

Il D.Lgs. 81/2008 e la ISO 45001:2018: efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione

Dott. Giuseppe Canducci

Dott. Umberto Petrini



- 1) Introduzione ai modelli di organizzazione e gestione**
- 2) Il D.Lgs. 231/01**
- 3) Il D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione**
- 4) Il D.Lgs. 81/2008 e la ISO 45001:2018: efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione.**



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 ha introdotto nella normativa italiana la responsabilità amministrativa delle imprese per alcuni reati commessi da amministratori, manager o dipendenti. Questo decreto legislativo **prevede la responsabilità giuridica per alcuni tipi di reati non più soltanto in capo alle persone fisiche che hanno commesso il reato ma anche alle persone giuridiche** cioè in capo alle società per cui tali persone fisiche lavorano.

I reati comprendono, come vedremo, anche le lesioni colpose e l'omicidio colposo cioè i reati tipici della salute e sicurezza sul lavoro.



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Art. 589 Codice Penale

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni*.

.....

**Comma sostituito dall'art. 2, comma 1, L. 21 febbraio 2006, n. 102; per le cause relative al risarcimento dei danni per morte o lesioni, conseguenti ad incidenti stradali, vedi l'art. 3, della medesima L. 102/2006. Successivamente, il presente comma è stato così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1), D.L. 23 maggio 2008, n. 92, convertito, con modificazioni, nella L. 24 luglio 2008, n. 125 ed, infine, dall'art. 1, comma 1, lett. c), L. 23 marzo 2016, n. 41, a decorrere dal 25 marzo 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 8 della medesima L. 41/2016.*

[Fonti](#) → [Codice Penale](#) → [LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare](#) → [Titolo XII - Dei delitti contro la persona](#) → [Capo I - Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale](#)



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Art. 590 Codice Penale

Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309.

Se la lesione è grave la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è gravissima, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al secondo comma sono commessi con violazione delle norme [sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle] per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni⁽¹⁾.

.....

Fonti → [Codice Penale](#) → [LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare](#) → [Titolo XII - Dei delitti contro la persona](#) → [Capo I - Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale](#)



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Art. 593 Codice Penale

Lesioni personali gravi

Se la malattia ha una durata superiore ai 40 giorni o se dal fatto lesivo derivi una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa o, ancora, se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo, l'articolo 583, 1° comma, prevede la pena della reclusione da 3 a 7 anni

Lesioni personali gravissime

Sono previste al 2° comma dell'articolo 583 del codice penale e si applica la reclusione da 6 a 12 anni, se dal fatto deriva: una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso (abrogato a seguito dell'introduzione del reato di deformazione dell'aspetto della persona mediante lesioni permanenti al viso di cui all'art. 583 quinquies, con l'art. 12 comma 3 della L. 19 luglio 2019 n. 69) o se procura l'aborto della persona offesa...»

[Fonti](#) → [Codice Penale](#) → [LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare](#) → [Titolo XII - Dei delitti contro la persona](#) → [Capo I - Dei delitti contro la vita e l'incolumità individuale](#)



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

SOCIETAS DELINQUERE NON POTEST

Nel nostro ordinamento la responsabilità delle persone giuridiche derivante dalla commissione di un illecito penale o amministrativo è sempre stata configurata come una ipotesi di responsabilità «ancillare», rispetto alla responsabilità diretta della persona fisica autrice dell'illecito.

Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

L'art 27 della Costituzione: primo comma

“La responsabilità penale è personale”

L'intero diritto penale nel nostro ordinamento giuridico è costruito intorno alla responsabilità della persona fisica e la stessa «costruzione» dell'illecito è operata in chiave personalistica, quale peculiare reazione dell'ordinamento giuridico ad un comportamento anti-doveroso tenuto dal «soggetto» persona fisica



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Nel tentativo di capire che cosa possa stare «oltre» il necessario sbarramento posto dall'articolo 27 della Costituzione a tutela della persona fisica, alcuni studiosi hanno fatto leva su una delle teorie più importanti usate dalla disciplina **dell'economia aziendale**, per spiegare il funzionamento e la vita dell'impresa: la «teoria organicistica» .



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Nel contesto della **teoria «organicistica»** che guarda all'azienda dotato di «procedure» che la muovono, si inserisce il concetto generale di **«bontà organizzativa»** dell'impresa, cioè di «specifiche» procedure organizzative, non solo legate alla **«produzione»**, ma anche ai **«processi»** che guidano e regolano la produzione.

