



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

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

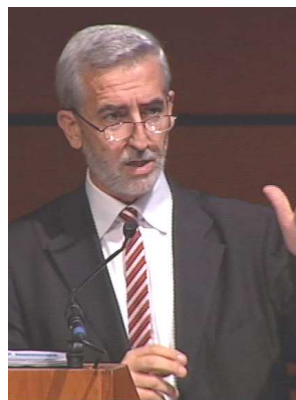
**ESIMENTE DALLA
RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE
PER I REATI LEGATI ALLA
VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE
(ART. 589 E 590 C.P.)**

SECONDO LE INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO COME DA CIRCOLARE DEL 11/07/2011



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. 038 - SETTEMBRE 2011

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'ideoneità 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 eventuali 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. 038 - SETTEMBRE 2011

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
C.1 LETT. A: 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
C.1 LETT. 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
C.1 LETT. C: 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
C.1 LETT. D: 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
C.1 LETT. E: 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
C.1 LETT. F: 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
C.1 LETT. G: 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
C.1 LETT. H: 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
C.2: 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
C.3: 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
C.4: 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. 038 - SETTEMBRE 2011

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