



## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

(EX. ART. 30 D.LGS.81/08)

**ESIMENTE  
DALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA  
DELL'ENTE PER I REATI LEGATI  
ALLA VIOLAZIONE  
DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE  
(ART. 589 E 590 C.P.)**

# FINANZIABILE DALL'INAIL



### Dott. Ing. A. TONEGUZZO

- Partner e Responsabile divisione "Sicurezza nei luoghi di lavoro" del Gruppo 2G
- Consigliere della "Fondazione dell'Ordine degli Ingegneri" della Provincia di Torino
- Coordinatore della Commissione Sicurezza Industriale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino



### Dott. Ing. G. GAETANI

- Direttore Generale Gruppo 2G Management Consulting
- Esperto di Organizzazioni Aziendali Complesse
- Progettista di Rapporti sul Capitale Intellettuale
- Progettista di "Modelli 231"
- Membro di Organismi di Vigilanza per "Modelli 231"

### 1. INTRODUZIONE

La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, istituita ai sensi dell'art. 6 comma 8 lett. N, del D.Lgs. 81/08 ha elaborato e successivamente approvato (20.04.2011) il documento relativo al "modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. 81/08".

Successivamente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare dell'11 luglio 2011, ha provveduto a diffondere tale documento per fornire alle Aziende che si sono dotate o intendono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BH OHSAS 18001:2007 " ... affinché possano: a) accertare, in un processo di autovalutazione, la conformità del proprio Modello ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, e successive modificazioni e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, per le parti corrispondenti; b) apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al sistema di controllo (comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008) ed al sistema disciplinare (comma 3 dell'articolo 30 del D.Lgs. 81/2008) ..."



# NOTIZIE

n. 003 - GENNAIO 2012

LA CONOSCENZA GENERA LE IDEE PER L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE

Aggiornamenti legislativi, normativi, tecnologici e organizzativi per migliorare il sistema di gestione aziendale

L'art. 30 riconosce quindi ai "Modelli" una efficacia condizionata a tre aspetti fondamentali rappresentati dall'**idoneità del modello**, alla **formazione di un organigramma della sicurezza** e alla **formalizzazione e attuazione di un sistema disciplinare**.

La Commissione consultiva **suggerisce** quindi ai **Datori di Lavoro di valutare**, attraverso una tabella di correlazione tra l'art. 30 D.Lgs. 81/08, la linea guida UNI-INAIL 2001 e il BS OHSAS 18001:2007, lo **stato di conformità del proprio "Modello"** ai requisiti definiti dalla stessa tabella di correlazione.

E' bene precisare che la **linea guida UNI-INAIL 2001** e la **norma BS OHSAS 18001:2007** sono strumenti di gestione diversi ma per effetto dell'omologazione di entrambe operata direttamente dal legislatore nell'art. 30 D.Lgs. n. 81/08, **presentano una analoga efficacia pur avendo tra loro alcune differenze**.

## 2. I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (SGSL)

Nell'ambito delle organizzazioni di impresa i **Sistemi di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** sono stati messi a punto in tempi relativamente recenti ma hanno trovato una applicazione diffusa nel mondo imprenditoriale di molti Paesi e non solo dell'Unione Europea.

Per essere efficace, il **SGSL deve essere adattato alle esigenze dell'Azienda** così come sottolineato anche dal Comitato Consultivo Europeo (doc. 0135/4/99 del 27.10.1999).

Gli **elementi fondamentali di un SGSL** sono costituiti da una serie di prescrizioni quali:

- **Definizione di una politica e di una strategia in materia di sicurezza sul lavoro;**
- **Individuazione di responsabilità, funzioni e competenze;**
- **Definizione di una struttura del sistema di gestione;**
- **Individuazione di un flusso interno ed esterno di informazione e cooperazione;**
- **Integrazione della salute e sicurezza nell'attività aziendale;**
- **Formalizzazione della documentazione e della gestione della stessa;**

- **Determinazione e valutazione dei risultati e miglioramento del sistema di gestione.**

Alla base del **Sistema** rimane comunque la **valutazione dei rischi aziendali con riferimento agli adempimenti di leggi e regolamenti** e alla **individuazione delle fonti di pericolo specifici della realtà aziendale in esame**.

**"LA CONFORMITA' AI SGSL NON PUO' CONFERIRE ALCUNA IMMUNITA' VERSO GLI OBBLIGHI DI LEGGE"**

Il **SGSL** è uno strumento valido per la strategia aziendale. Infatti con l'attivazione di un **SGSL**, l'Azienda riesce a sviluppare tutti i parametri utili per l'analisi e l'ottimizzazione dei "costi" necessari alla prevenzione.

