

CHECK-LIST PER LA VALUTAZIONE E L'IMPLEMENTAZIONE DI UN MOG-SSL

ASPETTO DA VERIFICARE	RISPOSTA (SI/NO)	AZIONE CORRETTIVA	TEMPO DI ADEGUAMENTO
La politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro			
È stata definita, formalizzata e approvata dalla direzione una politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro adeguata alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione e conforme alla normativa di riferimento?			
Sono identificati in modo chiaro ruoli e responsabilità per l'aggiornamento delle informazioni riguardo a tutte le prescrizioni applicabili e alla normativa vigente in tema di salute e sicurezza sul lavoro?			
La politica aziendale in tema di salute e sicurezza è stata adeguatamente diffusa ai dipendenti e alle parti interessate?			
Sono definiti criteri e modalità per la comunicazione degli aggiornamenti alle aree aziendali interessate?			
La politica aziendale in tema di salute e sicurezza è periodicamente riesaminata per assicurare che gli indirizzi e i principi di riferimento in essa indicati siano appropriati e adeguati rispetto ai rischi presenti nell'organizzazione?			
Viene tenuto un registro delle mancate osservanze delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro?			
È prevista la pianificazione, la gestione e la consuntivazione degli impegni di spesa in materia di salute e sicurezza?			
Vengono programmate ed effettuate attività di audit in materia di salute e sicurezza sul lavoro che tengano conto di infortuni, incidenti, situazioni pericolose? ¹			
In merito alle attività di audit, sono definiti: a) i criteri e la tempistica per la loro programmazione; b) le competenze necessarie del personale coinvolto nelle attività, nel rispetto del principio dell'indipendenza dell'auditor riguardo all'attività oggetto di audit; c) le modalità di registrazione; d) le modalità di individuazione e applicazione di azioni correttive nel caso siano rilevati scostamenti rispetto a quanto prescritto dal sistema di gestione salute, sicurezza o dalle norme e prescrizioni applicabili; e) le modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle azioni correttive;			

f) le modalità di comunicazione dei risultati dell'audit alla direzione aziendale?			
È stato implementato uno specifico sistema di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro? ²			
E' previsto e garantito l' invio periodico delle informazioni ai soggetti interessati, inerenti a: a) scostamenti tra i risultati ottenuti e gli obiettivi programmati in materia di salute e sicurezza sul lavoro; b) risultati degli audit; c) spese sostenute in materia di salute e sicurezza?			
Articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio			
Il datore di lavoro individuato risponde ai requisiti di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008? ³			
Nel caso in cui fosse stata prevista la nomina di uno (o più) delegati del datore di lavoro, la delega è stata conferita nel rispetto dei requisiti di cui all'art. 16, D.Lgs. n. 81/2008? In particolare: a) con formale designazione e tracciabilità della formale accettazione da parte del/i soggetto/i delegato/i; b) con definizione, in considerazione dell'ambito di attività, dei requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare tali figure; c) con tracciabilità delle verifiche svolte in ordine al possesso dei requisiti previsti dalla normativa in materia?			
Sono state formalmente individuate/nominate le funzioni dell'organizzazione aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incluso il preposto per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art. 19, D.Lgs. n. 81/2008? ⁴			
È stato correttamente comunicato agli uffici preposti il nominativo del Rls, qualora eletto/nominato? ⁵			
Attività di valutazione dei rischi ⁶			
Il datore di lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi [art.17, comma 1, lettera a)] ed elaborato il Dvr di cui all'art 28, D.Lgs. n. 81/2008, in conformità con le prescrizioni di legge in materia?			
Nel Dvr sono presenti e aggiornati: - la relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza che			

