



UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.

**CORSO DI FORMAZIONE PER
RESPONSABILI DEL SERVIZIO DI
PREVENZIONE E PROTEZIONE**

MODULO C

Docente: Ing Giada Ingoglia



UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.

Corso -RSPP mod.C <N>

Dinamiche legislative e standard volontarie

Norma tecnica: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

Buone prassi: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente, validate dalla commissione ex art. 6, elaborate e raccolte da enti pubblici e organismi paritetici nonché criterio di priorità per l'accesso al finanziamento (art. 11 comma 5).

Linee guida: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute predisposti dagli enti pubblici e approvati dalla conferenza stato regioni.



UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.

Corso -RSPP mod.C <N>

Dinamiche legislative e standard volontarie

Numerosi inviti ad utilizzare i **codici di condotta ed etici, adottati su base volontaria**, per orientare i comportamenti; tra i più importati il codice ICOH per i medici competenti (art. 39 comma 1).

Responsabilità sociale delle imprese: integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle aziende e organizzazioni nelle loro attività commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate. Continui i richiami ai principi di RS anche in occasione dei finanziamenti (art. 11 comma 5).

Approccio Gestionale ed SGS: permea tutto il decreto e trova esplicito richiamo nell'art. 30 nelle linee guida UNI-INAIL e la norma BS OHSAS 18001:2007.

Definizioni

Art. 2 D.L 81/08 «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, comma 3, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro; **art. 589 C.P. Omicidio colposo 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.***

Nel caso di morte di più persone, ovvero di morte di una o più persone e di lesioni di una o più persone, si applica la pena che dovrebbe infliggersi per *la più grave delle violazioni commesse aumentata fino al triplo, ma la pena non può superare gli anni quindici.*

Definizioni

art. 590 C.P. Lesioni personali colpose: Chiunque cagiona ad altri per colpa una lesione personale violando le norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro è punito per:

– *lesioni gravi con la reclusione da tre mesi a un anno o la multa da euro 500 a euro 2.000*

– *lesioni gravissime con la reclusione da uno a tre anni.*

Nel caso di lesioni di più persone si applica la pena che dovrebbe infliggersi per la più grave delle violazioni commesse, aumentata fino al triplo; ma la pena della reclusione non può superare gli anni cinque.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro o che abbiano determinato una malattia professionale.



Lesione grave e gravissima

La lesione personale è grave :

- 1) se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni;
- 2) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- 3) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

La lesione personale è gravissima:

- 1) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- 2) la perdita di un senso;
- 3) 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;
- 4) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- 5) l'aborto della persona offesa.



Legame fra D.L 231/01 e D.L. 81/08

La responsabilità ex D.Lgs. 231/01 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)

L’art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, introdotto dalla legge 123/07 e poi modificato dall’art. 300 del D.Lgs. 81/2008, ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti alle fattispecie di **omicidio colposo (art 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro.**



Legame fra D.L 231/01 e D.L. 81/08

Violazioni degli art. 589 e 590 C.P. (artt. 9 e 25 del D.Lgs 231/2001)

Nel caso di condanna si applicano le sanzioni interdittive:

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



Il D.Lgs 81/08 e i modelli di gestione

Art. 2 D.L 81/08

Art. 6 c. 8 lett n) La Commissione consultiva permanenteha il compito di indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale ai fini di cui [all'art 30.](#);

Art. 16 Delega di funzioni 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 sopra si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui [all'art 30](#), comma 4.

Art. 28 Oggetto della valutazione dei rischi -2. Il documentoa conclusione della valutazione deve contenere:..l'[individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri](#)



Il D.Lgs 81/08 Art. 30. - Modelli di organizzazione e di gestione

1. 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 D.L 8 giugno 2001, n. 231, **deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:**

- 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;



Il D.Lgs 81/08 Art. 30. - Modelli di organizzazione e di gestione

- 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;**
- 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.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di **registrazione dell'avvenuta effettuazione** delle attività di cui al comma 1.



Il D.Lgs 81/08 Art. 30. - Modelli di organizzazione e di gestione

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'**articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri** necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto** delle misure indicate nel modello.

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 **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, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.



Il D.Lgs 81/08 Art. 30. - Modelli di organizzazione e di gestione

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** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. per imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

Norme Standard volontarie

BS OHSAS 18001:2007 Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro – (certificabile)

UNI 10617:2009 Impianti a rischio di incidente rilevante: Predisporre ed attuare un sistema di gestione della Sicurezza (certificabile)

Linee guida (non certificabili)

- BS 8800/96 – Linee guida sui sistemi di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro (BS 8800:2004)
- Documento UE 0135/4/99 EN “Linee guida europee per l’organizzazione della salute e sicurezza sul lavoro”
- Documento ILO/OSH – MS 2001 “Linee guida tecniche sui sistemi di gestione della sicurezza e salute sul lavoro”
- **UNI INAIL ISPESL e Parti Sociali 2001: “Linee guida per un Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSL)”**
- OHSAS 18002 e 18004

Linee di indirizzo Italiane (non certificabili)

1. LINEE DI INDIRIZZO SGI – AE – Sistema di gestione integrato salute, sicurezza, ambiente Aziende dell'Energia
2. LINEE DI INDIRIZZO SGSL – AR - per l'implementazione dei sistemi di gestione per la salute e la sicurezza nelle Imprese a Rete
3. LINEE DI INDIRIZZO SGSL – AA - Sistema di Gestione Salute e Sicurezza Aziende Aeronautiche ad Ala Fissa
4. LINEE DI INDIRIZZO SGSL – MPI – (Micro e Piccole Imprese)
5. LINEE DI INDIRIZZO SGSL – R: (Aziende dei Servizi Ambientali e Territoriali)
6. LINEE DI INDIRIZZO: (Cantieristica Navale)
7. LINEE DI INDIRIZZO SGSL-GP: (Gomma Plastica)



UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.

