

Care Colleghe, Cari Colleghi,

prosegue la serie di Newsletter legate agli Schemi di Certificazione AICQ SICEV.

Questo mese approfondiamo il tema della ASSEVERAZIONE DI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG) DELLA SALUTE E SICUREZZA in armonia con quanto previsto dal Progetto “Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) della Salute e Sicurezza - Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici” - versione del 08/09/2017 predisposto da INAIL.

Buona lettura e buon lavoro.



Roberto De Pari  
Direttore AICQ SICEV

### **Know how in pillole:**

#### **A PROPOSITO DI SICUREZZA SUL LAVORO**

Garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro a oltre 217 milioni di lavoratori nell'UE è un obiettivo strategico della Commissione europea, che opera a tal fine in stretta collaborazione con gli Stati membri, le parti sociali e le altre istituzioni e gli altri organismi dell'UE. Prevenire i rischi e operare al fine di rendere il luogo di lavoro più sicuro e più sano è fondamentale non solo per migliorare la qualità e le condizioni di lavoro, ma anche per promuovere la competitività. Mantenendo in salute i lavoratori si ottengono effetti positivi, diretti e misurabili, sulla produttività e si contribuisce a migliorare la sostenibilità dei sistemi di sicurezza sociale. Per consentire ai lavoratori di lavorare più a lungo è fondamentale prevenire gli incidenti gravi o le malattie professionali e promuovere la salute durante tutto l'arco della vita lavorativa, sin dalla prima occupazione.

#### **MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE**

Con il DLgs 231 del 2001 nella legislazione italiana è stata regolamentata la “responsabilità amministrativa degli enti” (società di capitali, ma anche le società cooperative, le associazioni dotate e prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio, ecc.). Tale norma prevede pesanti sanzioni di natura pecuniaria o di interdizione dall'attività economica a carico, appunto, degli enti nel caso in cui soggetti, apicali o meno, dell'ente stesso commettano reati quali: corruzione, concussione e altri.

Con l'emanazione della Legge 123/2007, nell'agosto 2007, e con il DLgs 81/08 poi, il campo di applicazione del DLgs 231/01 è stato esteso anche ai reati di “omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro” (art. 689 e 690 del cp). Perché si attivi la responsabilità amministrativa occorrono determinati presupposti, il più importante dei quali è che il reato sia stato commesso nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio. Nel caso dei reati di omicidio colposo e alle lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme di tutela dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, trattato in questa sede, il vantaggio o l'interesse si realizza di fatto, secondo l'interpretazione di

**ASSEVERAZIONE DI MODELLI DI  
ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG)  
DELLA SALUTE E SICUREZZA**

molti giuristi, soprattutto nel risparmio generato dalla mancata attuazione delle misure di prevenzione e protezione.

L'unico percorso previsto dalla legge per non incorrere nelle pesantissime sanzioni previste in materia di responsabilità amministrativa è l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e controllo (MOG) idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi. Il DLgs 231/01 è particolarmente parco nel fornire indicazioni su quali debbano essere gli elementi costitutivi di tale modello di organizzazione e controllo, per le quali rimanda a eventuali linee di indirizzo emesse dalle Associazioni datoriali e comunicate al Ministero della Giustizia (che eventualmente può formulare osservazioni). Tali indicazioni e indirizzi invece esistono e sono particolarmente puntuali ex lege nell'art. 30 del DLgs 81/08 per quanto riguarda i modelli idonei a prevenire i reati legati alla salute e sicurezza sul lavoro.

Infatti, l'art. 30 del DLgs 81/08, nei suoi primi quattro commi, declina i requisiti di tale modello oppure, al comma 5, indica la BS OHSAS 18001:2007 e le linee Guida UNI-INAIL (documenti che descrivono Sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL) come conformi, per le parti corrispondenti, nel fornire un Modello Organizzativo che possa rivendicare "l'efficacia esimente", cioè la non applicazione delle sanzioni della responsabilità amministrativa all'ente in questione.

