



ENTE SCUOLA EDILE CATANIA

SETTIMANA EUROPEA DELLA SICUREZZA

Catania, 26/30 Settembre 2016



Ente Scuola Edile Catania

SETTIMANA EUROPEA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Art. 30 del D.Leg.vo 81/08 e la OHSAS 18001:2007

Catania 28.09.2016

Relatore: Dott. ing. Vinci Sebastiano (Tecnico verificatore del processo di
asseverazione)



Costi della non sicurezza

- Diversi autori hanno tentato di stimare il costo reale per infortunio.
- I risultati variano in funzione del tipo di azienda e delle dimensioni.
- Il dato medio complessivo italiano indica che ogni infortunio costa circa 25.000 € al paese.

Il fenomeno degli infortuni costa ogni anno alla nazione circa 25 Mld di € - pari al 3% del PIL



Costi della non sicurezza diretti

- Perdita di produzione e ore di straordinario
- Danni alle strutture e ai macchinari
- Formazione del personale sostitutivo
- Ore di straordinario per recuperare la perdita di produzione
- Aumento del premio di assicurazione
- Spese legali



Costi della non sicurezza indiretti

- Danno di immagine (dipende dalla percezione del rischio)
- Insoddisfazione del cliente
- Insoddisfazione del fornitore
- Calo di morale e di senso di appartenenza del personale



Sistemi di gestione della SSL

Un SGSLS è un complesso di misure tecniche, organizzative e procedurali volte al miglioramento delle prestazioni aziendali sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Analogie con qualità e ambiente.



I SGSLS sono i sistemi di qualità applicati alla SSL



SGSL: quali norme applicabili?

Qualità: norme serie UNI EN ISO 9001:2008

Ambiente: norme serie UNI EN ISO 14001:2004

Sicurezza sul lavoro: OHSAS 18001:2007

Linee guida UNI INAIL 2001



Possibili sistemi integrati Qualità/Ambiente/SSL

BS OHSAS 18001

La norma OHSAS 18001:2007 (Occupational Health and Safety Assessment Series (Salute sul lavoro e una serie di valutazione sulla sicurezza) è, allo stato dei fatti, lo strumento riconosciuto a livello internazionale come il più idoneo nel consentire alle Organizzazioni(2) interessate il miglioramento continuo in tema di igiene e sicurezza sul lavoro.

La specifica(3), emessa nell'aprile del 1999 ad opera del BSI (British Standard Institution) diventa norma a tutti gli effetti con la versione del 2007 ed è applicabile da tutte le organizzazioni che vogliono formalizzare un sistema di gestione che abbia la finalità di eliminare o ridurre i rischi a cui i lavoratori sono esposti nello svolgimento delle proprie attività.

LA NORMA BS OHSAS 18001:2007

La struttura della norma ricalca, così come indicato per tutti i sistemi di gestione, lo schema di Deming del miglioramento continuo.