Quindi più in generale possiamo parlare dell'applicazione di un **«sistema»** capace di ridurre la possibilità di generare «errori» in ogni fase dei processi aziendali, sia produttivi che organizzativi.



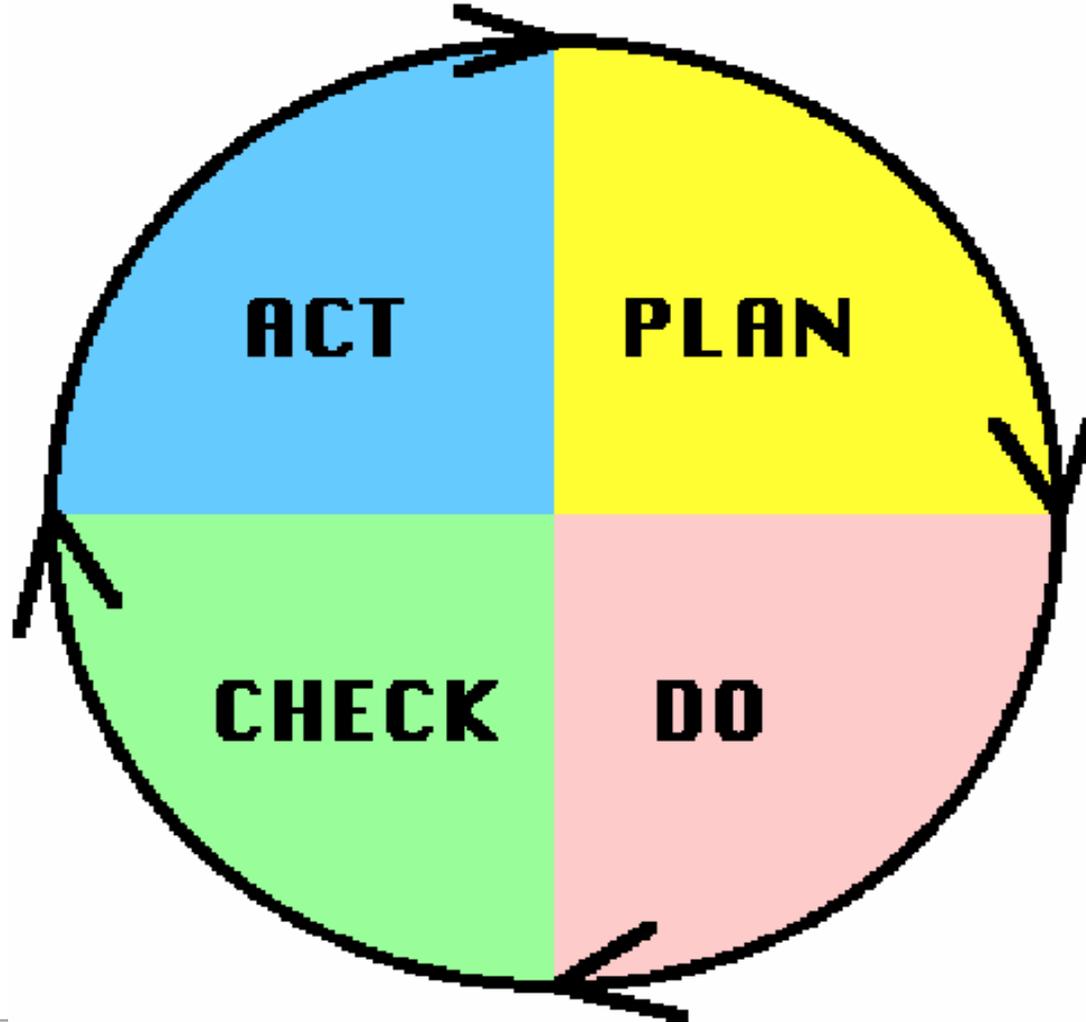
Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

Questo approccio «sistemico o di processo» è noto come «ciclo di DEMING.»

- **PLAN**
 - **DO**
 - **CHECK**
 - **ACTION**
- Il ciclo o «ruota» di Deming, è un **modello** studiato per il miglioramento continuo dei processi e all'utilizzo ottimale delle risorse.



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione



Introduzione ai Modelli di organizzazione e gestione

- **P**LAN: analisi del problema e pianificazione delle attività.
- **D**O: implementazione di quanto pianificato.
- **C**HECK: controllo e verifica dei risultati
- **A**CT: riesame, correzione e ri-pianificazione



Il D.Lgs. 231/2001

E' quindi in questo quadro o di riferimento, che nasce e si inserisce la disciplina del **D.Lgs. 231/2001**.

