviluppo e nell'implementazione del sistema di gestione.

Nella pratica tali modifiche hanno inevitabilmente delle ricadute anche su altri aspetti, a cominciare dall'analisi dei rischi; in altri termini, l'impatto può propagarsi all'interno della norma, per quanto ciò non sia esplicitato, e conseguentemente sul sistema di gestione in ogni organizzazione.

Pertanto andranno documentare le parti critiche del sistema di gestione, i processi operativi chiave, le politiche, gli obiettivi, le informazioni importanti come i diagrammi di flusso di processo, le procedure, i piani, i metodi di raccolta delle informazioni (ad esempio moduli, sondaggi), ecc.

MODIFICHE AL REQUISITO 6.1 ANALISI DEI RISCHI

In questo ambito quindi l'attenzione si sposta anche sui rischi che corre un'organizzazione, laddove eventi climatici ormai non più sporadici possano impattare su di essa.

MODIFICHE AL REQUISITO 4.4 PROCESSI

In questo caso si tratta di analizzare i singoli processi e di comprendere come questi possano essere impattati dal cambiamento climatico analizzando ogni singolo processo e individuando specifiche misure mirate.

In moltissimi casi le organizzazioni hanno già provveduto, non fosse altro che per l'esigenza di comprimere i costi, a mettere in atto delle misure (ad es. ottimizzazione degli orari di accensione e spegnimento degli impianti che necessitano di lunghi tempi di riscaldamento post-avvio).

In altri casi invece le misure devono ancora essere individuate e/o implementate, si tratta in questo caso di misure:

- **molto costose ma ben note all'organizzazione** (es. sostituzione degli impianti meno efficienti), cioè di misure da pianificare sul medio-lungo termine;
- **poco impattanti** (es. ottimizzazione delle trasferte dei commerciali ricorrendo a colloqui a distanza).

In ogni caso, per ottimizzare le scelte e ben indirizzare le risorse, ad iniziare da quelle economiche, diventa indispensabile disporre di un significativo set di dati ed indicatori come richiesto dal principio n. 6 della ISO 9000:2015 "decisioni basate sui dati di fatto".

MODIFICHE AL REQUISITO 5.2 POLITICA PER LA QUALITÀ

La politica della qualità dovrebbe indicare la posizione dell'organizzazione anche rispetto ai temi sopra esplicitati; ovviamente anche in questo caso aziende che adottano Sistemi di gestione dell'ambiente e/o energia o più in generale sistemi di gestione della sostenibilità, risulterebbero avvantaggiate.

MODIFICHE AL REQUISITO 9.1.3 ANALISI E VALUTAZIONE INDICATORI

Dovrebbero essere definiti indicatori che riguardano gli impatti ambientali riconducibili a:

- **volumi/pesi/unità di prodotto rapportati al consumo di fonti energetiche non rinnovabili** (es. kg di prodotto/ kg di metano utilizzato; unità realizzate/m³ di acqua consumata, il peso percentuale dell'imballo rispetto a quello del prodotto finito);
- **altri indicatori riferibili a riuso, riciclo, recupero o smaltimento** (es. % di acqua recuperata rispetto a quella consumata).

Si tratta quindi di considerare indicatori relativi alle risorse, considerate in valore assoluto, o, meglio, rapportate ai volumi/pesi di prodotto od a dati economici.

MODIFICHE AL REQUISITO 9.3 RIESAME DELLA DIREZIONE

Si può valutare di introdurre nel riesame della direzione un paragrafo dedicato al tema per evidenziare quanto questo sia rilevante per l'organizzazione e ovviamente pianificare nel breve-medio-lungo termine obiettivi per ridurre l'impatto climatico delle attività svolte.

Gli obiettivi devono essere definiti sulla base dei risultati della valutazione dei rischi (6.1) e degli indicatori (9.1.3) e possono comportare sia misure di carattere generale, quindi indipendenti dal settore.