Tanto si è scritto in merito alle "parti non corrispondenti", ma in estrema sintesi, secondo la lettera circolare del Ministero del lavoro dell'11 luglio 2011, esse riguardano l'adozione di un codice disciplinare, con correlato sistema sanzionatorio interno, e, secondo l'art. 6 del DLgs 231, della necessità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza (le cui funzioni possono essere svolte, negli enti di piccola dimensione, direttamente dall'organo dirigente dello stesso ente) che sorvegli sulla corretta applicazione del modello. L'art. 30 pertanto cristallizza in termini giuridici un'importantissima connessione tra SGSL e il MOG richiesto dal DLgs 231/01. Si tratta di una connessione fondamentale in termini gestionali e organizzativi, anche se è opportuno fare un'importante riflessione su un aspetto basilare che li differenzia: i Sistemi di Gestione della Sicurezza nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro; mentre i Modelli Organizzativi previsti dal DLgs 231/01 hanno la funzione di prevenire i reati.

Inoltre al fine di fugare il diffuso luogo comune che MOG e SGSL siano strumenti organizzativi più adatti a grandi aziende piuttosto che alle piccole e medie imprese che popolano il sistema produttivo del nostro paese, al comma 5 bis sempre del medesimo art. 30, il legislatore ha previsto la possibilità che la Commissione consultiva permanente rediga procedure semplificate per le PMI.

Ma al di là della produzione normativa e degli aspetti giuridici, ciò che l'esperienza di questi decenni ha ormai reso incontrovertibile è che l'approccio organizzativo alla prevenzione sui luoghi di lavoro propugnato, anche se con approcci diversi da SGSL e MOG, e per certi versi già dal DLgs 626/94, così come dal DLgs 81/08, è il più efficace. L'approccio gestionale e organizzativo della salute e sicurezza sul lavoro deve interiorizzarsi in una cultura di impresa che guardi alla salute e alla sicurezza sul lavoro non solo come ad un adempimento normativo, ma come una parte essenziale dei processi lavorativi e ad un'opportunità di miglioramento e crescita complessiva delle performance aziendali.

**ASSEVERAZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI**

I Modelli Organizzativi e Gestionali (MOG) sono ormai considerati strumento prezioso per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche per effetto della legge 123/07 che ha inserito i reati di omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime commesse con violazione delle norme antinfortunistiche nel novero dei reati punibili ai sensi del DLgs 231/01. Tale previsione è stata poi ribadita nell'art. 30 del DLgs 81/08 e nella successiva circolare ministeriale dell'11/7/2011 e soprattutto nel DM 13/2/2014 (procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle piccole e medie imprese), atti normativi che hanno fornito una serie di imprescindibili chiarimenti, motivazioni e ausili alle imprese per dotarsi di MOG efficaci. Più recente è l'attenzione nei confronti dell'asseverazione dei MOG da parte degli organismi paritetici (art. 51 del DLgs 81/2008 e s.m.i.); un argomento quasi di frontiera sul quale l'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione e Infortuni sul lavoro) attraverso la CONTARP (Consulenza Tecnica Accertamento dei Rischi e Prevenzione), sta dando il proprio contributo per definire i contorni di questo delicato percorso. Il nodo da sciogliere è la declinazione puntuale delle modalità di asseverazione dei MOG adottati dalle aziende, che trova nella pariteticità il suo punto di forza, perché quanto indicato dall'art. 51 trovi riscontro in una reale efficacia prevenzionale.

Il termine asseverazione appare nel DLgs 81/2008 l'anno successivo alla sua emanazione con il DLgs 106/09, che all'art. 51 di fatto assegna agli Organismi Paritetici un'importante ruolo strategico, di controllo e verifica, prevedendo che le imprese possano richiedere ad essi un'asseverazione comprovante l'adozione di un MOG avente efficacia esimente ai sensi dell'articolo 30. Una scelta sorprendente da parte del legislatore che, pur indicando espressamente al comma 5 bis dell'art. 30 del decreto 81/08, il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) come elemento costituente il Modello Organizzativo non fa riferimento alcuno alla possibilità di certificare un SGSL; piuttosto prevede la possibilità, che siano gli Organismi Paritetici ad asseverare i MOG di cui all'articolo 30, riconoscendo evidentemente un valore aggiunto nella pariteticità del controllo sociale.

A questa importante scelta strategica non è seguito però alcun chiarimento in merito a modalità o regole che questi soggetti siano tenuti ad osservare per asseverare i MOG in modo corretto, trasparente e uniforme sul territorio e quindi in modo efficace. Al tempo stesso l'art. 51 dà rilevanza al processo di asseverazione prevedendo la possibilità che gli organi di vigilanza ne tengano conto nella programmazione delle loro attività ispettive, un invito sembrerebbe a sottoporre le aziende asseverate a meno ispezioni delle altre in quanto queste sarebbero già state valutate dall'Organismo Paritetico.