INDICE E SCHEMA DEL BS OHSAS 18001:2007

- **PLAN**

4.2 Politica di salute e sicurezza sul lavoro

4.3 Pianificazione

4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione controlli

4.3.2 Prescrizioni legali e altri requisiti di SSL

4.3.3 Obiettivi e programmi

4.3.4 Programma/i di gestione della SSL

LA NORMA BS OHSAS 18001:2007

- **DO**

4.4 Attuazione e funzionamento

4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità, competenza e autorità

4.4.2 Competenze, formazione, addestramento e consapevolezza

4.4.3 Consultazione e comunicazione

4.4.3.1 Comunicazione

4.4.3.2 Partecipazione e consultazione

4.4.4 Documentazione

4.4.5 Controllo dei documenti e dei dati

4.4.6 Controllo operativo

4.4.7 Preparazione alle emergenze e risposta

LA NORMA BS OHSAS 18001:2007

- **CHECK**

4.5 Controlli e azioni correttive

4.5.1 Misurazione e monitoraggio dei risultati

4.5.2 Valutazione della conformità

4.5.3 Incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive

4.5.3.1 Analisi degli incidenti

4.5.3.2 NC, AC, AP (1)

4.5.4 Gestione delle registrazioni

4.5.5 Audit interni

- **ACT**

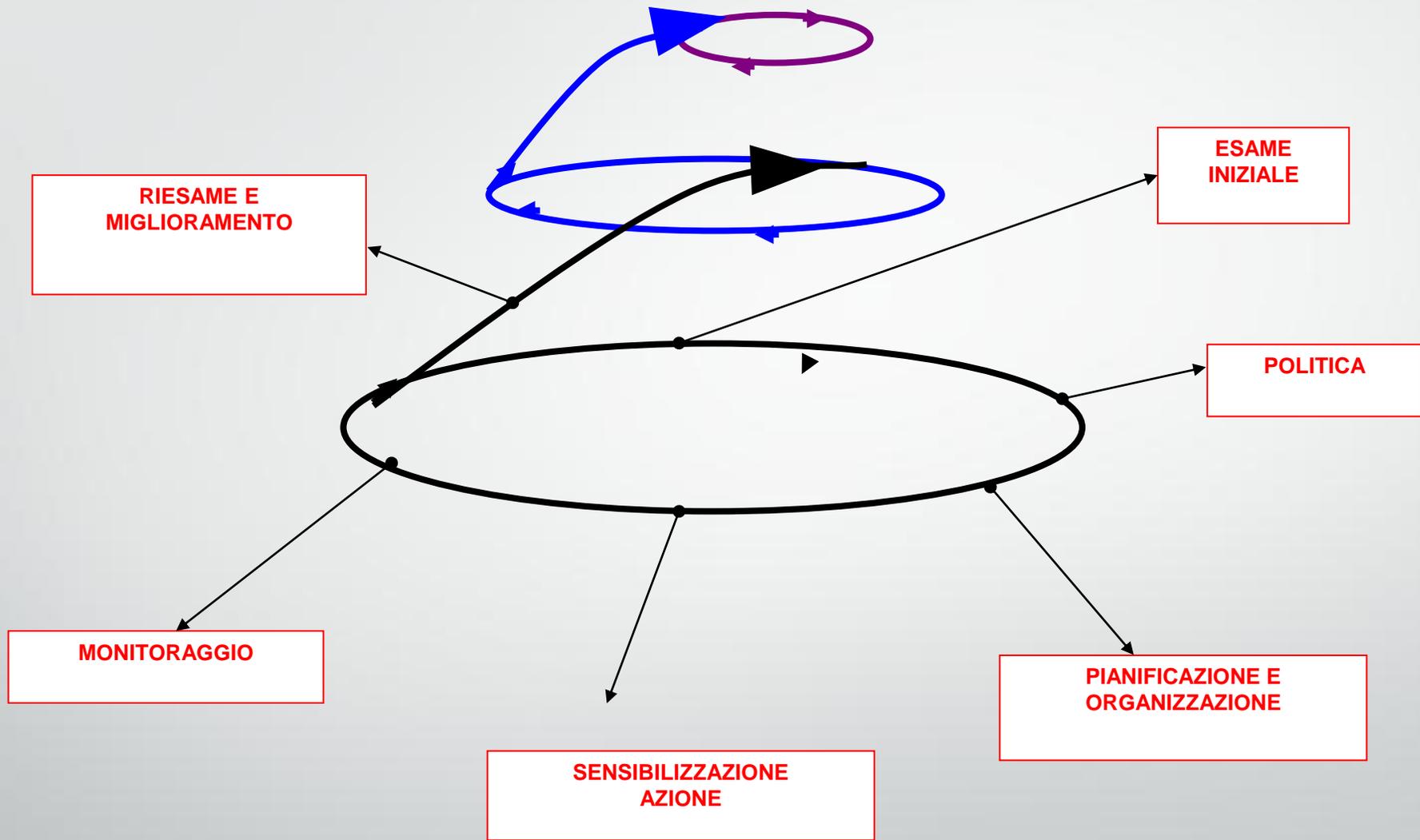
4.6 Riesame della direzione

LINEE GUIDA UNI-INAIL del 28 settembre 2001

Il documento redatto su iniziativa dell'INAIL, ha coinvolto un ampio ed eterogeneo gruppo di lavoro, composto sia dalle istituzioni competenti in materia che dalle parti sociali maggiormente rappresentative del nostro paese.(1) Il risultato dello studio congiunto del gruppo di lavoro è stato il perfezionamento di uno strumento estremamente versatile in grado di offrire indicazioni tecniche trasversali a tutti i comparti produttivi per la corretta implementazione di un idoneo SGSL.