CONCLUSIONE

Le aziende che già dispongono di sistemi di gestione integrati anche con una componente ambientale (es. ISO 14001:2015, ISO 50001:2018), o applicano norme che comportano la presa in carico di misure che impattano sugli aspetti ambientali (es. ISO 14064-1:2018), di fatto già hanno preso in carico quanto richiesto dalla versione emendata. Ciò non toglie che debbano continuare ad affinare ed a rendere costantemente più efficienti le misure che applicano.

In un'epoca in cui la sostenibilità è diventata una priorità per le imprese di tutto il mondo, l'adozione e l'implementazione di queste norme da parte delle organizzazioni rappresenta un segnale positivo verso un futuro più verde e resiliente.



Sicurezza sul Lavoro: Formazione e Addestramento

Arturo Spadaro

Esperto di Sicurezza sul Lavoro

In materia di **Sicurezza sul Lavoro**, i mass media ed in particolare il legislatore europeo – si pensi alla direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori adottata nel 1989 –, e conseguentemente il legislatore nazionale, hanno dato negli ultimi tempi moltissima enfasi alla formazione, ergendola ad efficace barriera per prevenire incidenti e infortuni, nonché le malattie professionali.

La direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla SSL, del 12 giugno 1989, ha rappresentato una tappa fondamentale nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro. Essa ha garantito prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza in tutta Europa, sebbene gli Stati membri siano autorizzati a mantenere o stabilire misure più severe.

Due sono gli aspetti più notevoli di tale direttiva quadro:

- L'introduzione dell'**obbligo di Valutazione dei Rischi** specificandone gli elementi principali (individuazione dei rischi, partecipazione dei lavoratori, introduzione di misure adeguate aventi come priorità l'eliminazione dei rischi alla fonte, documentazione e rivalutazione periodica dei rischi sul luogo di lavoro, etc.)
- L'introduzione dell'**obbligo della Formazione dei lavoratori**.



L'APPRENDIMENTO COME ELEMENTO COMPLEMENTARE

Poiché la formazione è efficace ma da sola non basta, deve entrare in gioco un altro strumento importante e troppo spesso lasciato in secondo piano: l'**addestramento**.

Si pensi ad esempio:

- all'Allegato XXI del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di ponteggi e di sistemi di accesso e di posizionamento mediante funi
- al D.L. del 15.07.2003, n. 388 in materia di pronto soccorso aziendale
- all'Accordo Stato-Regioni del 22.02.2012 in materia di talune attrezzature di lavoro
- all'Allegato II del D.L. del 22/01/2019 in materia di segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare;
- al D.L. 02/09/2021 in materia antincendio
- ecc.

L'addestramento ai fini strettamente prevenzionistici è un'attività più importante (ma non per questo sostituibile) della formazione. L'addestramento permette un apprendimento più rapido e resistente, in quanto basato sul **concetto di modeling** (la forma di apprendimento basata sull'osservazione del comportamento altrui mediante neuroni specchio). Sono gli stessi adulti che privilegiano le forme di apprendimento pratiche piuttosto che quelle teoriche; è più efficace "fare" piuttosto che "ascoltare".

Per contribuire a risolvere i problemi della sicurezza sul lavoro, quindi, non basta fare formazione ma è necessario agire sulle **cause radice che possono provocare comportamenti pericolosi**. Alla formazione si aggiunge quindi l'addestramento pratico e, soprattutto, il frequente controllo con correzione, attraverso tecniche idonee, del comportamento dei lavoratori.

IL LATO NEGATIVO DELL'ESPERIENZA

Seppur dalla maggior parte delle persone sia considerata un pregio a 360°, l'**esperienza professionale** cela dentro di sé una delle cause radice appena nominate.

Imprenditori e lavoratori esperti spesso si scandalizzano del fatto che un formatore voglia insegnare loro ad utilizzare macchine e attrezzature che usano da molti anni.

Per quanto l'esperienza, in questi termini, abbia un valore inestimabile, imprenditori e lavoratori non considerano una cosa: non sempre **l'esperienza insegna la sicurezza**. Anzi, spesso è proprio il contrario!