Come esplicitamente riferito dal primo comma dell'art. 1 del D.Lgs. 231/2001,: «il presente decreto legislativo, disciplina la «**responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.**» >>



Il D.Lgs. 231/2001

Il secondo comma aggiunge che:

- «le disposizioni previste si applicano **solo agli enti forniti di personalità giuridica** e alle società e associazione anche prive di personalità giuridica», mentre il terzo comma ne esclude l'applicazione allo «stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici, nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.»»



Il D.Lgs. 231/2001

La «ratio legis» che guida il D.Lgs. 231/2001 prevede infatti che, nel caso venga commesso un “reato tipico” da un soggetto, sia esso **“apicale”** o “sottoposto ad altrui direzione, legato in maniera funzionale ad un «ente giuridico», e la commissione del medesimo reato abbia procurato un vantaggio o un interesse all’ente, oltre alla responsabilità penale del reo (persona fisica), **si configuri una responsabilità personale dell’ente giuridico per non aver posto in essere «misure preventive»** in grado di prevenire ed impedire la commissione del reato.



Il D.Lgs. 231/2001

- In questo quadro la responsabilità dell'Ente è quindi «**autonoma**» in quanto sussiste anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile.
- La responsabilità ex D.Lgs. 231/01 è quindi una responsabilità «**diretta**» in quanto deriva da un fatto proprio dell'ente, cioè da una «**colpa dell'organizzazione**» dell'impresa, che è appunto autonoma rispetto alla responsabilità penale dell'autore del reato.



Il D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/01 rappresenta dunque l'epilogo di un lungo cammino volto a **contrastare il fenomeno della criminalità di impresa**, attraverso il superamento del principio che abbiamo visto essere insito nella nostra tradizione giuridica e del nostro ordinamento, principio riassunto dall'aforisma già ricordato: **la società non può delinquere: «societas delinquere non potest»**

L'adagio, di origine medievale, è ancora oggi valido, in quanto nell'attuale sistema penale vige il principio in base al quale le persone giuridiche non possono essere soggetti attivi di reati. Ciò perché gli enti collettivi si possono colpire anche con altre misure giuridiche (come la sospensione, lo scioglimento, ecc.), ed è sempre possibile individuare, all'interno di una collettività, gli individui che abbiano violato leggi penali. Ad ogni modo, le persone giuridiche possono assumere la veste di soggetto passivo del reato. Nei regimi di common law la responsabilità penale dello Stato è comunemente riconosciuta: il diritto italiano, invece, riconosce solo la responsabilità civile dello Stato.



Il D.Lgs. 231/2001

E' il concetto di «**colpa organizzativa**: cioè di una «autonoma» responsabilità amministrativa dell'ente. Essa si basa su un fatto proprio dei «soggetti apicali» imputabile per colpa di organizzazione, dovuta cioè all'omessa predisposizione di **un insieme di accorgimenti preventivi idonei ad evitare la commissione dei «reati presupposto»**.



Il D.Lgs. 231/2001

Elementi essenziali alla configurazione della responsabilità amministrativa

A) *NESSO CAUSALE*

Vi deve essere un «nesso causale» tra la violazione delle norme sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e l'evento lesivo o la malattia professionale



Il D.Lgs. 231/2001

Elementi essenziali alla configurazione della responsabilità amministrativa

B) INTERESSE O VANTAGGIO

L'azienda deve aver avuto interesse e/o tratto vantaggio dalla violazione che ha causato l'evento lesivo o la malattia professionale

- L'interesse si valuta «ex ante»
- Il vantaggio si valuta «ex post»
- E' però possibile che non vi sia alcun interesse o vantaggio, ma solo una loro possibile «visione»

Il D.Lgs. 231/2001

CORTE SUPREMA DI
CASSAZIONE
SEZIONE QUARTA PENALE
Sentenza 8 giugno 2021, n. 22256
ESTRATTO

“Ricorre il requisito dell'interesse qualora l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di conseguire un'utilità per l'ente, mentre sussiste il requisito del vantaggio qualora la persona fisica ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, consentendo una riduzione dei costi ed un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto (Sez. 4, n. 2544 del 17/12/2015 - dep. 2016 -, Gastoldi, Rv. 26806501) o della produzione, indipendentemente dalla volontà di ottenere il vantaggio stesso (Sez. 4, n. 38363 del 23/05/2018, Consorzio Melinda s.c.a., Rv. 27432002).

