

**SETTIMANA EUROPEA DELLA SALUTE E
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

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

Catania, sede dell'ESEC 28.09.2016

Relatore: Dott. ing. Vinci Sebastiano (Tecnico verificatore del
processo di asseverazione ai sensi della Prassi di riferimento
UNI/PdR 2:2013)

IL NUOVO D.M. 13.02.2014 SUI MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI. LE PROCEDURE SEMPLIFICATE PER LE PMI AI FINI DELL'ADOZIONE DEL MOG DI CUI ALL'ART. 30 D.lgs. 81/08. (G.U. 24.02.2014)

Sebastiano Vinci – *Ingegnere – Tecnico verificatore del processo di asseverazione (Iscritto all'Albo dei tecnici verificatori istituito presso la Commissione Nazionale CPT)*

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" in applicazione di una Direttiva Europea, ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli Enti per taluni reati commessi, da amministratori o dipendenti nell'interesse o vantaggio dell'Ente. La norma prevede che, a seguito di condanna degli amministratori o dei dipendenti, l'Ente sia chiamato a pagare con il suo patrimonio e con sanzioni interdittive dall'attività.

I **reati considerati** sono: corruzione e concussione, truffa aggravata ai danni dello stato, frode informatica ai danni dello stato, terrorismo o eversione dell'ordine, reati contro la personalità individuale, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, reati societari, abusi di mercato, criminalità organizzata transnazionale, omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro o beni di provenienza illecita, frode informatica, violazione del diritto d'autore con strumenti telematici e reati ambientali.

Si sottolinea la rilevanza del fatto che:

- i reati inizialmente oggetto del D.lgs. 231/01 erano tutti di **natura dolosa**: per tale tipologia di reati il modello di organizzazione, gestione e controllo deve essere strutturato in modo da garantire che siano impediti i comportamenti a rischio reato (modello basato sul divieto e sulla parallela prevenzione delle situazioni a rischio);
- sono stati recentemente introdotti, nel D.lgs. 231/01 dall'art. 9 della Legge 123/2007⁽¹⁾ con l'art. 25-septies così come successivamente sostituito tramite l'art. 300 del D.lgs. 81/08, anche reati di **natura colposa (omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime)** commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute ed igiene sul lavoro: per tale tipologia di reati, il modello di organizzazione, gestione e controllo deve viceversa garantire che siano evitati comportamenti di **natura omissiva** e che i provvedimenti di prevenzione assunti siano tecnicamente adeguati ed efficaci (modello di garanzia dell'adempimento).

(1) l'art. 9 della legge n. 123/2007 estende la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, prevedendo pesantissime sanzioni economiche ed interdittive.

Reati introdotti dall'art. 9 della Legge 123/2007 con l'art. 25-septies così come successivamente sostituito tramite l'art. 300 del D.lgs. 81/08:

1. L'art. 25-septies del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, è sostituito dal seguente:
"Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro) -
 1. In relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, del D.lgs. attuativo della delega di cui alla legge 123 del 2007 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, **si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 (D.lgs. 231/01), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, **si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote**. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 (D.lgs. 231/01), per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.
3. In relazione al delitto di cui all'art. 590, comma 3, del codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2 (D.lgs. 231/01), per una durata non superiore a 6 mesi>>.

✚ **L'importo di una quota va da un minimo di lire cinquecentomila ad un massimo di lire tre milioni (art. 10, comma 3 D.lgs. 231/01).**

Gli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 231/01 prevedono tuttavia una forma di **esonero** dalla responsabilità dell'ente qualora si dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati. Nonostante l'adozione di questi modelli sia facoltativa, di fatto diviene obbligatoria qualora l'ente voglia avvalersi dell'esimente e non esporsi a responsabilità per illeciti commessi da amministratori e dipendenti.