LINEE GUIDA UNI-INAIL del 28 settembre 2001

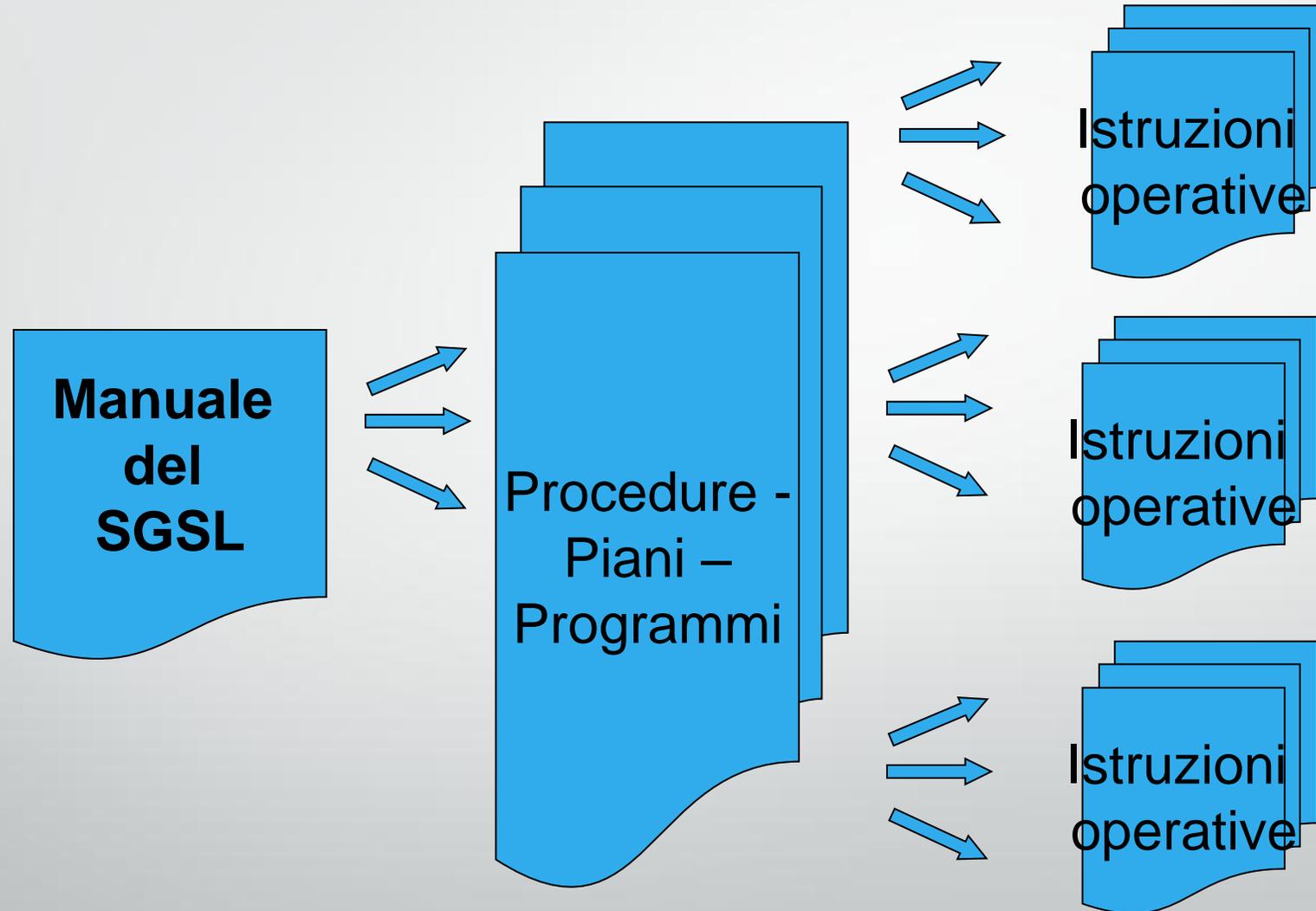
Le Linee Guida dovranno pertanto essere integrate con procedure operative che rispecchiano il settore specifico e la peculiarità dell'impresa che intende adottarle. Nel caso specifico dell'edilizia, è intervenuta l'ANCE che nel pieno rispetto dello spirito associativo, ha dato il suo contributo di sostegno alle imprese edili mediante l'elaborazione e la successiva pubblicazione di **«Linee Guida SGSL per una impresa di costruzioni: istruzioni operative per l'istituzione e l'attuazione di un SGSL e suggerimenti per la certificazione del SGSL realizzato»** (redatto dall'ICIC (Istituto di Certificazione delle Imprese di Costruzioni) su incarico dell'ANCE).



STRUTTURA DI UN SISTEMA DI GESTIONE SSL



Documentazione del SGS



LINEE DI INDIRIZZO SGS - MPI (Edizione 2011)

Le Linee di indirizzo SGS-MPI sono state redatte per facilitare le micro e piccole imprese nell'implementazione di un Sistema di gestione della Salute e sicurezza sul lavoro. Per gli scopi del documento si sono ritenute micro e piccole imprese le aziende dotate di una struttura organizzativa semplice e in particolare le imprese artigiane.