La Corte ha altresì precisato - sempre in tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica - che "il "risparmio" in favore dell'impresa, nel quale si concretizzano i criteri di imputazione oggettiva rappresentati dall'interesse e dal vantaggio, può consistere anche nella sola riduzione dei tempi di lavorazione" (Sez. 4, n. 16598 del 24/01/2019, Tecchio, Rv. 27557001), tant'è vero che il vantaggio è stato ravvisato anche nella velocizzazione degli interventi manutentivi che sia tale da incidere sui tempi di lavorazione (Sez. 4, n. 29538 del 28/05/2019, Calcinoni, Rv. 27659603).



Il D.Lgs. 231/2001

CORTE SUPREMA DI
CASSAZIONE
SEZIONE QUARTA PENALE
Sentenza 8 giugno 2021, n. 22256
ESTRATTO

E' stato inoltre ripetutamente affermato il principio, la cui applicazione è stata invocata dall'ente nel suo ricorso, secondo cui "ricorre il requisito dell'interesse quando la persona fisica, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha consapevolmente agito allo scopo di conseguire un'utilità per la persona giuridica; ciò accade, ad esempio, quando la mancata adozione delle cautele antinfortunistiche risulti essere l'esito (non di una semplice sottovalutazione dei rischi o di una cattiva considerazione delle misure di prevenzione necessarie ma) di una scelta finalisticamente orientata a risparmiare sui costi di impresa: pur non volendo il verificarsi dell'infortunio a danno del lavoratore, l'autore del reato ha consapevolmente violato la normativa cautelare allo scopo di soddisfare un interesse dell'ente (ad esempio far ottenere alla società un risparmio sui costi in materia di prevenzione). Ricorre il requisito del vantaggio quando la persona fisica, agendo per conto dell'ente, pur non volendo il verificarsi dell'evento morte o lesioni del lavoratore, ha violato sistematicamente le norme prevenzionistiche, e, dunque ha realizzato una politica di impresa disattenta alla materia della sicurezza sul lavoro, consentendo una riduzione dei costi e un contenimento della spesa con conseguente massimizzazione del profitto". (Sez. 4, n. 16598 del 24/01/2019)



Il D.Lgs. 231/2001

Elementi essenziali alla configurazione della responsabilità amministrativa

- ***C) COLLEGAMENTO TRA L'EVENTO LESIVO (il reato) E LA MANCATA ATTUAZIONE UN «MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE»***
- Un M.O.G **adottato ed efficacemente attuato** potrebbe impedire o avrebbe potuto evitare il verificarsi del reato?



Il D.Lgs. 231/2001

Elementi essenziali alla configurazione della responsabilità amministrativa

- Nel caso si verifichi un reato «tipizzato» dal D.lgs 231/2001 nel procedimento penale si verificheranno perciò:
 - a) l'esistenza di un M.O.G;
 - b) La sua «idoneità» e la sua «efficace attuazione»,
tipicamente: l'esistenza e il funzionamento di un ODV
e l'attuazione di Audit interni.



Il D.Lgs. 231/2001

La previsione dei reati «tipici», i cd «reati presupposto» è contenuta nella sezione III del D.Lgs. 231/2001 recante:

«RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA PER REATI PREVISTI DAL CODICE PENALE»

In particolare l'art 25 del D.Lgs. 231/2001 è stato anche modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 che prevede, tra i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'ente, **L'OMICIDIO COLPOSO** (art. 589 C.p.) e le **LESIONI PERSONALI GRAVI O GRAVISSIME** (art. 590) commesse in violazione delle specifiche norme sulla prevenzione degli infortuni.



