



SPECIALE DELLA SETTIMANA

OT 23 Inail 2024: novità, conferme, punti di attenzione

di **Fabrizio Vazio**

La riduzione del tasso medio per prevenzione (OT 23) viene richiesta entro la fine di febbraio di ogni anno ma, come sempre, le aziende devono preparare tutto nel corso dell'anno precedente: non si tratta solo di porre in essere gli interventi ma anche di preparare tutta la documentazione giustificativa che dovrà essere inviata all'Inail insieme con la richiesta. Vediamo le novità nel modello 2024 e una sintesi dei punti salienti della normativa al fine di non vedersi respingere la richiesta.

Premessa

Anche per l'anno 2024 l'Inail ha reso note le istruzioni per l'ottenimento dello sconto per prevenzione, previsto dall'articolo 23 delle Modalità di applicazione delle tariffe dei premi Inail approvate con decreto interministeriale del 27 febbraio 2019.

Diverse sono le novità che analizzeremo; molte cose sono peraltro invariate ma è il caso di sottolinearle egualmente perché l'importo dello sconto è decisamente elevato.

Infatti, il comma 6 dell'articolo in esame, prevede che trascorsi i primi 2 anni dalla data di inizio dell'attività della PAT, la riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della PAT, calcolati secondo le modalità di cui precedente articolo 20, come segue:

“Lavoratori-anno del triennio della PAT (Npat)”

Riduzione:

- fino a 10 - 28%;
- da 10,01 a 50 - 18%;
- da 50,01 a 200 - 10%;
- oltre 200 - 5%.

Nei primi 2 anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'8%.

Per accedere alla riduzione, l'azienda deve presentare un'apposita istanza (Modulo per la



riduzione del tasso medio per prevenzione), esclusivamente in modalità telematica, attraverso la sezione “*Servizi Online*” presente sul sito www.inail.it, entro il termine del 29 febbraio 2024, unitamente alla documentazione probante richiesta dall’Istituto.

Come ogni anno, per ottenere i benefici occorrono dei prerequisiti e un requisito.

Partiamo dai primi.

Regolarità contributiva e in materia di sicurezza

Il datore di lavoro per ottenere lo sconto deve *in primis* essere in regola con gli adempimenti contributivi e assicurativi e con le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

È importantissimo notare che la regolarità contributiva non si limita al classico Durc ma si riferisce anche a tutti i soci che prestano l’attività all’interno dell’azienda richiedente.

Si tratta di un punto assolutamente fondamentale poiché è assai frequente che in sede di verifica emerga l’irregolarità anche di 1 solo dei soci e il beneficio non possa essere ottenuto.

I requisiti vengono verificati scrupolosamente dalla sede Inail che, se del caso, provvede a richiedere delucidazioni al datore di lavoro circa i soci che effettivamente prestano l’attività in azienda.

Quanto al requisito dell’osservanza delle disposizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro va notato che non rilevano le irregolarità risultanti da accertamenti non definitivi a norma di legge o comunque sospesi in sede di contenzioso amministrativo o giudiziario.

Ovviamente tale principio vale anche per la regolarità contributiva e quindi, come previsto peraltro dal decreto ministeriale 30 gennaio 2015 in materia di Durc online, ove l’azienda abbia subito un addebito ma abbia interposto ricorso all’organo competente nei termini di legge è considerata regolare, ove, beninteso, non abbia ulteriori scoperture.

È da ricordare peraltro che la riduzione del premio per prevenzione è un beneficio contributivo e pertanto è applicabile l’articolo 1, comma 1175, L. 296/2006. Tale disposizione stabilisce che: *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.



Il datore di lavoro, oltre a quanto richiesto dalla norma, dovrà avere presentato l'apposita dichiarazione per benefici contributivi all'Ispettorato del Lavoro.

Il cuore della norma però è l'adozione di interventi migliorativi ulteriori rispetto alle prescrizioni della normativa vigente in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Su tale punto si concentrano le novità del 2024: vediamole, partendo però da ciò che non è cambiato.

Gli interventi migliorativi: conferme e novità

Partiamo da un punto: è l'Inail a predefinire gli interventi che sono considerati validi ai fini della concessione del beneficio in ragione della loro valenza prevenzionale.

Le istruzioni riportate nella *"Guida alla compilazione 2024"* ricordano che l'azienda indica sul modulo di domanda per la riduzione del tasso medio per prevenzione gli interventi che ha attuato nell'anno solare precedente quello di presentazione della domanda (2024): essi, pertanto, devono essere stati portati a termine entro il 31 dicembre 2023.