Perchè un SGSL?

Il sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul lavoro (SGSL) si configura come lo strumento più indicato per definire le procedure per lo svolgimento delle attività di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro.

I SGSL nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro; i modelli Organizzativi previsti dal D.lgs. 231 per prevenire un reato: quello che in situazioni di violazioni delle norme antinfortunistiche possano causare un infortunio grave o mortale.

L'adozione di un **MOG** nel rispetto della 231 può avere, se ben adottato, efficacia esimente ma i surriferiti SGSL sono più vicini agli obiettivi di tutela della salute e sicurezza **“a zero incidenti”** espressi nel D.lgs. 81/08 con l'obbligo del miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza [vd. artt. 15 e 28, comma 2 lettera c) D.lgs. 81/08].



Adozione SGSL = meno infortuni?

GG Tariffa	Settori	If (%)	Ig(%)
0	Servizi	-21,5	-15,0
1	Pesca, Alimenti, Agricoltura	-1,1	51,4
2	Chimica, Plastica, Carta, Pelli	-25,5	-45,2
3	Edilizia	-33,5	-41,8
4	Energia, Gas	-32,2	-33,0
5	Metallurgia, Macchine	-33,6	-72,8
6	Mineraria	-6,1	-18,5
7	Vetro	-43,2	-50,8
8	Tessile	-63,6	-39,8
9	Trasporti, Magazzino	-12,9	-32,5

L'ACCREDITAMENTO

L'accREDITAMENTO è un servizio svolto nell'interesse pubblico perché gli utenti business e i consumatori finali possano fidarsi della qualità e sicurezza dei beni e dei servizi che circolano su un mercato sempre più globalizzato. Esiste un unico ente di accreditamento per ogni paese europeo; in Italia opera **ACCREDIA**, che recentemente ha assorbito il **SINCERT** e il **SINAL** (ente deputato all'accREDITAMENTO dei laboratori di prova).

Di fatto l'**accREDITAMENTO di un Organismo di certificazione è una sorta di “certificazione” che ACCREDIA rilascia a un OdC**, verificando il rispetto da parte di quest'ultimo di quanto prescritto da una norma di riferimento: **la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021:06 (1)**. Questo processo si prefigge lo scopo di dare garanzia che OdC accreditati eroghino sul libero mercato servizi comparabili e che pertanto i certificati emessi da enti diversi, ma con il medesimo accREDITAMENTO, abbiano pari valore, ad esempio in una gara di appalto.

**Organismi di
certificazione**

Accreditamento

ACCREDIA

Auditor

Certificazione

**CEPAS – AICQ SICEV –
KHC - ALTRI⁽¹⁾**

**Organizzazione
certificata**

L'ACCREDITAMENTO

Tale principio vale anche per enti appartenenti a un altro paese europeo ed a loro volta accreditati dai rispettivi enti di accreditamento. Gli enti europei infatti sono legati, per la maggior parte degli schemi di certificazione, da rapporti di mutuo riconoscimento **(MLA)(1)**, che conferiscono validità di un certificato accreditato anche al di fuori del proprio paese.

la norma OHSAS **non gode di tale riconoscimento reciproco** tra enti di accreditamento europei per ragioni molto complesse: la OHSAS è tra l'altro una norma inglese e non una norma ISO(2). Pertanto ogni ente di accreditamento nazionale si è dotato di regole proprie ed in Italia il processo di accreditamento e certificazione avviene sotto le regole definite da **ACCREDIA** in un regolamento tecnico **(RT 12 rev. 1 del 2006)** che di fatto è utilizzato solo nel nostro paese(3).

L'IMPORTANZA DELLA CERTIFICAZIONE

Il D.lgs. 231/01 e il D.lgs. 81/08 non citano mai l'obbligatorietà della certificazione, che viene eseguita su basi volontarie e non può pertanto avere una rilevanza codificata a livello giuridico.

E' altrettanto vero però che un giudice, che dovesse valutare se riconoscere l'efficacia esimente ad un'azienda dotata di un SGSL e che ha subito un infortunio grave, dovrà prima di tutto valutarne la sua corretta implementazione ed efficacia. In questa situazione l'Azienda, certificata in quanto si è sottoposta ad **“Audit periodici”** da parte di professionisti esperti, è in grado di dimostrare la corretta implementazione e l'efficace attuazione del proprio SGSL con prove di verifiche tali da costituire un forte elemento che il giudice dovrà tenerne in debito conto.

IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE

Il processo di certificazione **OHSAS** è analogo a quello della norma ISO 14001, e si articola nelle seguenti fasi principali:

- **Verifica iniziale per una prima valutazione delle basi del sistema:** conformità legislativa, corretta e completa identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi, gestione delle emergenze;
- **Verifica di certificazione:** valutazione sul campo della corretta implementazione del sistema di gestione e del controllo operativo, emissione del certificato;
- **Visite di sorveglianza per controllare la gestione del sistema.**

- **Rinnovo della certificazione dopo tre anni a fronte di una verifica completa.**

I rilievi più significativi in sede di certificazione sono relativi ai seguenti punti:

4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e definizione controlli

4.3.2 Prescrizioni legali ed altre

4.4.6 Controllo operativo

4.4.7 Preparazione alle emergenze e risposta

4.5.2 Valutazione della conformità

4.5.3 Indagini degli incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive.

I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE



D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della L. 29 settembre 2000, n. 300”

Il D.lgs. N. 231 ha introdotto nell’ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa [riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale (1) a carico degli enti (2) (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.), per alcuni reati commessi **nell’interesse o a vantaggio degli stessi:**

- a) da persone che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi;
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati;



D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Tipologie di reato

Il D.lgs. 231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese per una serie di reati, tra i quali:

- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, o altro Ente Pubblico o Comunità Europea
- Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per conseguimento di erogazioni pubbliche
- Concussione
- Corruzione
- Frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
- Reati societari (false comunicazioni sociali, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, formazione fittizia del capitale, aggio (1), etc.)

Abusi di mercato₇

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Tipologie di reato

Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

Art. 24 –bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

Art. 24 -ter – Delitti di criminalità organizzata.

Art. 25 – Concussione e corruzione.

Art. 25 –bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Art. 25 –bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio.

Art. 25 –ter – Reati societari.

Art. 25 –quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico.

D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

Tipologie di reato

Art. 25 –quater. 1 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili.

Art. 25 –quinquies – Delitti contro la personalità individuale.

Art. 25 –sexies – Abusi di mercato.

Art. 25 –septies (1) – **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime(2)**
**commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e
sicurezza sul lavoro.**

Art. 300, c. 1. D.Lgs. 81/08 In relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1000 **quote (3)**. Omissis



Il D.lgs. 231/2001

Il D.lgs. 231/01 non si applica agli enti pubblici ma è applicabile alle società partecipate di enti pubblici (ANAS, SOGEI ecc.)

Per esempio: il 231/01 non si applica a un comune ma si può applicare a una multiservizi di proprietà dell'Amministrazione comunale.



Presupposti D.lgs. 231/2001

- Affinché sia ipotizzabile una colpa in termini di 231 il reato deve essere commesso da un soggetto apicale o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza a vantaggio dell'ente.
- L'ente è quindi potenzialmente punibile in termini 231 solo se con quel determinato reato determina un vantaggio.

**REATO COMMESSO DA
SOGGETTI IN POSIZIONE
APICALE O DA
SOTTOPOSTI**

**REATO COMMESSO A
VANTAGGIO
DELL'ENTE**



Il D.lgs. 231/2001

La Legge 123/07, entrata in vigore il 25 agosto 2007, ha esteso il campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con **violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.**

Nel 2007 il 231/01 ha “incontrato” la SSL





Il D.Lgs. 231/2001

In caso di infortunio ci sono due procedimenti diversi.

Questi possono essere separati o riuniti ma mirano all'individuazione di responsabilità diverse:



Indagini e
processo contro
l'Impresa



Si verifica l'infortunio



Si accertano le responsabilità



Delitto o vantaggio
dell'Ente (Impresa)

Responsabilità
individuali



Si applica il 231

Si applica il codice
penale



Misure pecuniarie

Misure interdittive

D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231

La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto. Le sanzioni previste sono pecuniarie ed interdittive (quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi).

Il D.lgs. 231 prevede, all'art. 6, una forma specifica di esonero dalla responsabilità amministrativa (c.d. esimente) qualora l'ente sia in grado di dimostrare:

D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di eventuali fatti illeciti, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire la commissione di reati della specie di quelli verificatisi;
- b) che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo – **Organismo di Vigilanza - “OdV”**;
- c) che le persone (1) che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte **dell'Organismo di Vigilanza**;
- e) che è stato introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



SISTEMA DISCIPLINARE SANZIONATORIO AZIENDALE

- Riguarda sia i soggetti apicali sia i soggetti sottoposti all'altrui direzione.
- Va stilato considerando le limitazioni imposte dallo statuto dei lavoratori e dai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti.
- È necessario assicurare la massima consapevolezza dei lavoratori sulle proprie responsabilità ed alle sanzioni previste per il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e di gestione.