Il D.Lgs. 231/2001

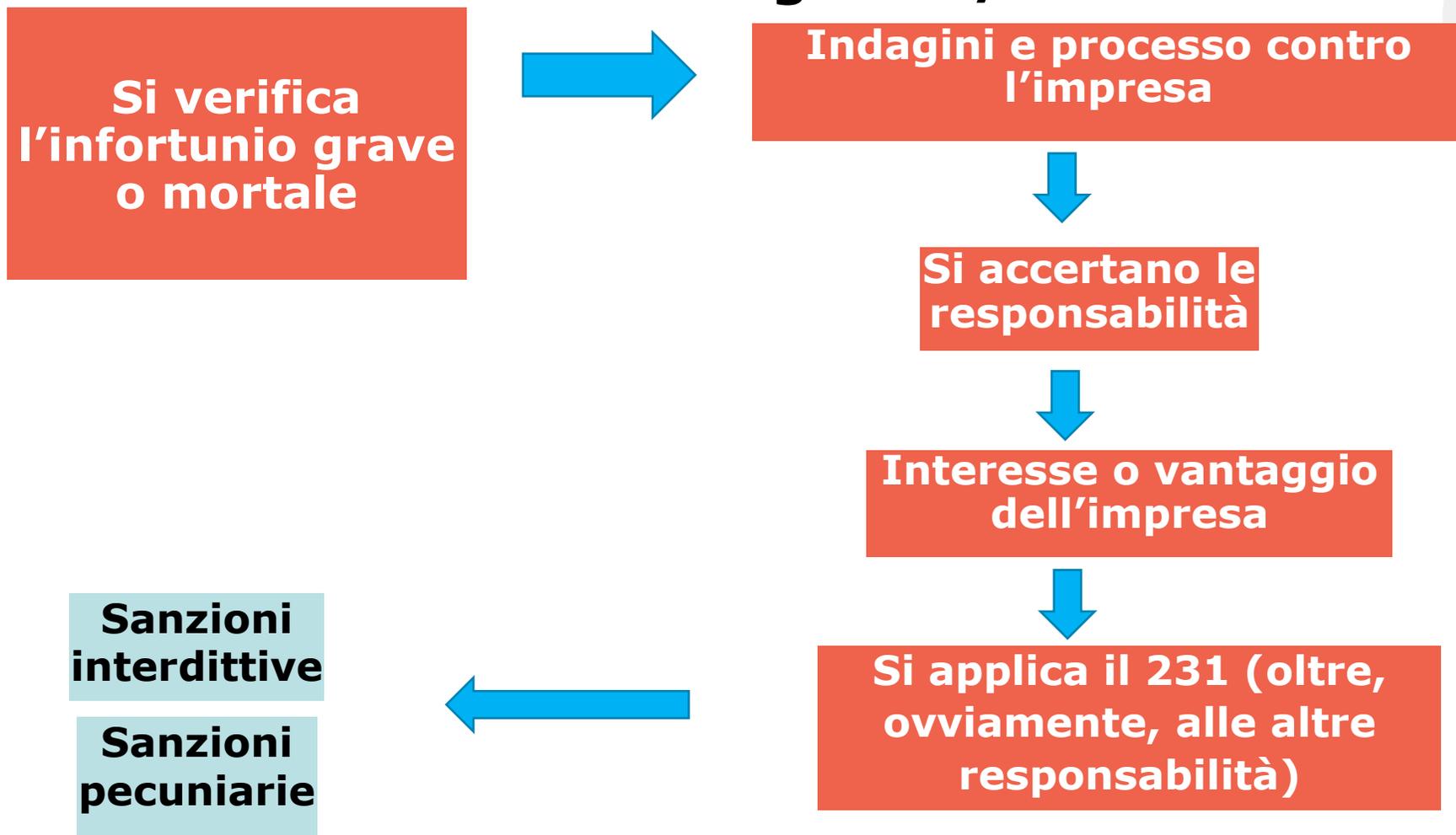
Perciò se in azienda accade un infortunio e per questo si accende un procedimento penale per omicidio colposo o lesioni personali gravi o gravissime, non verrà accertata solo la responsabilità penale dei soggetti coinvolti, ma anche la «responsabilità amministrativa» della società stessa, a meno che non sia stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire i reati.

L'esclusione, cioè la cd. «efficacia esimente» è solo per la responsabilità amministrativa, non per quella penale, per la quale non esiste alcuna forma esimente, ma solo di «attenuazione».



Il D.Lgs. 231/2001

Infortunio e D.lgs 231/01



Il D.Lgs. 231/2001

Le sanzioni interdittive:

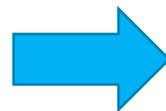
- l'interdizione dall'esercizio dell'attività';
- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi

Le sanzioni pecuniarie:

Da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo 1.549.000 € e sequestro conservativo in sede cautelare

La sanzione pecuniaria viene applicata per **quote**, da **100 a 1000 - ogni quota** va da un minimo di € **258** ad un massimo di € **1549** ciò significa che la sanzione minima (minimo numero di quote, minima determinazione della quota) ammonta ad € **25.800**, la sanzione massima ad € **1.549.000** (massimo numero di quote, massima determinazione della quota)

Sanzioni



Colpiscono pesantemente l'interesse primario dell'azienda, ovvero la capacità di generare **profitti**, non solo in termini strettamente patrimoniali (ad esempio la contrattazione con la PA costituisce anche un elemento di prestigio e visibilità per l'azienda)

La Confisca:

Sequestro del profitto del reato. Applicato molto raramente in tema di SSL, mentre è frequente nel caso di reati economici (bancarotta fraudolenta, concussione, ..)