Più in dettaglio l'esonero dalla responsabilità agisce qualora la Società provi che:

- l'organo dirigente dell'Ente, prima della commissione del fatto, ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento;
- le persone in posizione apicale, che hanno commesso il reato, hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti Modelli di organizzazione e gestione;
- non vi è stata omessa o trascurata vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il Decreto 231 prevede inoltre che, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione di reati, i Modelli debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nelle aziende (ad esempio aziende edili, metalmeccaniche ed altre) in cui l'area da presidiare maggiormente a rischio è quella relativa "all'omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche", **l'art. 30 del D.lgs. 81/08** riconosce conformi alla normativa dei modelli di organizzazione e gestione di cui al D.lgs. 231/01 i seguenti

SGSL **per le parti corrispondenti** (si attenzioni a riguardo pure l'importante Circ. Min. Lavoro e Politiche Sociali 11 luglio 2011, prot. n. 15):

- le linee Guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001;
- Il British Standard OHSAS 18001:2007.

Entrambi i modelli erano stati predisposti nella sola ottica del miglioramento continuo, adottabili su decisione volontaria liberamente assunta di chi sente la responsabilità della sicurezza altrui come il principale stimolo nell'attività imprenditoriale quotidiana: **l'art. 30 del D.lgs. 81/08** propone un Modello di Organizzazione e Gestione come evoluzione normativa di un SGSL, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro, qualora l'Ente voglia avvalersi dell'esimente, giusto artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/01, e non intenda esporsi a responsabilità tali da produrre conseguenze patrimoniali elevate per infortuni accaduti nell'ambito della propria attività in violazione delle norme prevenzionistiche. Si noti bene infine che l'art. 30 non fa cenno dell'Istituzione dell'Organismo di vigilanza, previsto dall'art. 6, comma 1 lett. b del D.lgs. 231/01, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello.

IL MOG – SSL

Il Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali ha recepito **con decreto ministeriale del 13.02.2014** il documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro nella seduta del 27 novembre 2013 con il quale vengono individuate Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI) ai sensi dell'articolo 30, comma 5-bis, del D.lgs. n. 81/2008.

Alcuni precisazioni e rilievi:

- Per piccole e medie imprese si fa riferimento a quelle definite dalla legislazione vigente (Raccomandazione della Commissione Europea 361/2003/CE del 06 Maggio 2003 e dal decreto del Ministro Attività Produttive del 18 aprile 2005, pubblicato nella G.U. 238 del 12/10/2005) e precisamente:
 1. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (complessivamente definita PMI) è costituita da imprese che:
 - a) hanno meno di 250 occupati, e
 - b) hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.
 2. Nell'ambito della categoria delle PMI, si definisce piccola impresa l'impresa che:
 - a) ha meno di 50 occupati, e
 - b) ha un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 10 milioni di euro.
 3. Nell'ambito della categoria delle PMI, si definisce microimpresa l'impresa che:
 - a) ha meno di 10 occupati, e
 - b) ha un fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 2 milioni di euro.
 4. I due requisiti di cui alle lettere a) e b) dei punti 1, 2 e 3 sono cumulativi, nel senso che tutti e due devono sussistere.
- La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 D.lgs. 81/08, ha prodotto il documento riportato nel DM del 13.02.2014 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** (Per l'implementazione di Sistemi

di Gestione per la salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese) Edizione 2011, realizzato da INAIL (Consulenza Tecnica Accertamenti Rischi e Prevenzione – Direzione Centrale Prevenzione).

- Inoltre la Commissione consultiva ha adottato la sequenza delle fasi di implementazione di un MOG così come sono riportati all'art. 30, commi 1, 2, 3, 4 del D.Lgs.81/08 senza tener conto che un SGSL ottimale è organizzato sulle seguenti fasi cicliche:
 - Requisiti generali - Politica;
 - Pianificazione;
 - Attuazione e funzionamento;
 - Verifica;
 - Riesame del Sistema.

