

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

SINDACATO DATORIALE

CONFASSOCIAZIONI Sicurezza

A.N.CO.R.S.

IMPLEMENTAZIONE DI UN SGSL IN UNA MPI

Relatore: **Mosè Marchiori.**



Consulente Privacy certificato (CDP_334)
Schema CDP sviluppato in accordo alla ISO/IEC 17024:2012

RSPP, DPO e Network Development Area NORD Manager di Ancors.



www.ancors.eu

RII ANCIAMO LA SICUREZZA IN ITALIA 11/12/2020 Dicembre 2020

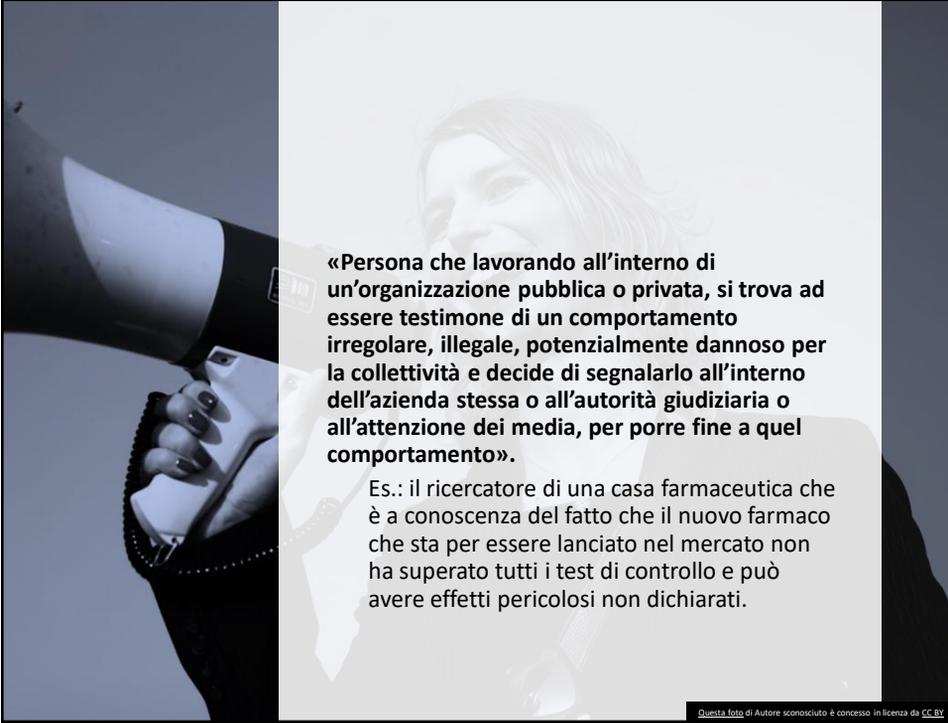
1



Whistleblower

Questa foto di Autore sconosciuto è concessa in licenza da CC BY-NC

2

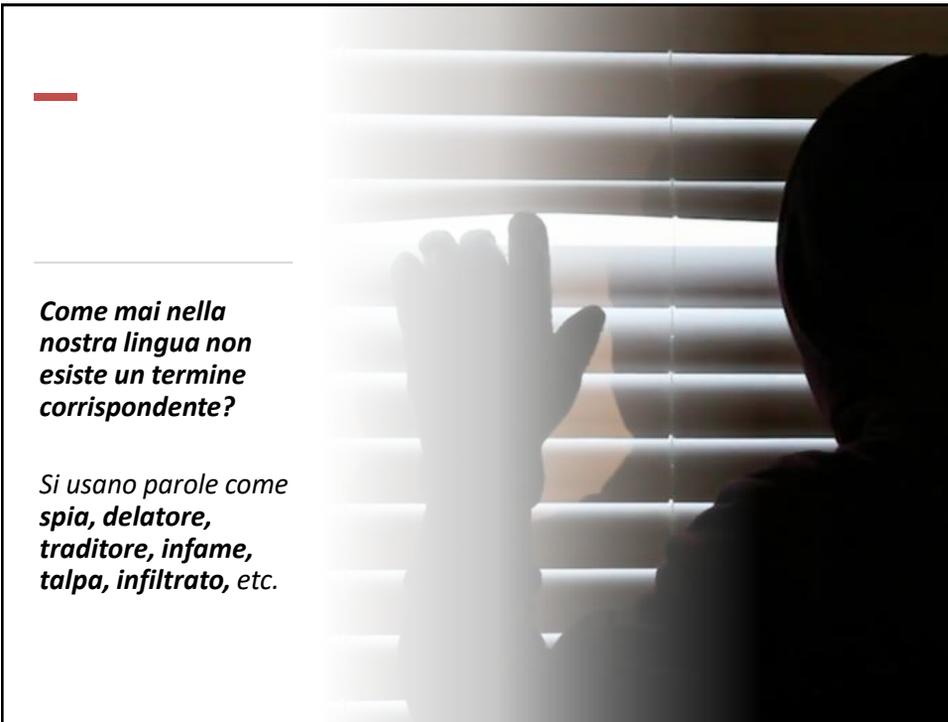


«Persona che lavorando all'interno di un'organizzazione pubblica o privata, si trova ad essere testimone di un comportamento irregolare, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e decide di segnalarlo all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento».