specifici i criteri adottati per la valutazione degli stessi?			
- l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento?			
- l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate e dei dispositivi di protezione adottati, a seguito della valutazione?			
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza?			
- l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri?			
La valutazione dei rischi e il Dvr sono aggiornati e sono stati rielaborati in occasione di modifiche significative del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro, o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne abbiano evidenziato la necessità?			
A seguito della rielaborazione di cui al punto precedente, sono state aggiornate anche le misure di prevenzione ?			
È effettuato un monitoraggio continuo sull'evoluzione degli standard tecnico-strutturali e della normativa di riferimento?			
Sono previste ed effettuate indagini periodiche sui luoghi di lavoro?			
È stato implementato e correttamente archiviato il registro/scheda personale riepilogante i Dpi assegnati ai lavoratori?			
I Dpi sono conformi ai requisiti di legge?			
È prevista la tracciabilità delle attività di consegna e verifica sulla funzionalità delle misure di prevenzione e protezione?			
È effettuata la valutazione del rischio di incendio secondo i criteri riportati nella normativa di settore?			
È stato predisposto un piano di emergenza ed evacuazione sulla base dei risultati della valutazione del rischio d'incendio?			
Sono state formalizzate anche procedure operative di emergenza ed evacuazione? ⁷			
Sono effettuate prove di emergenza ed evacuazione? Con quale periodicità?			

È presente e aggiornato il registro antincendio?			
Sono periodicamente svolte verifiche sui presidi antincendio?			
Il datore di lavoro o il/i dirigente/i hanno preventivamente designato e formato con gli appositi corsi di formazione i lavoratori incaricati: - dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendi, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato; - di salvataggio, di primo soccorso e comunque di gestione dell'emergenza ⁸ ?			
È previsto un controllo sulla copertura del servizio di emergenza in caso di assenze?			
Le modalità organizzative del pronto soccorso in azienda sono svolte in conformità alle disposizioni di legge in materia?			
È tenuta regolarmente la riunione periodica ex art. 35, D.Lgs. n. 81/2008 ? La stessa si svolge in conformità con la normativa di riferimento in termini di: coinvolgimento delle risorse necessarie; formalizzazione e archiviazione dei relativi verbali; monitoraggio delle azioni di miglioramento rilevate?			
E' stato nominato il medico competente per i casi previsti dall'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008? ⁹			
È prevista una formale designazione e accettazione dell'incarico da parte dei lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso?			
Sono definiti, in considerazione dell'ambito di attività, requisiti specifici che, coerentemente alle disposizioni di legge in materia, devono caratterizzare i lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso ?			
Sorveglianza sanitaria			
È stato predisposto un programma sanitario?			
L'esito delle analisi di laboratorio è comunicato correttamente a ogni lavoratore e al datore di lavoro? ¹⁰			
Il medico competente redige il rapporto periodico (ad esempio annuo) sulla situazione sanitaria in azienda?			
Il medico competente effettua sopralluoghi presso gli ambienti di lavoro?			
Il datore di lavoro o dirigente/i vigilano 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? ¹¹			
È garantita la comunicazione ai preposti in merito alle mansioni cui i lavoratori da loro coordinati sono inidonei o idonei parzialmente con prescrizioni o limitazioni?			
Sono chiaramente previste modalità di attuazione del piano di sorveglianza sanitaria?			
È definita la documentazione sanitaria e di rischio da predisporre secondo la normativa vigente (ad esempio cartella sanitaria, relazione sanitaria annuale)?			
Sono definite le modalità con cui è eseguita l'informativa del medico del lavoro , laddove necessario, relativamente ai processi e ai rischi connessi all'attività produttiva, nonché la comunicazione dei giudizi al datore di lavoro?			
Dati infortuni			
Sono chiaramente definiti ruoli, responsabilità e modalità di tracciabilità e investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti"?			
È definita la modalità di comunicazione al datore di lavoro sugli infortuni/incidenti occorsi?			
Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di monitoraggio degli infortuni occorsi, al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni?			
Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di comunicazione agli enti locali competenti degli infortuni occorsi?			
È garantita la registrazione degli infortuni? In particolare, il registro infortuni è correttamente tenuto ed aggiornato?			
Sono correttamente comunicati agli enti preposti i dati relativi agli infortuni che comportino almeno un giorno di assenza dal lavoro, escluso quello di accadimento? ¹²			
Sono previsti moduli per la segnalazione dei " near miss "?			
Sono state adottate le misure necessarie da adottare in occasione di incidenti o quasi incidenti ?			
Sono definite le modalità di intervento da parte del preposto per: - modificare comportamenti non conformi del lavoratore; - interrompere l'attività del lavoratore in caso di mancata attuazione delle disposizioni o di persistente inosservanza; - interrompere temporaneamente l'attività in caso di rilevazione di deficienze dei			

mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario; - segnalare tempestivamente al datore di Lavoro e al dirigente le non conformità rilevate? ¹³			
Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge			
La società ha ottemperato a tutti gli obblighi normativi inerenti a documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge esistente? ¹⁴			
Sono disciplinate le attività di ottenimento, modifica e/o rinnovo delle autorizzazioni affinché siano svolte in osservanza alle prescrizioni normative vigenti?			
Sono identificate le modalità di richiesta di una nuova autorizzazione o di modifica di autorizzazioni preesistenti, nonché ruoli, responsabilità e modalità di predisposizione della documentazione prevista al fine della presentazione della domanda di autorizzazione?			
È garantita la tracciabilità dell'iter autorizzativo dalla raccolta dei dati fino alla comunicazione dell'esito dello stesso?			
Sono definite le modalità del monitoraggio della validità dell'autorizzazione e del mantenimento della stessa (ad esempio scadenziario)?			
È adeguatamente garantita l' archiviazione della documentazione obbligatoria?			
Segnaletica di sicurezza			
Nei luoghi di lavoro è presente segnaletica idonea ad avvertire le persone esposte in merito a pericoli e a rischi esistenti, nonché a vietare o a prescrivere determinati comportamenti? ¹⁵			
Se all'interno dell'azienda o unità produttiva vi è circolazione di veicoli : - è presente apposita segnaletica atta a regolare la circolazione all'interno dell'area produttiva aziendale? ¹⁶ - l'ubicazione delle strisce tiene conto delle distanze di sicurezza necessarie tra i veicoli, e tra questi e i pedoni, e ciò che si trova nelle vicinanze?			
I mezzi e i dispositivi segnaletici sono sottoposti a manutenzione periodica?			
Le vie e le uscite di emergenza sono evidenziate da apposita segnaletica ben collocata e rimangono sgombre?			
I rischi relativi alle aree di transito interne, agli accessi e alle aree aziendali esterne sono stati correttamente individuati e presidiati?			
Attrezzature di lavoro e sicurezza degli asset aziendali			

Il datore di lavoro ha ottemperato correttamente agli obblighi di sua competenza ai sensi dell' art. 71, D.Lgs. n. 81/2008 sul livello di sicurezza delle attrezzature di lavoro che mette a disposizione dei lavoratori?			
Il datore di lavoro ha ottemperato correttamente agli obblighi in tema di marcatore CE per le macchine secondo la normativa di settore?			
Le macchine e gli impianti sono perfettamente integrati ?			
Sono stati adottati uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che disciplinino le attività di manutenzione / ispezione degli asset aziendali lungo tutto il loro ciclo di vita, affinché ne sia sempre garantita l'integrità e l'adeguatezza in termini di tutela della salute, sicurezza?			
Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di gestione degli asset?			
Sono previste periodiche verifiche di adeguatezza e integrità degli asset e di conformità ai requisiti normativi applicabili?			
E' prevista la pianificazione, l'effettuazione e la verifica delle attività di ispezione e manutenzione tramite personale qualificato e idoneo?			
Informazione e formazione			
E' garantita una adeguata informazione ai lavoratori ¹⁷ : - sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività svolta nel contesto organizzativo in generale; - sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro; - sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure primo soccorso e prevenzione incendi; - sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente; - sui rischi specifici cui sono esposti i lavoratori in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia; - sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica; - sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate? ¹⁸			
È regolamentato il processo di formazione in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, con definizione di			