ORGANISMO DI VIGILANZA

Vigila sull'osservanza del modello e sulla sua adeguatezza a prevenire i reati.

- Raccoglie informazioni ed esegue accertamenti diretti.
- Verifica il mantenimento del modello e se necessario ne propone l'aggiornamento.



**Uno o più soggetti –
Nelle piccole imprese
può coincidere con
l'organo di vertice**

Art. 25 – septies. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Delitto Codice Penale	Violazione (D.Lgs. 81/08)	Sanzione pecuniaria (art. 10, D.Lgs. 231/01)	Sanzioni interdittive (art. 9, comma 2 D.Lgs. 231/01)
Art. 589	Art. 55, comma 2 (violazione art. 29, comma 1) *	1000 quote	Non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Art. 589	Violazione norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote	Non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno
Art. 590, comma 3	Violazione norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Non superiore a 250 quote	Non superiore a sei mesi



Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal 231/01 sono:

- Interdizione dell'esercizio dell'attività
- Divieto di contrattare con la P.A.
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito.
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi.
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi.

L'ADOZIONE DEL MODELLO

Il D.lgs. 231 non impone all'Ente l'adozione del modello, ma l'adozione dello stesso ha funzione di esimente dalla responsabilità amministrativa, quando i reati da cui dipende la responsabilità stessa sono commessi da soggetti in posizione apicale (1) o da sottoposti e se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curare il suo aggiornamento sia stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di vigilanza - OdV**). Negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'OdV possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

Il comma 3 dell'art. 6 D.lgs. 231 prevede che i modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative, validati dal Ministero della Giustizia.

Esigenze del Modello

In base al comma 2 dell'art. 6 D.Lgs. 231 il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati; (mappatura dei rischi)
- b) Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'ADOZIONE DEL MODELLO

Per l'adeguato rispetto delle prescrizioni del modello, è necessario pertanto l'approntamento di un idoneo **sistema disciplinare e sanzionatorio per le violazioni dei precetti del modello stesso.**

Inoltre il modello deve prescrivere che tutte le fasi delle singole procedure siano documentate e verificabili, **garantendo così la tracciabilità di ogni operazione rilevante.** Infine è necessario che dei contenuti del modello sia data adeguata pubblicità. Sul piano del consapevole coinvolgimento nell'attività aziendale del **personale dell'Ente**, è di notevole rilievo **la sua formazione.**

IDONEITA' DEL MODELLO

Nel caso di adozione di un codice di comportamento (etico), questo deve essere portato a conoscenza dei dipendenti e di tutti coloro che operano nell'ambito e per conto dell'Ente.

L'implementazione in Azienda del modello organizzativo può avere come caposaldo **le linee guida redatte dalle rispettive associazioni di riferimento**, ciò non toglie comunque che affinché il modello possa essere considerato rispondente alle esigenze di prevenzione dei reati, esso deve prevedere tutto quanto riportato dall'art. 6 comma 2, D.lgs. 231/01.

Art. 30 D.lgs. 81/08. Modelli di organizzazione e di gestione

Il legislatore del D.lgs. 81/08, tenuto conto della particolarità del contesto di riferimento, all'art. 30 ha inteso individuare più specificatamente gli obiettivi ed i contenuti, anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01, che devono caratterizzare i modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta.

“Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.lgs. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato , assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi” (il comma 1, art. 30 specifica ben 8 obblighi giuridici!)



Efficacia esimente. Cosa è?

- L'Azienda, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità per i reati del 231/01 se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il D.lgs. 81/08 indica all'art. 30, comma 5 la OHSAS 18001 e Linee guida UNI – INAIL come sistemi idonei a garantire l'efficacia esimente





Efficacia esimente e art. 30

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente....., per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;



Efficacia esimente e art. 30

- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.



Efficacia esimente e art. 30

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere **idonei sistemi di registrazione**

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, un'**articolazione di funzioni** che assicuri:

- le competenze tecniche
- i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio,
- **un sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



Efficacia esimente e art. 30

4. Il modello organizzativo deve prevedere un **idoneo sistema di controllo** sull'*attuazione del modello* e sul *mantenimento nel tempo* delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il **riesame** e l'**eventuale modifica del modello organizzativo** devono essere adottati, quando siano *scoperte violazioni significative delle norme* relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in **occasione di mutamenti nell'organizzazione...**

Evoluzione dei modelli organizzativi.