Il primo intervento per fare chiarezza sul concetto e sulle modalità di asseverazione è stato fatto nel 2013 dalla Commissione Nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali dell'edilizia (CNCPT) che con la pubblicazione da parte dell'UNI, della PdR 2:2013: Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile, ha indicato le modalità per effettuare l'asseverazione dei MOG delle aziende del comparto edile.

Le prassi di riferimento UNI sono documenti che introducono prescrizioni tecniche o modelli applicativi settoriali di norme tecniche, elaborati a seguito di un processo di condivisione ristretta ai

soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI, emanate, in assenza di norme o progetti di norma nazionali o internazionali allo studio.

Dando seguito ad altre richieste di redigere prassi di riferimento specifiche per diversi settori produttivi la commissione sicurezza dell'UNI sta operando per la redazione di un documento normativo sull'asseverazione valido per tutti i comparti produttivi. L'asseverazione di un MOG da parte di un'azienda potrebbe conferire maggior credibilità al Datore di Lavoro che ne volesse dimostrare la sua corretta ed efficace attuazione in caso di infortunio, per far valere l'efficacia esimente prevista dall'applicazione del proprio MOG aziendale. Inoltre l'azienda potrebbe veder snelliti gli oneri relativi all'effettuazione di un'ispezione da parte degli organi di vigilanza, nonché acquistare fiducia presso i mercati in termini di qualificazione. Il processo di asseverazione è pertanto una grande opportunità che il legislatore fornisce alle aziende che, se ben colta, può costituire non tanto un'alternativa quanto un'integrazione alla certificazione per effettuare una selezione delle aziende sane in materia di salute e sicurezza sul lavoro presenti sul mercato e contribuire così efficacemente a innescare quel circolo virtuoso che non può che portare a immensi benefici sociali ed economici per le singole imprese, per il sistema Paese e per il singolo lavoratore. Tutto ciò sarebbe effettivamente possibile a fronte di un processo di asseverazione adeguatamente regolamentato e svolto da soggetti autorevoli e ben strutturati che vigilino e sostengono le aziende sull'attuazione dei MOG nel rispetto di regole condivise, trasparenti, rigorose in grado di dare sostegno e credibilità a un "controllo sociale" delle aziende per ciò che attiene alla salute e sicurezza sul lavoro, assicurato da organismi rappresentativi delle parti in causa, datori di lavoro e lavoratori.

#### **PROGETTO UNI 1601968**

#### **ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA - MODALITA' DI ASSEVERAZIONE DA PARTE DI ORGANISMI PARITETICI**

Il D.lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede all'art. 51 che su richiesta delle aziende aderenti, gli Organismi Paritetici possano effettuare l'attività di asseverazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) della Salute e Sicurezza, di cui all'art. 30 del medesimo decreto legislativo e rilasciare la relativa attestazione.

L'asseverazione si configura come una attività finalizzata ad attestare l'adozione ed efficace attuazione dei MOG, a testimonianza di Modalità Organizzative e Gestionali fondate sull'approccio partecipativo, realizzate e perseguite da parte di un'Organizzazione con la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori aziendali e territoriali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro.

Il processo di asseverazione è demandato ai sensi dell'art. 51 comma 3-bis agli Organismi Paritetici costituiti, ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera ee. *"a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"* e rispondenti ai criteri delineati dall'Accordo Stato-Regioni N° 128 del 7 luglio 2016, quali:

- consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS

- ampiezza e diffusione delle strutture organizzative
- partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro (con esclusione dei casi sottoscrizione per mera adesione).

Tali Organismi “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, (omissis ...) attraverso l’istituzione di specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti”.

Il Progetto UNI 1601968 fornisce indicazioni in merito alla modalità per effettuare l’attività di asseverazione in merito all’adozione ed efficace attuazione del Modello Organizzativo e Gestionale da parte delle Organizzazioni: la standardizzazione di tali modalità ha lo scopo di dare fiducia alle parti. Organizzazioni e lavoratori, al sistema pubblico ed al mercato sulle verifiche, effettuate dagli Organismi Paritetici (OP), tanto più in virtù della possibilità di un riconoscimento “dell’efficacia esimente” dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al Decreto Legislativo N° 231 dell’8 giugno 2001.

Il Progetto UNI 1601968 intende fornire indicazioni di impostazione metodologica rispetto alle quali i singoli Organismi Paritetici possono sviluppare il proprio processo di asseverazione, con modalità adeguate alle specifiche peculiarità settoriali.