Va notato peraltro che gli interventi contrassegnati sul modulo dalla lettera (P) hanno valenza pluriennale, ossia l'arco di validità dell'intervento è esteso a più annualità. In caso di attuazione di tali interventi, il modulo deve essere ripresentato ogni anno con idonea documentazione probante da cui risulti non solo la realizzazione degli stessi, ma anche il mantenimento e la continuità di attuazione di tali interventi nell'anno precedente quello di presentazione della domanda.

Si deve esaminare con particolare attenzione il modulo e la guida alla compilazione per comprendere però in cosa consista la pluriennialità e quali siano i ristretti ambiti in cui il datore di lavoro si può muovere: ad esempio, per gli interventi C-1.1 e C-1.2, riferiti alla prevenzione del rischio rumore, la pluriennialità consiste nella possibilità di inviare le fatture di acquisto dei beni oggetto dell'intervento, datate anche nei 2 anni precedenti l'anno di riferimento, ossia nei 3 anni precedenti quello di presentazione della domanda.

Altro punto di attenzione per le aziende deve essere quello riferito al settore produttivo di cui fanno parte. Infatti, non è detto che ogni intervento sia attuabile in tutti i settori: per gli interventi della sezione E, che devono essere realizzati su tutte le PAT del cliente, il settore produttivo deve essere presente su almeno una PAT del cliente.

Come ogni anno, a ogni intervento è attribuito un punteggio e la somma necessaria per ottenere il beneficio è pari a 100 punti.



Il modello Ot 23 contiene svariate modifiche che vengono dettagliatamente illustrate nella nota resa pubblica dall'Istituto in data 4 agosto 2023.

A tale nota, pubblicata sul sito Inail, si fa riferimento nella presente trattazione e si fa altresì rinvio per i dettagli afferenti ciascuna novità.

In primis, le istruzioni rilasciate dall'Istituto comunicano l'eliminazione degli interventi C-2.1 (Fit test sui DPI per la protezione delle vie respiratorie prima della loro adozione) e E-14 (presentazione alla Commissione consultiva permanente ex articolo 6, D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. di una nuova buona prassi per migliorare le condizioni di salute e sicurezza nel luogo di lavoro).

Tra gli interventi modificati, particolare rilievo ha certamente l'intervento A.3-6 dedicato alle aziende che nel corso del 2023 sostituiscono il trattore con uno analogo munito di strutture antiribaltamento (ROPS), nonché ad aziende che sostituiscono il trattore con uno munito di protezione contro lo schiacciamento causato dalla caduta degli oggetti sulla cabina di pilotaggio (FOPS).

Le novità riferite alla sezione D che riguarda *"Formazione, addestramento e informazione"* nonché quelle della sezione E dedicata a *"Gestione della salute e sicurezza: misure organizzative"* sono spesso mirate a garantire l'efficacia a fini di prevenzione dell'intervento stesso: si pensi all'E-16 in riferimento all'analisi dei quasi - infortuni ovvero dei casi in cui vi è un evento derivante dal lavoro, o che ha origine nel corso del lavoro, che non causa infortunio o malattia ma che ha il potenziale per farlo.

Si tratta di un tema di grande importanza (si pensi a un recente episodio in materia di circolazione ferroviaria in cui particolare rilievo avrà l'esame di eventuali precedenti in cui l'evento infortunistico è stato solo sfiorato). Proprio a tal fine, per ottenere il beneficio l'analisi dei quasi infortuni deve essere sistematica e quindi occorre creare una scheda dei mancati infortuni rilevati che deve comprendere il nominativo e il ruolo dei lavoratori coinvolti e delle altre figure aziendali interessate nelle successive decisioni, la descrizione e l'analisi dettagliata dell'evento, le prove fotografiche dell'evento (se possibile), la descrizione delle azioni correttive adottate per la risoluzione a breve termine dell'evento e delle misure realizzate successivamente per evitare il ripetersi dell'evento rilevato.

La novità rilevante è che l'intervento non si intende realizzato se riferito a un solo quasi infortunio perché non vi è la prova della sistematicità dell'analisi.

Ricordiamo a titolo di esempio la documentazione necessaria per ritenere provato l'intervento.