I principali riferimenti rinvenibili nel D.lgs. 81/08 in materia di modelli organizzativi, sono contenuti negli articoli 2, 6 e 30.

In particolare, **con il comma 5 dell'art. 30**, il legislatore ha richiamato espressamente la validità del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, presumendo *de iure*, che quando vi sia la conformità con **le Linee Guida UNI - INAIL**, ovvero con il **B.S. OHSAS(1) 18001:2007**, il sistema debba considerarsi rispondente alle prescrizioni legislative contenute nello stesso art. 30 **per le parti corrispondenti**.

I modelli surriferiti appartengono alla tipologia “dell'SGSL” e cioè di un sistema finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza aziendale, basato sul **ciclo di Deming (2)** (del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro): etichettato **plan, do, check, act**.

Art. 30 D.Lgs. 81/08. Modelli di organizzazione e di gestione

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11.07.2011 riporta chiarimenti sul sistema di controllo **(comma 4 dell'art. 30)** ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare **(comma 3 dell'art. 30)** per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle linee Guida UNI – INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007. Inoltre riporta la **Tabella di correlazione** (riguardante l'art. 30, le Linee guida UNI INAIL e la BS OHSAS 18001:2007) per l'identificazione delle **“parti corrispondenti”** di cui al comma 5 dell'articolo 30 stesso.

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11.07.2011

"... l'Azienda attua il proprio sistema di controllo (**art. 30, comma 4**) attraverso la combinazione di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del sistema di gestione stesso: Monitoraggio/Audit Interno e Riesame della Direzione." Si deve, per l'idoneità del controllo, prevedere il ruolo attivo e documentato, oltre di tutti i soggetti della prevenzione anche dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente soprastante il datore di lavoro). Inoltre in base **all'art. 30, comma 3** il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'alta Direzione e quindi diffuso a tutti i soggetti aziendali interessati compresi pure:

- **Organismo di vigilanza (1)** (ove istituito un modello ex D.lgs. 231/01);
- **Auditor/ Gruppo di audit.**



Circolare MLPS del 11/07/2011

RIF. ART. 30 D.LGS. 81/08	RIF. LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007
-----	-----	-----
UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.	PARTE NON CORRISPONDENTE	PARTE NON CORRISPONDENTE
il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.	F1: Monitoraggio interno della sicurezza F2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F3: Piano del Monitoraggio	4-5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4-5.2 Valutazione della conformità 4-5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4-5.5 Audit interno

Necessario il ruolo attivo e documentato dell'Alta direzione

L'ASSEVERAZIONE ⁽¹⁾

Il modello di azienda e gestione ex D.lgs. 231 non è di per sé soggetto a certificazione, può esserlo invece la norma OHSAS 18001:2007, che negli ultimi tempi ha avuto un fortissimo incremento nelle aziende. Il D.lgs. 81/08 dà la possibilità che l'efficace attuazione di un MOG **venga asseverata** da un Organismo paritetico (art. 51, comma 3-bis).

La **Commissione Nazionale CPT** ha messo a punto una procedura di asseverazione in cui si evidenzia tra l'altro «*la necessità che i CPT provinciali si dotino di tecnici esperti e competenti ai quali affidare l'istruzione della pratica per procedere al rilascio dell'attestazione di asseverazione. Considerando anche la necessità di formare tecnici per le usuali e statuarie visite tecniche di cantiere, si ritiene opportuno costruire un percorso formativo che provveda ad entrambe le esigenze*»

Le linee guida per le PMI nel D.M.

13.02.2014

Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)(1).

La Commissione consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. 81/08, ha prodotto il documento riportato nel **D.M. del 13.02.2014**, giusto art. 30, comma 5-bis e cioè il MOG con i contenuti dell'art. 30 D.lgs. 81/08, effettuando in parte una rielaborazione di un documento già esistente e denominato **LINEE DI INDIRIZZO SGSL – MPI**. La Commissione Consultiva, per facilitare l'implementazione del modello proposto ha adottato la sequenza delle fasi di implementazione di un MOG così come riportati nella stessa sequenza di cui all'art. 30, commi 1, 2, 3 e 4 D.lgs. 81/08.

Chi sono gli Asseveratori!