Es.: il ricercatore di una casa farmaceutica che è a conoscenza del fatto che il nuovo farmaco che sta per essere lanciato nel mercato non ha superato tutti i test di controllo e può avere effetti pericolosi non dichiarati.

Questa foto di Autore sconosciuto è concessa in licenza da CC BY

3



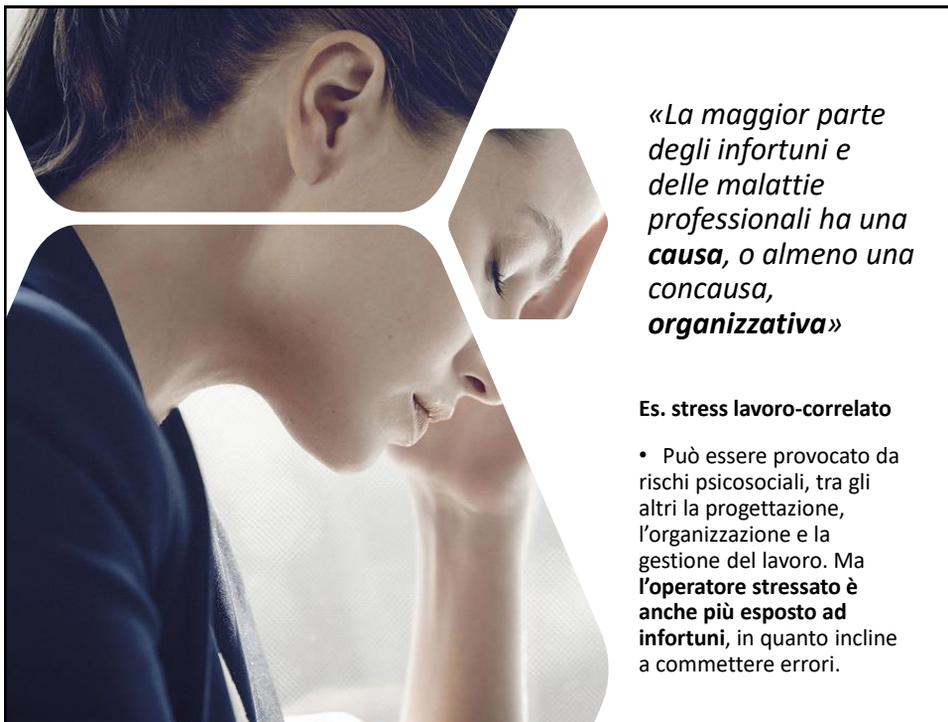
Come mai nella nostra lingua non esiste un termine corrispondente?

Si usano parole come spia, delatore, traditore, infame, talpa, infiltrato, etc.

4



5



6

Il principio della responsabilità degli Enti



Questa foto di Autore sconosciuto è concessa in licenza da CC BY-NC-ND

La responsabilità ex D.Lgs 231/2001 è una “responsabilità diretta” in quanto deriva da un fatto proprio dell’Ente, cioè da una “**colpa dell’organizzazione dell’impresa ed autonoma rispetto alla responsabilità dell’autore del reato.**

(Cfr. Trib. Milano Gip, 26 febbraio 2007, anche Cass. Pen, sez. II, 20 dicembre 2005 n. 3615)

7

... va fatta un’azione di prevenzione che passa necessariamente per l’adozione di un MOG