Non è un caso che gli infortuni sul lavoro a volte accadano ai lavoratori più preparati che, forti della loro esperienza e anche dell'abitudine, affrontano le situazioni di lavoro con maggior "disinvoltura".

In questo senso, è opportuno ricordare che l'attività formativa esplicita attraverso i corsi obbligatori sulla sicurezza non vuole insegnare a usare macchine e attrezzature, ma vuole insegnare a utilizzarle in sicurezza. A prescindere dalle abitudini e dall'esperienza.

Come intervenire quindi su queste cause radice? Come educare con la formazione e l'addestramento, considerando tutti i fattori di resistenza che remano contro al vero apprendimento continuo?

PARALLELO45 PER FEDERSICUREZZA ITALIA

Federsicurezza Italia ha compreso la situazione da anni e, anticipando i tempi, ha promosso e appoggiato il progetto Parallelo45 Italia. Con tale progetto sono stati avviati i Centri di addestramento Parallelo45, che uniscono la vera pratica al percorso didattico teorico.

In questi Centri i lavoratori si addestrano veramente utilizzando attrezzature, strumentazione e DPI di III^a categoria, testando in prima persona i rischi che possono derivare dall'errato utilizzo delle macchine. Contemporaneamente possono valutare i disagi e i propri limiti in condizioni difficili di lavoro; si tratta di limiti non valutabili con il solo apprendimento teorico.

Nei Centri Parallelo45 Italia, oggi a Perugia, Piacenza, Pordenone, Ragusa, Roma, Rovigo e Verona, si formano e soprattutto **si addestrano i lavoratori a seconda delle reali indicazioni e fabbisogni del committente**.



L'APPROCCIO ALL'APPRENDIMENTO DI PARALLELO45

L'approccio all'apprendimento di Parallelo45 non è quello di rispondere unicamente ai requisiti normativi dettati dall'art. 71, comma 7, e dall'art. 73 del D.Lgs. n. 81/2008, con conseguente rimando all'Accordo Stato-Regioni del 22/02/2012, ma di agire nel rispetto di quanto detto finora.

Infatti, l'addestramento opera sui fronti dell'uso in sicurezza delle attrezzature, ma anche su tutte le operazioni preliminari di controllo, manutenzione e verifica che sono collaterali ai requisiti di sicurezza.

Queste operazioni normalmente sono dettagliate nelle buone prassi e nei manuali di uso e manutenzione, ovvero quei documenti spesso tralasciati e non presi in considerazione durante il lavoro.

Questo tipo di addestramento non solo si focalizza su macchine e attrezzature di lavoro, ma sviluppa anche situazioni di lavoro che richiedono il saper valutare, oltre al saper fare.

È così che, durante un corso per l'utilizzo, ad esempio, del decespugliatore, si affrontano tutte quelle attività preventive che contribuiscono a far sì che il successivo utilizzo dell'attrezzo avvenga effettivamente in sicurezza e includa:

- il controllo dell'area circostante
- la verifica del corretto montaggio del dispositivo di taglio (che, ricordiamo, può essere anche a lama)
- il controllo dell'integrità delle protezioni e dell'imbracatura

Appartengono all'utilizzo in sicurezza del decespugliatore anche le attività di manutenzione, come:

- il controllo della coppia conica e del suo ingrassaggio
- la verifica del serraggio di viti e bulloni
- la verifica della frizione e della marmitta
- la pulizia del filtro dell'aria
- la manutenzione del carburatore
- il controllo della candela.







FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE

Via Aniene, 14 - 00198 Roma
Tel. 06.85355350 - Cell. 333.6491600
Numero Verde 800.900.543

segreteria@federsicurezzaitalia.it
www.federsicurezzaitalia.it



- Federsicurezza Italia
- federsicurezzaitalia
- Federsicurezza Italia
- Federsicurezza Italia

PARTNERS ISTITUZIONALI



ACCREDITAMENTI ISTITUZIONALI



CERTIFICAZIONI