In base all'art. 51, comma 3-bis l'Asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 viene rilasciata dagli **Organismi Paritetici** (1), purché dispongano di personale con specifiche competenze tecniche in materia di sicurezza e salute sul lavoro (art. 51, comma 6). **A tal riguardo l'UNI e il CNCPT** hanno messo a punto uno specifico percorso al fine di garantire la competenza dei tecnici che svolgeranno l'attività di asseverazione con una adeguata formazione (**corso della durata di 120 ore con esercitazioni pratiche e prove di valutazione della formazione acquisita**): **Prassi di Riferimento UNI/PdR 2:2013.**

L'asseverazione e la certificazione

Quindi avere un Modello di organizzazione e gestione
Certificato BS OHSAS 18001:2007:

- **non significa averlo asseverato** (in rif. all'art. 51)
- **non significa** avere un modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (rif. comma 1 Art. 30).

L'asseverazione e la certificazione

.... Avere un Modello di organizzazione e gestione **Certificato BS OHSAS 18001:2007: significa**

- poter richiedere all'Organismo Paritetico l'Asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 (rif. Comma 3 bis Art. 51). **In questo caso** dovrebbe essere abbastanza semplice verificare le evidenze di implementazione del modello organizzativo per la sicurezza, ed eseguire l'Asseverazione, dopo aver verificato con attenzione l'applicazione di tutti i requisiti cogenti applicabili (art. 30, comma 5). La verifica dell'attuazione del modello verrà effettuata in base alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 2:2013 per le parti non oggetto della certificazione (parti non corrispondenti).

I vantaggi dell'asseverazione

..... perché **allora adottare un modello organizzativo per la sicurezza e farlo Asseverare?**

Quali vantaggi se ne possono ricavare?

Motivazioni principali:

1. Essere in linea con **i requisiti di legge applicabili.**
2. Favorisce la riduzione dell'indice di frequenza e gravità degli infortuni.
3. Migliora la gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza.
4. Dimostra ai soggetti coinvolti il proprio impegno nei confronti della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

I vantaggi dell'asseverazione

5. Il modello di organizzazione e gestione della SSL asseverato può avere efficacia **<esimente> della responsabilità amministrativa** delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D.lgs. 231/01 e quindi delle sanzioni pecuniarie previste (minima €. 25.800,00 – massima €. 1.549.370,00, in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'azienda) e interdittive di cui all'art. 9, comma 2 D.lgs. 231/01.

I vantaggi dell'asseverazione

6. L'implementazione del MOG rientra tra i progetti finanziabili attraverso la partecipazione al bando ISI indetto dall'INAIL relativo agli incentivi in favore delle imprese che intendono realizzare interventi per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro (c. 6 art. 30 e art. 11 D.lgs. 81/08);
7. L'Azienda può accedere alla riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art. 24 delle modalità di applicazione delle tariffe dei premi **dall'INAIL** (D.M. 12.12.200 come modificato dal D.M. 03.12.2010) dopo il primo biennio di attività.

I vantaggi dell'asseverazione

8. L'implementazione di un MOG asseverato rappresenta un possibile requisito per partecipare ai bandi di gara per l'aggiudicazione di appalti pubblici, ove richiesto.
9. gli Organi di vigilanza possono tener conto **(1)** ai fini della programmazione delle proprie attività di controllo in presenza di una impresa edile **asseverata dall'Organismo Paritetico; si riconosce pertanto all'asseverazione una tale importanza da condizionare l'effettuazione o meno di un sopralluogo da parte dell'Organo di vigilanza! (art. 51, comma 3-bis) (1).**

I vantaggi dell'asseverazione

10. .. ed inoltre .. Cosa da non sottovalutare ..il D.lgs. 106/09 ha modificato in maniera significativa il comma 3 dell'art. 16 in materia di obbligo di vigilanza posta in capo al delegante sul corretto espletamento delle attività delegate: “la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al DL in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite”. **L'obbligo di cui al precedente periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4 D.lgs. 81/08.**

La vigilanza del delegante

... si può affermare che c'è una vera e propria presunzione “esimente” nell'utilizzare la parte dei modelli di gestione relativa alla vigilanza e controllo, che quindi rende possibile **evitare le responsabilità per la violazione dell'art. 16 comma 3 D.lgs. 81/08.**



Incentivi economici

- Riduzioni tariffarie INAIL;
- Finanziamenti ai sensi del D.lgs. 81/08, art. 11, c. 5
- Oscillazione del tasso del 7-30%; mod. OT24.

Il finanziamento delle attività di sicurezza può comportare risparmi ed economie significative



RIDUZIONE DEL PREMIO ASSICURATIVO

Lavoratori - anno	Sconto per prevenzione (%)	Bonus/ Malus (%)	Totale (%)
Fino a 10	30	± 22	52
Da 11 a 50	23	± 22	45
Da 51 a 100	18	± 22	40
Da 101 a 200	15	± 25	40
Da 201 a 500	12	± 28	40
Oltre 500	7	± 35	42