Pertanto, rielaborando i contenuti dell'art. 30 del D.Lgs.81/08, è possibile distinguere gli elementi di un modello organizzativo operante sulla base di un processo dinamico, definito ciclo di Deming⁽²⁾ (PDCA), finalizzato ad un miglioramento continuo del modello adottato:

Hanno i contenuti indicanti la pianificazione (Plan):

- le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti **[art. 30, comma 1, lett. b)];**
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici **[art. 30, comma 1, lett. a)];**
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge **[art. 30, comma 1, lett. g)];**
- le attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza **[art. 30, comma 1, lett. c)].**

Hanno i contenuti indicanti l'attuazione (Do):

- l'articolazione di funzioni, che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello **(art. 30, comma 3);**
- le attività di sorveglianza sanitaria **[art. 30, comma 1, lett. d)];**
- le attività di informazione e formazione dei lavoratori **[art. 30, comma 1, lett. e)];**
- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività **(art. 30, comma 2).**

Hanno i contenuti indicanti la verifica (Check):

- la previsione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. **(art. 30, c. 4);**
- le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori **[art. 30, comma 1, lett. f)];**
- le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate **[art. 30, comma 1, lett. h)].**

Hanno i contenuti indicanti il riesame (Act):

- il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo **(art. 30 comma 4).**

(2) W. Edward Deming, nato il 14.10.1900 a Sioux City Iowa (USA) e morto il 20.12.1993 a Washington (USA), esperto di organizzazione aziendale, ha cominciato a diffondere dopo la seconda guerra mondiale i criteri di qualità organizzativa

basandosi sulle esperienze vissute nel periodo bellico di eccezionale emergenza per la ricostruzione del potenziale militare e tecnologico americano.

Indice Art. 30 D.Lgs. 81/08 secondo PDCA	Moduli Operativi*
Politica	
<ul style="list-style-type: none"> - Definire la politica della sicurezza e approntare un documento con la relativa illustrazione. - Individuare gli obiettivi. - Comunicare a tutti gli addetti i contenuti del documento della politica. - Effettuare una periodica revisione del documento. 	<p>Allegato: Formalizzazione del documento di politica per la SSL e verbale di diffusione. Allegato 1: Scheda analisi iniziale. Allegato 2: Piano di miglioramento. Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica. Allegato: Codice di comportamento</p>
Pianificazione	
<p>Le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti [art. 30, comma 1, lett. b)]</p>	<p>Allegato 5: Scheda consegna/gestione DPI</p>
<p>Il rispetto degli standard tecnico strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici [art. 30, comma 1, lett. a)]</p>	<p>Allegato 3: Elenco normativa applicabile Allegato 4: Scheda manutenzione macchina</p>
<p>L'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge [art. 30, comma 1, lett. g)]</p>	<p>Allegato 10: Elenco documentazione obbligatoria</p>
<p>L'attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza [art. 30, comma 1, lett. c)]</p>	
Attuazione	
<p>L'articolazione di funzioni, che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 30, comma 3);</p>	<p>Allegato: Matrice responsabilità e ruoli. Allegato: Sistema disciplinare</p>
<p>L'attività di sorveglianza sanitaria [art. 30, comma 1, lett. d)]</p>	
<p>L'attività di informazione e formazione dei lavoratori [art. 30, comma 1, lett. e)]</p>	<p>Allegato 6: Programma annuale di formazione, informazione e addestramento Allegato 7: Registro presenze partecipanti Allegato 8: Scheda formazione, informazione e addestramento del lavoratore Allegato 9: Registro addestramento lavoratore</p>
<p>I sistemi di registrazione (art. 30, comma 2)</p>	
Verifica	
<p>La previsione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del Modello (art. 30, c. 4);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Istituzione dell'Organismo di vigilanza (non previsto dall'art. 30 D.Lgs. 81/08) 	<p>Allegato 14: Programma degli/dell'audit interno Allegato 15: Piano di audit Allegato 16: Verbale di audit</p>
<p>Le attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in</p>	

sicurezza da parte dei lavoratori [art. 30, comma 1, lett. f)]	
Le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate [art. 30, comma 1, lett. h)]	Allegato 11: Modulo rilevazione: situazione pericolosa – incidente – non conformità Allegato 12: Modulo rilevazione infortunio Allegato 13: Piano di Monitoraggio
Riesame del Sistema	
Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo (art. 30 comma 4).	Allegato 17: Riesame periodico del modello organizzativo Allegato 18: Riunione periodica