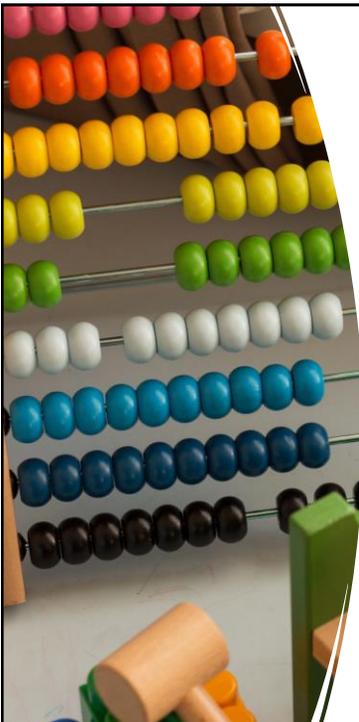


8



Domanda da MPI: *“Si, ma quanto mi costa?”*

9



Facciamo bene i conti

- Possibilità di richiesta di riduzione del tasso di premio da corrispondere all'INAIL (tasso che può subire riduzioni fino al 40%, unitamente al meccanismo del bonus malus);
- diminuzione progressiva della numerosità e della gravità degli infortuni associata alla prevenzione dell'insorgenza di malattie professionali;
- eliminazione del turn-over per la sostituzione degli infortunati e dei malati;
- riduzione delle perdite materiali derivanti da incidenti e interruzioni della produzione;
- controllo degli adempimenti legislativi con diminuzione dei rischi di sanzioni penali e amministrative, come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08 che garantisce efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni di cui al D.Lgs. 231/01 per i reati di lesioni o omicidio colposo;
- massimo coinvolgimento tra tutti i lavoratori di un'impresa per il raggiungimento degli obiettivi, grazie alla definizione dei ruoli e dei relativi compiti, nonché delle responsabilità di questi ultimi (si evitano sprechi di risorse, sovrapposizioni, malintesi, carenze e conflitti).

10



11

DUBBI E RESISTENZE DEL CLIENTE

Il SGSL sul Modello delle Linee Guida Uni-Inail garantisce efficacia esimente di cui all’art. 30 del D.Lgs. 81/08 se non prevede l’istituzione di un ODV?

Questa foto di Autore sconosciuto è concesso in licenza da CC BY-NC-ND.

12

- *Art. 30 c. 3 – Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere... **un sistema disciplinare idoneo a sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*
- *Art. 30 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...*



13

Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la Lettera Circolare del 11/07/2011 Oggetto: Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. n. 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).



14



SISTEMA DISCIPLINARE

- L'azienda deve **adottare procedure per individuare e sanzionare i comportamenti** che possono favorire la commissione dei reati di cui all'art. 300 del D.Lgs. 81/08 (articolo 25-septies del D.Lgs. 231/01 e s.m.i.) e il mancato rispetto delle misure previste dal modello. Il tipo e l'entità dei **provvedimenti** disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e **dovranno essere documentati**.
- Il **sistema disciplinare** dovrà essere **definito e formalizzato dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati**. Esso dovrà tener conto anche delle **possibili sanzioni** da irrogare a **collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri** soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda.

15



SISTEMA DI CONTROLLO

- Per essere idoneo, deve prevedere il **ruolo attivo e documentato** (comprovato da atti e documenti aziendali)... soprattutto dell'**Alta Direzione** (nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, nonché delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della SSL).
- L'**audit interno** deve verificare anche **l'effettiva applicazione del sistema disciplinare**.

16



17



18



19

ULTERIORI VANTAGGI

- Trattandosi di un'azione a carattere volontaria, l'adozione di un **MOG non comporta alcun controllo da parte degli organi di vigilanza** (ASL, ecc.).
- La bontà ed efficacia della sua attuazione è rimessa alla **libera valutazione del giudice** in caso di commissione da parte dell'Ente di uno dei reati presupposto elencati nel D.Lgs. 231/01.
- Il SGSL secondo il modello UNI INAIL è **adatto a tutte le realtà** aziendali, anche quelli in cui sono già presenti altri sistemi di gestione (ad esempio ISO 9001, ISO 14001); permette anche di **porre delle solide** basi per un possibile passaggio **ad un MOG certificabile** (ISO 45001:2017).

20

Aspetto morale ed etico



- Introdurre il sistema disciplinare e il sistema di controllo (es. situazione pericolosa, NC, mancato infortunio ed infortunio), ha coinvolto tutti lavoratori.
- Preposti più attivi, anche verso gli esterni.
- Diversi casi di segnalazione che ha permesso di prevenire infortuni.

21



22

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

SINDACATO DATORIALE

CONFASSOCIAZIONI
Sicurezza

A.N.CO.R.S.

Grazie a tutti per la partecipazione!

Relatore: **Mosè Marchiori.**



Consulente Privacy certificato (CDP_334)
Schema CDP sviluppato in accordo alla ISO/IEC 17024:2012

RSPP, DPO e Network Development Area NORD Manager di Ancors.

info@studiosicurlav.it
349/5895635





www.ancors.eu

RII ANCIAMO LA SICUREZZA IN ITALIA 11/12/2020 Dicembre 2020