Il D.Lgs. 231/2001

Reati in violazione delle norme sulla sicurezza dei lavoratori

E' sufficiente un infortunio per cui venga riscontrata una prognosi superiore ai 40 giorni per innescare l'esercizio di un'azione nei confronti della Società/Ente.

Per il reato di omicidio colposo (art. 589 c.p.) commesso in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies D.Lgs. 231/01) sono applicate le seguenti sanzioni:

- Sanzione pecuniaria tra 200 e 500 quote
- Sanzioni interdittive durata 3 mesi - 1 anno.

In relazione al delitto di cui all'art. 589 c.p., commesso con violazione del D. Lgs. 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 1.000 quote.

Nell'ipotesi di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.) sempre con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, è applicata la sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote.

Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive per una durata non superiore a 6 mesi

L'unico modo consentito alle Società/Enti per scongiurare le pesanti sanzioni è quello di implementare un M.O.G.



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

- A questo punto dobbiamo necessariamente analizzare il **concetto di «modello di organizzazione e gestione»** che troviamo nell'art. 2 del D.Lgs. 81/2008.
- Una delle più importanti novità introdotta dal D.Lgs. 81/2008 sta proprio nella definizione dei «modelli di gestione e organizzazione e nella loro conseguente «disciplina» prevista nell'art. 30 dello stesso decreto

MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

Art. 2 comma 1 lett.dd. D.Lgs. 81/2008

«**modello di organizzazione e di gestione**»: modello organizzativo e gestionale per la **definizione** e l'**attuazione** di una **politica aziendale** per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera *a*), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **idoneo a prevenire i reati** di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE: D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

Art. 30 comma 1 D.Lgs. 81/2008:

- 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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, **deve essere adottato ed efficacemente attuato.**



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

(art. 30 comma 1 D.Lgs. 81/2008: segue)

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a 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;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

(art. 30 comma 1 D.lgs 81/2008: segue)

- 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) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

- A) I Modelli organizzativi non sono obbligatori e non vi può essere attività di vigilanza su di essi da parte degli enti di controllo.
- B) l'organo di vigilanza ne può promuovere l'adozione.
- C) Adottare un MOG (SGSSL nel caso ci si riferisca ad un «sistema di gestione per la salute e sicurezza) non significa «di per sé» rispettare tutti gli adempimenti del D.Lgs. 81/2008, poiché il rispetto delle norme del D.Lgs. 81/2008 è un «obbligo» mentre l'adozione di un MOG è una «facoltà».



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

Benefici nell'attuazione di un M.O.G

- **Ottenere l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa (art. 30 comma 1 D.lgs. 81/2008)**
- **Assolvere compiutamente l'obbligo di vigilanza posto in capo al datore di lavoro, in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite ai soggetti da lui delegati (art. 16 comma 3 D.lgs. 81/2008).**



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

- *Riduzione dei costi diretti*, perché con l'adozione ed efficace attuazione di un Modello di Organizzazione e Gestione (M.O.G) l'azienda può chiedere ed ottenere la riduzione del tasso di tariffa, ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe ([MAT](#)): tale riduzione, congiunta con il meccanismo “bonus-malus”, può determinare in alcuni casi uno sconto complessivo tra i 35%-40% dei premi assicurativi INAIL, in funzione di diversi parametri



MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE:

D.Lgs. 81/2008 e i Modelli di organizzazione e gestione

Il miglioramento continuo in termini di:

- ***Controllo e mantenimento della conformità legislativa e il costante monitoraggio delle norme riguardanti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro***
- ***Approccio sistematico e preordinato alle emergenze derivate da incidenti, infortuni e malattie professionali.***
- ***Rapporto con i dipendenti , clienti e fornitori, attraverso la diffusione di chiare e condivise politiche aziendali per la salute e sicurezza, nonché di codici etici e di comportamento.***