Il citato Progetto UNI infatti fornisce gli indirizzi operativi validi per tutti i comparti lavorativi, utili al rilascio dell’asseverazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro adottati ed efficacemente attuati.

L’asseverazione si annovera quindi come una delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese erogato dagli Organismi Paritetici ai sensi dell’art. 51 comma 3-bis.

### **CARATTERISTICHE PROFESSIONALI PER I VERIFICATORI PER L’ASSEVERAZIONE DI MODELLI ORGANIZZATIVI GESTIONALI**

I soggetti che svolgeranno l’attività di verifica per l’asseverazione di Modelli Organizzativi e Gestionali devono avere determinate conoscenze, competenze ed abilità, che devono essere acquistate attraverso uno specifico percorso formativo.

La formazione dei Verificatori può seguire differenti percorsi:

- 1) se i Verificatori sono già in possesso della Certificazione di Auditor di III parte per lo standard OHSAS 18001:2007, devono seguire soltanto il percorso formativo di 16 ore declinato nel seguente prospetto che si considera acquisito solo dopo il superamento della verifica finale con esito positivo;
- 2) negli altri casi è necessario avere:
  - frequentato un corso da 40 ore, come Verificatore Auditor di III parte per lo standard OHSAS 18001:2007, qualificato da un Organismo accreditato, e aver superato con esito positivo la verifica finale ed, in aggiunta, aver frequentato il percorso formativo di 16 ore declinato nel prospetto seguente. Qualora già in possesso di qualifica di Auditor di III parte per altri Sistemi di Gestione, deve essere seguito soltanto il percorso formativo di 16 ore declinato nel prospetto seguente e superata la prova finale con esito



## ASSEVERAZIONE DI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (MOG) DELLA SALUTE E SICUREZZA

positivo (prospetto seguente), effettuato almeno 10 giorni di attività di verifica, in affiancamento, sull'asseverazione di MOG ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. o come Auditor di III parte per audit secondo lo standard OHSAS 18001:2007.

- almeno 4 anni di esperienza in ambito di Salute e Sicurezza sul Lavoro

3) negli altri casi è necessario avere frequentato e superato con esito positivo il corso da 120 ore per Tecnici Verificatori nel settore delle Costruzioni Edili e dell'Ingegneria Civile.

Prospetto su Percorso Formativo (riservato ai Verificatori):

ARGOMENTI	DURATA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La struttura tipica dei Modelli di Organizzazione e Gestione della Salute e Sicurezza;</li> <li>- Le caratteristiche del D.Lgs. 213/01;</li> <li>- Le implicazioni dell'inserimento dei reati relativi alla Salute e Sicurezza nel Lavoro nel novero di quelli punibili ai sensi del D.Lgs. 231/01;</li> <li>- Il D.Lgs. 231/01 e le interrelazioni con il D.Lgs. 81/08;</li> </ul>	6 ore
Esercitazioni e casi di studio.	4 ore
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il sistema disciplinare;</li> <li>- L'Organismo di Vigilanza ed il processo di verifica e controllo;</li> <li>- Analisi dei potenziali reati in riferimento alle attività svolte dalle aziende e analisi dei processi aziendali in cui i reati possono essere commessi;</li> <li>- La prassi di riferimento XXXXXXX/2017</li> </ul>	4 ore
Verifica dell'apprendimento	2 ore

### Conclusioni

Visti gli argomenti previsti nella struttura "Percorso Formativo dei verificatori" (Prospetto B.1) del Progetto UNI 1601968, AICQ SICEV ritiene che la Qualifica di Auditor Certificati sul Modello 231 sia di fatto l'evidenza della competenza richiesta dal Corso delle 16 ore sopra indicato.

Quindi i nostri Iscritti ai Registri per Auditor di III parte per lo Standard BS OHSAS 18001:2007 e MO 231 possono essere considerati **"Verificatori per l'Asseverazione MOG"**.

Roberto De Pari  
 Direttore di AICQ SICEV S.r.l.

### Bibliografia:

- Articolo: "A proposito di sicurezza sul lavoro" di F. Benedetti / A. Terracina - Rivista U&C N°9 - Ottobre 2017
- Articolo: "Asseverazione di Modelli Organizzativi e Gestionali" di M. I. Barra / P. Ricciardi - Rivista U&C N°9 - Ottobre 2017
- Progetto UNI 1601968