ruoli, responsabilità, modalità e tempi di erogazione; ambito, contenuti e garantendone la tracciabilità? ¹⁹			
È garantita la tracciabilità dei corsi di formazione erogati e l'effettivo apprendimento?			
È erogata periodicamente la formazione: -al datore di lavoro, - ai preposti e ai dirigenti, - ai lavoratori, - ai lavoratori esposti a particolari rischi di incendio correlati al posto di lavoro, - ai lavoratori incaricati dell'uso di attrezzature di lavoro pericolose, - nonché la formazione specifica alle figure chiave in materia di salute e sicurezza sul lavoro e, più in generale, alle categorie di soggetti indicati dal D.Lgs. n. 81/2008?			
La formazione dei preposti avviene con modalità in presenza e ripetuta con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi?			
La formazione e l'addestramento dei lavoratori sono svolti secondo modalità adeguate ai singoli soggetti?			
Il contenuto della formazione e dell'addestramento sono tali da essere facilmente comprensibili e recepiti dai lavoratori e consentono loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro?			
Si è ottemperato all'obbligo di addestramento per i lavoratori che impiegano Dpi dell'udito e Dpi classificati di terza categoria ai sensi del D.Lgs. n. 475/1992?			
Sistema disciplinare			
È stato implementato un sistema disciplinare per le ipotesi di comportamenti contrari alla normativa e/o alle procedure applicate in materia di salute e sicurezza sul lavoro?			
Il sistema disciplinare prevede specifiche sanzioni anche in caso di violazione, da parte dei lavoratori, degli obblighi posti dall'art. 20, D.Lgs. n. 81/2008?			
Il sistema disciplinare è correttamente comunicato a tutti i soggetti interessati?			
Sono previste procedure per la rendicontazione al vertice aziendale degli esiti di indagini disciplinari e delle eventuali sanzioni inflitte? ²⁰			
Modello 231 e whistleblowing			
Qualora la società sia dotata di un modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, è stato			

implementato un idoneo sistema di flussi informativi verso l'Odv che consenta di informare lo stesso sui temi in materia di salute e sicurezza sul lavoro che hanno anche un rilievo 231?			
La società (se ha più di 50 dipendenti o se, pur impiegando meno di 50 dipendenti, ha adottato un modello 231) ha implementato un sistema whistleblowing conforme al D.Lgs. n. 24/2023 volto a consentire segnalazioni anche di violazione della normativa antinfortunistica?			

Note:

1. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 1, lettera h).
2. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 2.
3. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 3.
4. D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, comma 1.
5. D.Lgs. n. 81/2008 artt. 18 comma 1, lettera aa).
6. D.Lgs. n. 81/2008, art. 28.
7. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 1, lettera c).
8. D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, comma 1, lettera b); art. 43, comma 1, lettera b).
9. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30 comma, 1 lettera d).
10. D.Lgs. n. 81/2008, art. 41, comma 6-bis).
11. D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, lettera bb).
12. D.Lgs. n. 81/2008, art. 18, comma 1, lettera r).
13. D.Lgs. n. 81/2008, art. 19, comma 1, lettere a), f-bis).
14. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 1, lettera g).
15. D.Lgs. n. 81/2008 art. 15, comma 1, lettera v).
16. D.Lgs. n. 81/2008, art. 163, comma 1 e comma 3.
17. D.Lgs. n. 81/2008, art. 36.
18. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 1, lettera e).
19. Le linee guida di Confindustria sottolineano che: ciascun lavoratore/operatore aziendale debba ricevere una formazione sufficiente ed adeguata con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni; l'azienda dovrebbe organizzare la formazione e l'addestramento secondo i fabbisogni rilevati periodicamente; la formazione deve avvenire in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni o dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
20. D.Lgs. n. 81/2008, art. 30, comma 3.