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- Per capire come orientarsi nell'adozione di un M.O.G occorre leggere l'art. 30 comma 5:
- «In sede di prima applicazione, 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** **sostituita dalla norma ISO 45001:2018** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- ...il British Standard **OHSAS 18001:2007** **sostituita dalla norma ISO 45001:2018** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- **Quindi secondo le indicazioni della norma abbiamo almeno 3 modelli da poter seguire:**
- **1) lo stesso art. 30 del D.Lgs. 81/2008**
- **2) le linee guida UNI INAIL**
- **3) LA NORMA ISO 45001:2018**
- **Il comma 5 dell'art. 30 aggiunge poi che «...ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.»**

Ma solo le NORME ISO 45001 sono «certificabili» perché riconosciute come «standard» internazionali.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- Vale la pena quindi ricordare che solo i modelli costruiti sulla base della norma ISO 45001:2018 **sono certificabili.**
- Gli altri modelli di gestione, costruiti sulla base delle linee guida Uni-Inail ed eventualmente quelli costruiti «semplicemente» sulle basi dell'art. 30 oppure il modello per le PMI costruito sulla base delle indicazioni della commissione consultiva sono invece «asseverabili» secondo quanto previsto dall'art 51 comma 3 bis del D.lgs 81/2008.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

«Gli organismi paritetici [...] su richiesta delle imprese, rilasciano 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»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- Osserviamo ora le parti «essenziali» che costituiscono il «quadro di riferimento» con il quale costruire un M.O.G, sia che si guardi alle linee guida UNI-INAIL, sia che si guardi alle NORMA ISO 45001:2018 e allo stesso art. 30.
- **ESAME INIZIALE:** in cui si delineano le caratteristiche dell'ente
- **DEFINIZIONE DELLA POLITICA DELLA SICUREZZA:** l'assunzione da parte della direzione di precisi impegni in ordine alla salute e sicurezza.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- **PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'**: identificazione delle attività da svolgere. Valutazione dei rischi, interventi, etc..
- **ATTUAZIONE**: implementazione delle attività pianificate
- **MONITORAGGIO**: il controllo dell'efficace attuazione delle attività pianificate
- **RIESAME DEL SISTEMA**: il report del monitoraggio deve produrre un nuovo ciclo: PDCA



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

L'adozione di un M.O.G conforme a standard approvati (asseverati) o internazionalmente riconosciuti (certificabili) costituisce un elemento che **esclude la colpevolezza dell'organizzazione** in sé considerata, quando essa abbia posto in essere **«tutto»** quello che poteva secondo la migliore scienza, esperienza e tecnica aziendale, in concreto esigibile per prevedere e prevenire eventi dannosi, nella fattispecie i cd «reati presupposto», tra i quali vi sono, come ricordato i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi e gravissime.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

L'art. 30 comma 5 del D.Lgs. 81/2008 offre quindi a chi abbia adottato un M.O.G aziendale definito sulla base delle linee guida UNI-INAIL o alla norma ISO 45001:2018 **una presunzione «semplice» di conformità** ai requisiti previsti dal medesimo art. 30. La presunzione cd. «semplice» a differenza della presunzione «legale» è lasciata al libero apprezzamento del giudice, il quale in sede di contenzioso potrà stabilirne l'idoneità affidandosi nel merito alla competenza di periti di terza parte. La presunzione inoltre vale solo per le **«parti corrispondenti»** e a condizione che il modello non sia stato solo «adottato» ma «efficacemente attuato».



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

La circolare del Min. del Lav. del 11/07/2011 contiene una tabella di comparazione tra l'art. 30 e le due normative tecniche citate. L'unico punto di «non corrispondenza» tra le tre norme riguarda «**il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto della misure indicate nel modello**» sistema disciplinare di cui non parlano né le linee guida UNI-INAIL, né la norma ISO 45001:2018.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Approfondiamo ora quali sono i sono **tre elementi specifici** senza dei quali il M.O.G non sarà «**efficacemente attuato**» e quindi non avrà l'efficacia esimente di cui al comma 1 dello stesso art. 30

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

I tre elementi sono:

- **L'attività di vigilanza.**
- **Il sistema disciplinare.**
- **Il sistema di controllo.**

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- Art. 30 comma 1 lett. f: **l'attività di vigilanza** deve essere attuata con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- Il tema dell'obbligo di vigilanza è esplicitato direttamente anche dall'art 18 del D.Lgs. 81/2008 alla lett. f del comma 1.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- «il datore di lavoro deve **richiedere** l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

