

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

ASPETTO DA VERIFICARE	RISPOSTA (SI/NO)	AZIONE CORRETTIVA	TEMPO DI ADEGUAMENTO
<b>La politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b>			
È stata definita, formalizzata e approvata dalla direzione una <b>politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b> adeguata alla natura e alle dimensioni dell'organizzazione e conforme alla normativa di riferimento?			
Sono identificati in modo chiaro <b>ruoli e responsabilità</b> per <b>l'aggiornamento</b> 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 <b>diffusa</b> ai dipendenti e alle parti interessate?			
Sono definiti criteri e modalità per la <b>comunicazione degli aggiornamenti</b> alle aree aziendali interessate?			
La politica aziendale in tema di salute e sicurezza è periodicamente <b>riesaminata</b> 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 <b>registro delle mancate osservanze</b> delle disposizioni previste in materia di salute e sicurezza sul lavoro?			
È prevista <b>la pianificazione, la gestione e la consuntivazione degli impegni di spesa</b> in materia di salute e sicurezza?			
Vengono programmate ed effettuate attività di <b>audit in materia di salute e sicurezza sul lavoro</b> che tengano conto di infortuni, incidenti, situazioni pericolose? <sup>1</sup>			
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 <b>registrazione</b> dell'avvenuta effettuazione delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro? <sup>2</sup>			
E' previsto e garantito l' <b>invio periodico delle informazioni ai soggetti interessati, inerenti a:</b> 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?			
<b>Articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio</b>			
Il <b>datore di lavoro</b> individuato risponde ai requisiti di cui all'art. 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 81/2008? <sup>3</sup>			
Nel caso in cui fosse stata prevista la nomina di uno (o più) delegati del datore di lavoro, la <b>delega</b> 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 <b>individuate/nominate le funzioni dell'organizzazione aziendale</b> 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? <sup>4</sup>			
È stato correttamente <b>comunicato agli uffici preposti</b> il nominativo del Rls, qualora eletto/nominato? <sup>5</sup>			
<b>Attività di valutazione dei rischi <sup>6</sup></b>			
Il datore di lavoro <b>ha effettuato la valutazione dei rischi</b> [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?			
<b>Nel Dvr sono presenti e aggiornati:</b> - 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 <b>aggiornati</b> 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 <b>aggiornate anche le misure di prevenzione</b> ?			
È effettuato un <b>monitoraggio</b> continuo sull'evoluzione degli standard tecnico-strutturali e della normativa di riferimento?			
Sono previste ed effettuate <b>indagini periodiche</b> sui luoghi di lavoro?			
È stato implementato e correttamente archiviato il registro/scheda personale riepilogante i <b>Dpi</b> 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 <b>valutazione del rischio di incendio</b> secondo i criteri riportati nella normativa di settore?			
È stato predisposto un <b>piano di emergenza ed evacuazione</b> sulla base dei risultati della valutazione del rischio d'incendio?			
Sono state formalizzate anche procedure operative di emergenza ed evacuazione? <sup>7</sup>			
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 <sup>8</sup> ?			
È previsto un controllo sulla copertura del servizio di emergenza in caso di assenze?			
Le modalità organizzative del <b>pronto soccorso</b> in azienda sono svolte in conformità alle disposizioni di legge in materia?			
È tenuta regolarmente la <b>riunione periodica ex art. 35, D.Lgs. n. 81/2008</b> ? 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 <b>medico competente</b> per i casi previsti dall'art. 41, D.Lgs. n. 81/2008? <sup>9</sup>			
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 <b>lavoratori incaricati di attuare le misure di emergenza, prevenzione incendi e primo soccorso</b> ?			
<b>Sorveglianza sanitaria</b>			
È stato predisposto un <b>programma sanitario</b> ?			
L'esito delle <b>analisi di laboratorio</b> è comunicato correttamente a ogni lavoratore e al datore di lavoro? <sup>10</sup>			
Il medico competente redige il <b>rapporto periodico</b> (ad esempio annuo) sulla situazione sanitaria in azienda?			
Il medico competente effettua <b>sopralluoghi</b> presso gli ambienti di lavoro?			
Il datore di lavoro o dirigente/i <b>vigilano</b> 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? <sup>11</sup>			
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 <b>modalità di attuazione</b> del piano di sorveglianza sanitaria?			
È definita la <b>documentazione sanitaria e di rischio</b> da predisporre secondo la normativa vigente (ad esempio cartella sanitaria, relazione sanitaria annuale)?			
Sono definite le <b>modalità con cui è eseguita l'informativa del medico del lavoro</b> , laddove necessario, relativamente ai processi e ai rischi connessi all'attività produttiva, nonché la comunicazione dei giudizi al datore di lavoro?			
<b>Dati infortuni</b>			
Sono chiaramente definiti ruoli, responsabilità e modalità di <b>tracciabilità</b> e investigazione degli incidenti occorsi e dei "mancati incidenti"?			
È definita la modalità di <b>comunicazione al datore di lavoro</b> sugli infortuni/incidenti occorsi?			
Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di <b>monitoraggio</b> degli infortuni occorsi, al fine di identificare le aree a maggior rischio infortuni?			
Sono definiti ruoli, responsabilità e modalità di <b>comunicazione agli enti locali competenti</b> degli infortuni occorsi?			
È garantita la registrazione degli infortuni? In particolare, il <b>registro infortuni</b> è correttamente tenuto ed aggiornato?			
Sono correttamente <b>comunicati agli enti preposti</b> i dati relativi agli infortuni che comportino almeno un giorno di assenza dal lavoro, escluso quello di accadimento? <sup>12</sup>			
Sono previsti moduli per la segnalazione dei " <b>near miss</b> "?			
Sono state adottate le misure necessarie da adottare in occasione di <b>incidenti o quasi incidenti</b> ?			
Sono definite le modalità di <b>intervento da parte del preposto</b> 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? <sup>13</sup>			
<b>Acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge</b>			
La società ha ottemperato a tutti gli <b>obblighi normativi</b> inerenti a documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge esistente? <sup>14</sup>			
Sono disciplinate le attività di <b>ottenimento, modifica e/o rinnovo</b> delle autorizzazioni affinché siano svolte in osservanza alle prescrizioni normative vigenti?			
Sono identificate le <b>modalità di richiesta di una nuova autorizzazione o di modifica di autorizzazioni</b> preesistenti, nonché ruoli, responsabilità e modalità di predisposizione della documentazione prevista al fine della presentazione della domanda di autorizzazione?			
È garantita la <b>tracciabilità dell'iter autorizzativo</b> dalla raccolta dei dati fino alla comunicazione dell'esito dello stesso?			
Sono definite le modalità del <b>monitoraggio della validità dell'autorizzazione</b> e del mantenimento della stessa (ad esempio scadenziario)?			
È adeguatamente garantita l' <b>archiviazione</b> della documentazione obbligatoria?			
<b>Segnaletica di sicurezza</b>			
Nei luoghi di lavoro è <b>presente</b> segnaletica <b>idonea</b> ad avvertire le persone esposte in merito a pericoli e a rischi esistenti, nonché a vietare o a prescrivere determinati comportamenti? <sup>15</sup>			
Se all'interno dell'azienda o unità produttiva vi è <b>circolazione di veicoli</b> : - è presente apposita segnaletica atta a regolare la circolazione all'interno dell'area produttiva aziendale? <sup>16</sup> - 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 <b>mezzi</b> e i dispositivi segnaletici sono sottoposti a <b>manutenzione</b> periodica?			
Le <b>vie e le uscite di emergenza</b> sono <b>evidenziate</b> 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?			
<b>Attrezzature di lavoro e sicurezza degli asset aziendali</b>			