*N.B. Gli Allegati citati sono riportati nel surriferito Decreto Ministeriale

TABELLA DI CORRELAZIONE (RIPORTATA NELLE LINEE DI INDIRIZZO SGSL –MPI) EDIZIONE INAIL 2011

	Indice Linee Guida SG SSL/mi	OHSAS 18001:2007	Linee Guida SGSL UNI 2001
	Premessa		
1	Definizione ed assegnazione delle responsabilità, autorità, ruoli	4.4.1	E.2
2	Politica per la SSL- Codice di comportamento – Obiettivi	4.2	C
3	Pianificazione	4.3	D
3.1	Identificazione e gestione della normativa applicabile Documentazione del Sistema di gestione	4.3.2 - 4.5.2 - 4.4.4 - 4.4.5 - 4.5.4	E.6
3.2	Valutazione dei rischi salute e sicurezza	4.3.1	D - E.7
3.3	Gestione dei cambiamenti	4.3.1 - 4.4.6	E.7
3.4	Pianificazione e programmazione	4.3.3 - 4.4.6	D - E.7
3.5	Gestione degli appalti, delle commesse e degli approvvigionamenti	4.04.06	E.7
4	Attuazione	4.4	
4.1	Competenza, formazione e consapevolezza	4.4.2	E.4
4.2	Comunicazione, consultazione, partecipazione, rapporto con l'esterno	4.4.3	E.2
4.3	Procedure di lavoro	4.4.6	D - E.7
4.4	Manutenzione		
4.5	Sorveglianza sanitaria		
4.6	Dispositivi di protezione individuale		
4.7	Preparazione e risposta alle emergenze		
5	Verifica	4.5	
5.1	La sorveglianza e le misurazioni	4.5.1 - 4.5.2	F.3 - F.1
5.2	Audit Interni	4.5.5	
5.3	Infortuni, incidenti, situazioni pericolose, non conformità, azioni correttive ed azioni preventive	4.5.3	F.1
6	Riesame del Sistema	4.6	F.4

In base alla tabella di correlazione vengono precisati i moduli operativi con la tabella seguente:

	Indice Linee Guida SG SSL/mi	Moduli Operativi*
	Premessa	
1	Definizione ed assegnazione delle responsabilità, autorità, ruoli	Allegato 1: Schema attività per l'attribuzione delle responsabilità. Allegato 2: Matrice responsabilità e ruoli.
2	Politica per la SSL- Codice di comportamento – Obiettivi	Allegato 3: Schema attività per la formulazione della politica e degli obiettivi di miglioramento. Allegato 4: Analisi iniziale. Schema di gestione sicurezza microimprese. Allegato 5: Modulo definizione processo. Allegato 6: Matrice dei rischi e dei processi. Allegato 7: Piano di miglioramento. Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica.
3	Pianificazione	
3.1	Identificazione e gestione della normativa applicabile Documentazione del Sistema di gestione	Allegato 8: Schema attività per la identificazione e gestione della normativa applicabile e la documentazione del sistema di gestione. Allegato 9: Elenco documentazione obbligatoria. Allegato 10: Elenco normativa applicabile.
3.2	Valutazione dei rischi salute e sicurezza	Allegato 7: Piano di miglioramento. Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica.
3.3	Gestione dei cambiamenti	
3.4	Pianificazione e programmazione	Allegato 7: Piano di miglioramento. Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica.
3.5	Gestione degli appalti, delle commesse e degli approvvigionamenti	
4	Attuazione	
4.1	Competenza, formazione e consapevolezza	Allegato 11: Modulo IFA (Informazione – Formazione – Addestramento individuale).
4.2	Comunicazione, consultazione, partecipazione, rapporto con l'esterno	
4.3	Procedure di lavoro	
4.4	Manutenzione	
4.5	Sorveglianza sanitaria	
4.6	Dispositivi di protezione individuale	
4.7	Preparazione e risposta alle emergenze	
5	Verifica	
5.1	La sorveglianza e le misurazioni	Allegato 16: Piano monitoraggio
5.2	Audit Interni	Allegato 17: Programma di audit interno per il sistema di gestione della sicurezza. Allegato 18: Modulo Check List Audit. Allegato 19: Piano di Audit SGS. Allegato 20: Verbale di Audit interno per il Sistema di gestione della sicurezza.
5.3	Infortuni, incidenti, situazioni pericolose, non	Allegato 21: Modulo rilevazione infortunio.

	conformità, azioni correttive ed azioni preventive	Allegato 22: Modulo rilevazione incidente. Allegato 23: Modulo rilevazione non conformità. Allegato 24: Modulo rilevazione situazione pericolosa.
6	Riesame del Sistema	Allegato 25: Modulo verbale di riesame SGSL. Allegato 26: Schema attività di verifica (sorveglianza e misurazioni di audit interno) e riesame del sistema.