- I riferimenti normativi che abbiamo citato, esprimono uno dei concetti cardine di tutto il sistema prevenzionistico del nostro ordinamento e cioè l'«**obbligo di vigilanza**» del datore di lavoro, vale a dire il «**debito residuale**» di **sicurezza** che rimane in capo al datore di lavoro e ai soggetti apicali da lui delegati, in ogni caso



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

il concetto di «debito di sicurezza» viene espresso dal legislatore nell'art. 18 comma 3 bis, ricorrendo al termine «**difetto di vigilanza**»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Art. 18 comma 3 bis

«Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando **l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati** ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un **difetto di vigilanza** del datore di lavoro e dei dirigenti.»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Per chiarire adeguatamente il concetto di «difetto di vigilanza» occorre richiamare la lett. h del comma 1 dell'art. 30, che pone lo specifico requisito, per l'efficace adozione di un M.O.G, delle **periodiche verifiche** dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Le verifiche periodiche sono dunque il fondamento dell'obbligo di vigilanza (il riferimento è indubbiamente anche all'art 35 del D.Lgs. 81/2008) senza l'evidenza delle quali, sarà molto difficile per l'impresa dimostrare di aver adempiuto correttamente tale obbligo. Questo periodiche verifiche devono essere formalizzate attraverso specifici **«audit interni»**, che sono il fondamento del sistema di controllo di cui al comma 4.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Le verifiche periodiche sono dunque il fondamento dell'obbligo di vigilanza (il riferimento è indubbiamente anche all'art 35 del D.Lgs. 81/2008) senza l'evidenza delle quali, sarà molto difficile per l'impresa dimostrare di aver adempiuto correttamente tale obbligo. Queste periodiche verifiche devono essere formalizzate attraverso specifici **«audit interni»**, che sono il fondamento del sistema di controllo di cui al comma 4.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

I tre requisiti fondamentali di un sistema disciplinare:

A) procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possono favorire la commissione dei reati di cui all'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 (nella fattispecie l'art. 25 septies del D.Lgs. 231/2001).

A1) Il sistema disciplinare di cui sopra rimane nel campo «aziendale» e non ha quindi nulla a che fare con il sistema sanzionatorio del D.Lgs. 81/2008.

A2) Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

B) Il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati: Datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, auditor/gruppo di auditor, organismo di vigilanza (ove presente un modello 231)



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

C) L'azienda dovrà inoltre definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo, e ove opportuno sanzionare, collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda. Nei contratti dovranno quindi essere inserite **«specifiche clausole applicative»** con riferimento ai requisiti e ai comportamenti richiesti.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Art. 30 comma 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.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Organismo di Vigilanza

1. Vigila sull'osservanza del modello e sulla sua adeguatezza per prevenire i reati (anche utilizzando gli audit)
2. Raccoglie informazioni ed accerta direttamente
3. Verifica il mantenimento del modello e se necessario ne propone l'aggiornamento

REQUISITI

Autonomia

Continuità
d'azione

Professionalità

Composizione:

- Monosoggetto o plurisoggetti
- Mista o solo interna
- Nelle piccole realtà è “accettato” che coincida con il DL



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Art. 30 comma 4

- **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;
- in occasione di mutamenti nell'organizzazione;
- in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

L'effettività del sistema di controllo è il «cuore» dell'idoneità e dell'efficacia dei M.O.G. Ciò è dimostrato con evidenza dalla norma contenuta nell'art. 16 comma 3 del D.Lgs. 81/2008 che tratta della «delega di funzioni»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

«La delega di funzioni non esclude **l'obbligo di vigilanza** in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

L'obbligo di cui al primo periodo si intende **assolto** in caso di **adozione ed efficace attuazione** del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.»



Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Il D.Lgs. 81/2008, ha quindi di fatto, con il comma 3 dell'art. 16, ampliato la valenza giuridica dei M.O.G conferendo loro una «presunzione» **giuridica semplice** di corretta esecuzione dell'obbligo di vigilanza posto a carico del datore di lavoro nei confronti dei proprio delegati.

Il D.Lgs. 81/2008 e ISO 45001:2018: efficace attuazione di un M.O.G

Naturale conclusione di tutte le attività poste in essere per l'adozione ed efficace attuazione di un M.O.G sono le attività di «registrazione»: art. 30 comma 2

«Il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei **sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività»



Grazie per l'attenzione

Dott. Umberto Petrini

Dott. Giuseppe Canducci

Email: ganducci@sanitas.it

umberto.petrini@gmail.it