Senza un **SGSL** risulta difficile **selezionare gli indicatori** e le **variabili** necessari alla prevenzione degli infortuni, **raccogliere i dati** all'interno della documentazione aziendale o del sistema contabile, **sviluppare una stima dei costi per la sicurezza**, **interpretare i risultati**, **ottimizzare il "budget"** per la **sicurezza** ed infine **valutare gli effetti economici della prevenzione** degli infortuni ed i risparmi annuali.

Solo con un **SGSL** l'Azienda ha la **possibilità di valutare** anche i benefici di carattere "non monetario" quali ad esempio **una migliore produttività**, **incrementi qualitativi**, **aumento di competitività**, **miglioramento delle relazioni sindacali**, **miglior livello psicologico degli addetti**.

E' bene precisare che il **SGSL** deve coinvolgere " ... **tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza**, anche dell'**Alta Direzione** (intesa come posizione organizzativa eventualmente soprastante il datore di lavoro) **nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti**, oltre che delle criticità riscontrate in termini di **tutela, della salute e della sicurezza sul lavoro ...**".

Con il termine "**Alta Direzione**" si deve intendere **gli stessi componenti del Consiglio di Amministrazione** che sono chiamati a vigilare sulla gestione della sicurezza in azienda anche ai sensi degli artt. 2381 e 2392 c.c.



# NOTIZIE

n. 003 - GENNAIO 2012

LA CONOSCENZA GENERA LE IDEE PER L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE

Aggiornamenti legislativi, normativi, tecnologici e organizzativi per migliorare il sistema di gestione aziendale

ART. 30 D.LGS. 81/08	LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	BS OHSAS 18001:2007
<b>C.1 LETT. A:</b> RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALE DI LEGGE RELATIVI A ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI.	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E. 1 Il sistema di gestione E. 6 Documentazione E. 7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione pericoli, valutazione rischi e determinazione controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.4 Documentazione 4.4.6 Controllo operativo 4.5.2 Valutazione della conformità
<b>C.1 LETT. B:</b> ATTIVITÀ DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E DI PREDISPOSIZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE CONSEGUENTI	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E. 1 Il sistema di gestione E. 7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione pericoli, valutazione rischi e determinazione controlli 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo
<b>C.1 LETT. C:</b> ALLE ATTIVITÀ DI NATURA ORGANIZZATIVA QUALI:	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E. 2 Definizione dei compiti e delle responsabilità	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3 Pianificazione
EMERGENZE PRIMO SOCCORSO	E. 7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa	4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze
GESTIONE APPALTI	E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione E. 7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa	4.4.3.1 Comunicazione 4.4.6 Controllo operativo
RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA	E.3 Coinvolgimento del personale	4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione
CONSULTAZIONE DEI RLS	B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.3 Coinvolgimento del personale	4.2 Politica della sicurezza e salute sul lavoro 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità 4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione
<b>C.1 LETT. D:</b> ALLE ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo
<b>C.1 LETT. E:</b> ALLE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.2 Competenza, addestramento, consapevolezza
<b>C.1 LETT. F:</b> ALLE ATTIVITÀ DI VIGILANZA CON RIFERIMENTO AL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE ISTRUZIONI DI LAVORO IN SICUREZZA DA PARTE DEI LAVORATORI	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa F.1 Monitoraggio interno della sicurezza (1° livello) F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione delle conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno
<b>C.1 LETT. G:</b> ALL'ACQUISIZIONE DI DOCUMENTAZIONI E CERTIFICAZIONI OBBLIGATORIE PER LEGGE	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro D. Pianificazione E.1 Il sistema di gestione E.6 Documentazione	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.4.4 Documentazione 4.4.5 Controllo dei documenti 4.5.2 Valutazione della conformità
<b>C.1 LETT. H:</b> ALLE PERIODICHE VERIFICHE DELL'APPLICAZIONE E DELL'EFFICACIA DELLE PROCEDURE ADOTTATE	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione F.1 Monitoraggio interno della sicurezza (2° livello) F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno
<b>C.2:</b> IL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE DI CUI AL C.1 DEVE PREVEDERE IDONEI SISTEMI DI REGISTRAZIONE DELL'AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI CUI AL COMMA 1	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.6 Documentazione	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.4 Documentazione 4.4.5 Controllo dei documenti 4.5.4 Controllo delle registrazioni
<b>C.3:</b> IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE, PER QUANTO RICHIESTO DALLA NATURA E DIMENSIONI DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL TIPO DI ATTIVITÀ SVOLTA, UN'ARTICOLAZIONE DI FUNZIONI CHE ASSICURI LE COMPETENZE TECNICHE E I POTERI NECESSARI PER:	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro E.1 Il sistema di gestione E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza	4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità 4.4.2 Competenza, addestramento, consapevolezza
LA VERIFICA, VALUTAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO;	D. Pianificazione E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi e gestione operativa F.1 Monitoraggio interno della sicurezza F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.3 Pianificazione 4.3.1 Identificazione pericoli, valutazione rischi e determinazione controlli 4.3.3 Obiettivi e programmi 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione delle conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive
UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO	Parte non corrispondente	Parte non corrispondente
<b>C.4:</b> 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	F.1 Monitoraggio interno della sicurezza F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori F.3 Piano del Monitoraggio	4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione delle conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive 4.5.5 Audit interno
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 DELL'IGIENE DEL LAVORO, OVVERO IN OCCASIONE DI MUTAMENTI NELL'ORGANIZZAZIONE E NELL'ATTIVITÀ IN RELAZIONE AL PROGRESSO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO.	A. Finalità B. Sequenza ciclica di un SGSL C. Politica E.1 Il sistema di gestione F.4 Riesame della Direzione	Introduzione 4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.6 Riesame della Direzione