*N.B. Gli Allegati sono riportati nelle citate **LINEE DI INDIRIZZO SGSL –MPI EDIZIONE INAIL 2011**

LA CERTIFICAZIONE E L'ASSEVERAZIONE

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro con il documento approvato nella seduta del 27 novembre 2013, riportato nel D.M. 13.02.2014 e con il quale vengono individuate “Procedure semplificate per l’adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI)”, ha inteso unificare gli aspetti positivi dei Sistemi di gestione, finalizzati a prevenire l’infortunio, con gli adempimenti previsti nei modelli di organizzazione e gestione di cui al D.Lgs.231/01 e all’art. 30 D.Lgs.81/08, finalizzati a prevenire i reati. La Commissione consultiva nel documento proposto, per focalizzare maggiormente l’aspetto di un modello di organizzazione e gestione, non ha seguito nell’estensione dei contenuti e degli adempimenti la classica metodologia conosciuta come Plan – Do – Check – Act (PDCA o ciclo di Deming), adottata nei Sistemi di gestione, ma la sequenza degli adempimenti riportati nel modello così come definito all’art. 30 D.lgs. 81/08.

Il modello di organizzazione e gestione, prospettato dal D.M.13.02.2014, può essere implementato con relativa facilità dalle Piccole e medie imprese anche di natura edile (in qual caso si consiglia di integrare il MOG, previsto dal D.M. 13.02.2014, con il documento redatto dall’ANCE – ICIC: “Linee guida SGSL per una impresa di costruzione”).

CERTIFICAZIONE

Adottare un SGSSL non è un obbligo di legge ma la scelta volontaria di chi sente la responsabilità della sicurezza propria e degli altri. In particolare un sistema **OHSAS 18001:2007** è **certificabile** da un Organismo di Certificazione, sotto accreditamento ACCREDIA nel rispetto del RT12:2006 (regolamento tecnico predisposto da SINCERT, oggi ACCREDIA, che contiene le prescrizioni per l’accreditamento degli Organismi di Certificazione operanti la certificazione dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza dei lavoratori).

Le Linee guida Uni-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul Lavoro del 28 settembre 2001, volutamente, a parere del sottoscritto, **non sono state rese certificabili** per renderli di maggior utilizzo all’interno delle piccole e medie imprese.

ASSEVERAZIONE

Il legislatore con il D.Lgs.106/09 ha voluto accrescere l’importanza degli Organismi paritetici con le modifiche apportate all’art. 51 del D.Lgs.81/08; difatti il comma 3-bis ha individuato nell’Organismo Paritetico l’ente competente ed idoneo a “rilasciare una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui **l’asseverazione** della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività”.

L'Asseverazione del modello organizzativo e gestionale di cui all'art. 30 D.Lgs.81/08 pertanto può essere rilasciata solo dagli Organismi paritetici di cui alla definizione dell'art. 2, comma 1 lettera ee). In atto il modello di cui all'art. 30 non è certificabile pur avendo in embrione una struttura di modello ISO. In seguito gli elementi riportati nell'art. 30 potrebbero essere meglio riorganizzati come succede per IL SGSL 18001, che in atto viene certificato dagli OdC.

Gli Organismi di certificazione possono rilasciare una certificazione attestante che il modello SGSL, adottato ed efficacemente attuato dall'azienda, è conforme alla BS OHSAS 18001:2007, ma questa certificazione non è sufficiente per quanto richiesto dal D.lgs. 231/01 e dall'art. 30 D.lgs. 81/08 come scriminante della responsabilità amministrativa; l'attestazione che il modello è idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa di cui al D.lgs. 231/01 è possibile ottenerla soltanto con **il rilascio dell'Asseverazione da parte degli Organismi Paritetici.**

In sede di prima applicazione il comma 5 dell'art. 30 prevede che i **modelli di organizzazione aziendale**, definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007, si presumono conformi ai requisiti detti nell'art. 30 per le parti corrispondenti.