Il datore di lavoro ha ottemperato correttamente agli obblighi di sua competenza ai sensi dell' <b>art. 71, D.Lgs. n. 81/2008</b> 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 <b>marcatatura CE</b> per le macchine secondo la normativa di settore?			
Le macchine e gli impianti sono perfettamente <b>integrati</b> ?			
Sono stati adottati uno o più strumenti normativi e/o organizzativi che disciplinino le attività di <b>manutenzione / ispezione degli asset aziendali</b> 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 <b>verifiche di adeguatezza e integrità degli asset</b> e di conformità ai requisiti normativi applicabili?			
E' prevista la pianificazione, l'effettuazione e la verifica delle <b>attività di ispezione e manutenzione</b> tramite personale qualificato e idoneo?			
<b>Informazione e formazione</b>			
E' garantita una <b>adeguata informazione</b> ai lavoratori <sup>17</sup> : - 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? <sup>18</sup>			
È <b>regolamentato il processo di formazione</b> in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, con definizione di			

ruoli, responsabilità, modalità e tempi di erogazione; ambito, contenuti e garantendone la tracciabilità? <sup>19</sup>			
È garantita la tracciabilità dei corsi di formazione erogati e l'effettivo apprendimento?			
È <b>erogata periodicamente la formazione:</b> -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 <b>formazione dei preposti</b> 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 <b>formazione e l'addestramento dei lavoratori</b> sono svolti secondo modalità adeguate ai singoli soggetti?			
Il contenuto della formazione e dell'addestramento sono tali da essere <b>facilmente comprensibili e recepiti dai lavoratori</b> 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?			
<b>Sistema disciplinare</b>			
È stato <b>implementato</b> 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 <b>comunicato</b> a tutti i soggetti interessati?			
Sono previste <b>procedure</b> per la rendicontazione al vertice aziendale degli esiti di indagini disciplinari e delle eventuali sanzioni inflitte? <sup>20</sup>			
<b>Modello 231 e whistleblowing</b>			
Qualora la società sia dotata di un modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001, è stato			

implementato un idoneo sistema di <b>flussi informativi verso l'Odv</b> 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 <b>whistleblowing</b> 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.