1. procedura per la rilevazione e la gestione dei mancati infortuni;
2. schede descrittive dei mancati infortuni rilevati nel 2023, redatte in conformità alla procedura aziendale;
3. documento di valutazione dei mancati infortuni rilevati nell'anno 2023, datato e



- firmato entro la data di presentazione della domanda;
4. prove documentali dell'attuazione degli interventi di miglioramento.

La documentazione indicata sul modulo deve essere posseduta poiché è finalizzata ad attestare l'effettiva realizzazione dell'intervento e la sua validità prevenzionale.

Non si può quindi che ripetere la raccomandazione affinché le aziende verifichino scrupolosamente ciò che attesta l'effettiva realizzazione dell'intervento al fine di non trovarsi in difficoltà nel momento in cui l'Inail decida di effettuare un'approfondita verifica tecnica attraverso i professionisti della Consulenza tecnica salute e sicurezza sul lavoro.

La novità della novità...

Il modello OT 23 è stato ulteriormente corretto in data 18 settembre 2023 dall'Inail: in particolare è stato eliminato un refuso presente nell'intervento B 1 ove si richiedeva che tutti i dipendenti dell'azienda avessero frequentato un corso di guida sicura.

Nel modello è stata corretta sia la descrizione dell'intervento che ora recita: *“L'azienda ha erogato ai lavoratori che durante l'attività lavorativa fanno uso di veicoli a motore personalmente condotti, uno specifico corso teorico-pratico di guida sicura”*, sia soprattutto l'indicazione contenuta nel campo note. Essa ora prevede che il corso di guida sicura deve essere stato frequentato nell'anno 2023 da almeno il 30% del personale dell'azienda addetto all'autotrasporto o che comunque utilizzi a vario titolo veicoli della azienda.

Controlli e ricorsi

Una volta presentata la domanda, inizierà il complesso iter finalizzato ai controlli da parte dell'Istituto.

Come già accennato, le prime verifiche saranno di carattere amministrativo ma l'area aziende della sede Inail competente non si limiterà al controllo della regolarità contributiva ma controllerà quanto meno, la regolarità della documentazione trasmessa dal punto di vista tecnico: in altre parole gli uffici verificheranno che la documentazione indicata sul modulo come necessaria a corredo di ciascun intervento almeno nominalmente ci sia, ferma restando la possibilità di far intervenire la consulenza tecnica salute e sicurezza sul lavoro per i casi più complessi.

Ove l'istanza venga respinta dal punto di vista amministrativo o da quello tecnico è possibile interporre ricorso al consiglio d'amministrazione dell'Istituto entro il termine ordinatorio di 30 giorni dal provvedimento, attraverso l'utilizzo della apposita procedura online.



Il consiglio di amministrazione si pronuncia entro 180 giorni dal ricorso e ove respinga l'istanza al datore di lavoro rimane solo la possibilità di ricorrere in via giudiziale.

Ove il contenzioso riguardi l'oscillazione nei primi 2 anni di attività (ipotesi invero infrequente) i termini per l'impugnazione sono uguali, ma l'organo cui rivolgersi è diverso: infatti, il ricorso va rivolto alla sede territoriale Inail. Anche il termine per la decisione è diverso (120 giorni).

Sia nel caso del ricorso al consiglio di amministrazione, sia in quello alla sede territoriale, nel caso di mancata risposta vi è il silenzio-rigetto.

Conclusioni

Anche quest'anno il modello OT 23 presenta delle significative novità ed è il caso di analizzarle.

Tuttavia, le aziende e i professionisti che le assistono debbono soprattutto porre attenzione alla documentazione probante che dimostra l'effettiva adozione degli interventi di prevenzione: non a caso, le verifiche tecniche esperite dalla CTSS Inail danno spesso esito negativo perché non si è posta sufficiente attenzione a quanto indicato sul modulo.

La guida alla compilazione ricorda che sia il datore di lavoro può fornire documentazione ulteriore rispetto a quella indicata nel modulo, ma anche l'Inail può richiedere ulteriori elementi atti a supportare l'effettiva attuazione degli interventi.

Proprio la percentuale di:

- richieste respinte in sede di verifica tecnica;
- contenziosi amministrativi con esito negativo;

rendono evidente la necessità di non considerare la richiesta di OT 23 come uno dei tanti adempimenti in materia di lavoro ma di dedicarvi una specifica attenzione, anche cogliendo l'occasione per una complessiva verifica della "situazione Inail" dell'azienda in vista dell'autoliquidazione.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".