Entrambi i modelli in ogni caso dovranno assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti dall'art. 30 D.lgs. 81/08.

Con l'art. 30, comma 5 i sistemi di gestione OH&S incontrano il D.lgs. 81/08!

Comunque le finalità dell'asseverazione e della certificazione, per quanto sopra esposto sono diverse, il legislatore ha voluto con una certa forzatura, in sede di prima applicazione e cioè fino a quanto una nuova norma non disponga altrimenti, riconoscere ai surriferiti SGSL l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dall'art. 30 per le parti corrispondenti (vd. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 luglio 2011, prot. n. 15). In definitiva il modello immaginato dal legislatore è quello con gli adempimenti riportati nell'art. 30 e pertanto l'attività del tecnico verificatore dell'Organismo Paritetico non è quella di fare una gap analysis del SGSL, ma verificare se lo stesso SGSL risponde per l'appunto ai punti del comma 1 e seguenti dell'art. 30 D.Lgs.81/08.

Il Comitato Paritetico Territoriale (CPT), in assenza di una norma specifica circa i criteri di asseverazione da applicare nella verifica dei modelli organizzativi delle aziende richiedenti l'Attestato di Asseverazione, ha inteso operare, per far fronte ai nuovi compiti previsti nell'art. 51, comma 3-bis, nel modo ritenuto più consono alla sua tradizionale attività di supporto alle imprese: è stato istituito infatti un Tavolo tecnico con il tema "Asseverazione nelle costruzioni edili e di ingegneria civile", condotto da UNI e con la partecipazione di esponenti di vari CPT.

L'Organismo Paritetico, per il rilascio dell'Asseverazione, dovrà seguire quindi la Prassi di Riferimento, documento elaborato dall'UNI e denominato UNI/PdR 2:2013 ***"Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile"***.

Presso la Commissione Nazionale CPT è costituito l'elenco dei tecnici verificatori, che hanno superato uno specifico corso di formazione istituito a livello nazionale. Il tecnico verificatore svolge le attività previste dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 2:2013 nel processo di asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 da parte delle imprese.

Infine si rileva come l'attività del tecnico verificatore nel processo di asseverazione del Modello di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 D.lgs. 81/08 abbia rilevanti punti in comune con l'attività dell'Auditor nel processo di certificazione di Sistemi di gestione per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro da parte di Organizzazioni richiedenti.

Rassegna bibliografica

- ✚ Decreto Legislativo 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'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.*
G.U. 19/06/2001, n. 140;
- ✚ D. Min. Attività Produttive 18 aprile 2005. *Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese.*
G.U. 12/10/2005, n. 238;
- ✚ Legge 3 agosto 2007, n. 123. *Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia.*
G.U. 10/08/2007, n. 185;
- ✚ Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. *Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
G.U. 30/04/2008, n. 101;
- ✚ Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106. *Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
G.U. 05/08/2009, n. 180;
- ✚ Linee guida per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, (UNI-INAIL – 28 settembre 2001);
- ✚ British Standard OHSAS 18001:2007, (*Occupational Health and Safety Assessment Series*);
- ✚ Circ. Min. Lavoro e Politiche Sociali 11 luglio 2011, prot. n. 15. *Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.lgs. 81/08 – Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/08) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'articolo 30 del D.lgs. 81/08) 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.*
- ✚ Linee di indirizzo SGSL – MPI. *Per l'implementazione di Sistemi di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro nelle Micro e Piccole Imprese.* INAIL settembre 2011;
- ✚ D. Min. del Lavoro e delle Politiche Sociali 13 febbraio 2014. *Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI).*
G.U. 24/02/2014, n. 45.
- ✚ Prassi di riferimento UNI/PdR 2:2013 del 19 febbraio 2013.
- ✚ ANCE – ICIC "Linee guida SGSL per una impresa di costruzioni".