# NOTIZIE

n. 003 - GENNAIO 2012

LA CONOSCENZA GENERA LE IDEE PER L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE

Aggiornamenti legislativi, normativi, tecnologici e organizzativi per migliorare il sistema di gestione aziendale

## 3. IL SISTEMA DISCIPLINARE

Come si è potuto notare nella tabella di riferimento tra art. 30 D.Lgs. 81/08, linee guida UNI-INAIL 2001 e norme BS OHSAS 18001:2007 l'unico **punto non corrispondente è quello relativo** al "Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Il "sistema disciplinare" deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL. Infatti la Commissione ha precisato che " ... il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati."

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono il Datore di Lavoro, i Dirigenti, i Preposti, i Lavoratori e gli Auditor.

Devono inoltre ritenersi compresi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società.

Il "sistema disciplinare" integra, per gli aspetti rilevati ai fini dell'applicazione del "Modello" e non sostituisce il più generale Sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

## 4. OPERATIVITA' DEGLI ESPERTI DEL GRUPPO 2G

La metodologia applicata dagli esperti (avvocati e ingegneri) del Gruppo 2G Management Consulting ha una base tecnico-giuridica che trova i suoi elementi principali nell'analisi organizzativa dei processi aziendali in relazione all'applicazione di norme/leggi/ regolamenti: partendo dall'analisi della situazione esistente si effettua una "Gap analysis" che deriva dalla valutazione comparata tra l'esistente e i requisiti della Circolare del Ministero del Lavoro.

La prima attività che svolgono gli esperti del Gruppo 2G è quella relativa all'analisi delle attività sensibili attraverso interviste con i responsabili aziendali e lo studio della documentazione presente in Azienda. Per ogni tipo di

processo aziendale vengono evidenziati i rischi di commissione dei reati di "lesioni gravi e gravissime e dell'omicidio colposo conseguenti alla violazione della normativa antinfortunistica (art. 589 e 590 c.p.)" che possono essere commessi.

La seconda attività è relativa alla misurazione del livello di rischio del reato inerente all'analisi dei processi ed il confronto con gli standard di controllo organizzativo ottimale.

La terza attività è la successiva progettazione del modello organizzativo secondo BS OHSAS 18001:2007 che soddisfa anche la linea guida UNI-INAIL 2001 e quindi l'art. 30 D.Lgs.81/08.

Il Gruppo 2G Management Consulting, che conta attualmente 40 esperti, offre un check-up per valutare l'impatto della BS OHSAS 18001:2007 nonché per acquisire dati e informazioni necessarie a sviluppare un progetto preliminare per un modello organizzativo in grado di rispondere ai requisiti del D.Lgs. 81/08 (art. 30) e della Circolare del Ministero del Lavoro (11 Luglio 2011)

Al termine del check-up verrà consegnata una relazione tecnica che sarà la base di discussione con la Direzione per un ulteriore sviluppo delle attività tecnico-giuridiche finalizzate ad un progetto per l'adeguamento dell'Azienda ai requisiti dell'art. 30 D.Lgs. 81/08 s.m.i.



Se volete fissare un appuntamento con i nostri esperti di progettazione del "MODELLO" e quindi per un check-up gratuito potete contattare il ns. Ufficio Marketing:  
Sig.ra Cristina Gagliardo  
Tel. 011 505062 - Fax 011 504660  
e-mail: [gruppo2gmarketing@gruppo2g.com](mailto:gruppo2gmarketing@gruppo2g.com)

UNA IMPRESA DELLA CONOSCENZA E DI SERVIZI INNOVATIVI

► Pag. 4 di 4



Gruppo 2G Management Consulting s.r.l.  
Largo Re Umberto, 106 • 10128 - Torino Tel. 011. 50.50.62 (r.a.) • Fax 011. 50.46.60  
[www.gruppo2g.com](http://www.gruppo2g.com) e-mail: [gruppo2g@gruppo2g.com](mailto:gruppo2g@gruppo2g.com)