Corso -RSPP mod.C <N>

Linea guida UNI INAIL

In Italia, nel 2001, è stata pubblicata la prima Linea Guida
Condivisa dalle Parti Sociali:

Documento UNI INAIL “*Linee guida per un Sistema di Gestione della
Sicurezza e Salute sul Lavoro (SGSL)*”

Non può essere considerata una norma o una specifica tecnica da utilizzare a scopo di certificazione di parte terza né per attività di vigilanza da parte delle Autorità di controllo in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Il seguire le linee guida non è un obbligo di legge ma una decisione volontaria liberamente assunta.



UNINDUSTRIA SERVIZI S.R.L.

Corso -RSPP mod.C <N>

MOG MPI - Procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014

MOG MPI - Procedure semplificate di cui al D.M. 13/2/2014, per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione nelle piccole e medie imprese.

Il documento ha lo scopo di fornire alle piccole e medie imprese, che decidano di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, utili alla predisposizione e alla efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'art. 25 septies, d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di cui all'art 300 del D. Lgs 81/08 e s.m.i.).

BS OHSAS 18001:2007

Definizione: Parte del Sistema di Gestione di una Organizzazione utilizzata per sviluppare ed attuare la propria politica di SSL e per gestire i suoi rischi di SSL'

Un SG è un insieme di elementi tra loro correlati utilizzati per stabilire una politica e degli obiettivi e per raggiungere tali obiettivi.

Un SG include la struttura organizzativa, le attività di pianificazione (includendo, per esempio, la Valutazione dei Rischi e la formulazione degli obiettivi), le responsabilità, le pratiche, le procedure, i processi e le risorse.

SCOPO DI UN SISTEMA DI GESTIONE

Ridurre i costi della SSL compresi quelli derivanti da:

- incidenti
- infortuni
- malattie correlate al lavoro

minimizzando i rischi cui possono essere esposti dipendenti o terzi.

Aumentare l'efficienza e le prestazioni dell'impresa.

Contribuire a migliorare i livelli di salute e sicurezza sul lavoro.

Migliorare l'immagine interna ed esterna dell'organizzazione.



BS OHSAS 18001:2007



REQUISITI DEL SISTEMA

- **Requisiti generali**

L'organizzazione deve stabilire, documentare, attuare, mantenere attivo e migliorare continuamente un SGSSLL, in conformità ai requisiti della presente norma OHSAS, e determinare come soddisferà tali requisiti.

- **Politica per la SSSL**
- **Pianificazione**
- **Attuazione e funzionamento**
- **Verifica**
- **Riesame della direzione**

PIANIFICAZIONE

Identificazione dei pericoli,
valutazione dei rischi
e determinazione dei controlli

Requisiti legali e altri requisiti

Obiettivi e programmi

ATTUAZIONE E FUNZIONAMENTO

- ➔ Risorse, ruoli, responsabilità e autorità
- ➔ Competenza, formazione e sensibilizzazione
- ➔ Comunicazione, partecipazione e consultazione
- ➔ Documentazione
- ➔ Controllo dei documenti
- ➔ Controllo operativo
- ➔ Preparazione e risposta alle emergenze

VERIFICA

Misurazione e monitoraggio delle prestazioni

Valutazione del rispetto delle prescrizioni

Indagini sugli incidenti, non conformità, azioni correttive e preventive

Controllo delle registrazioni

Audit interni

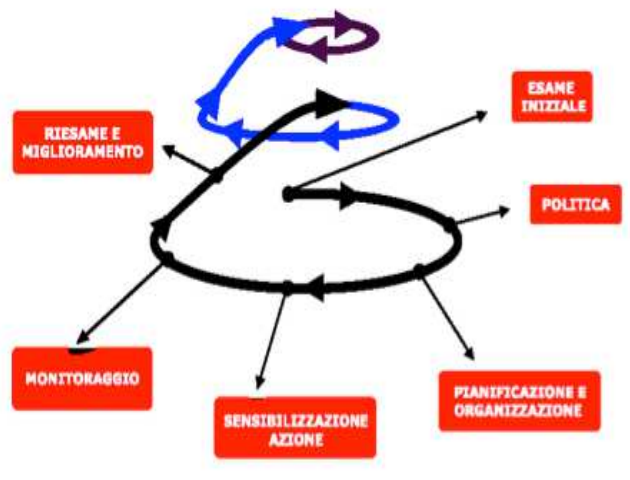
Come certificarsi

Esame iniziale

Implementazione del sistema con verifica normativa, politica, riesame, manuale, procedure, istruzioni, registrazioni

Si può dimostrare la conformità del proprio SGSSL ai requisiti della BS OHSAS 18001 in uno dei seguenti modi:
effettuando una auto dichiarazione di conformità con i requisiti BS OHSAS 18001,
ottenendo una certificazione o registrazione del proprio sistema di gestione da parte di una organizzazione esterna, oppure da parti terze interessate (es.: clienti) o anche da organizzazioni esterne

LINEE GUIDA UNI INAIL



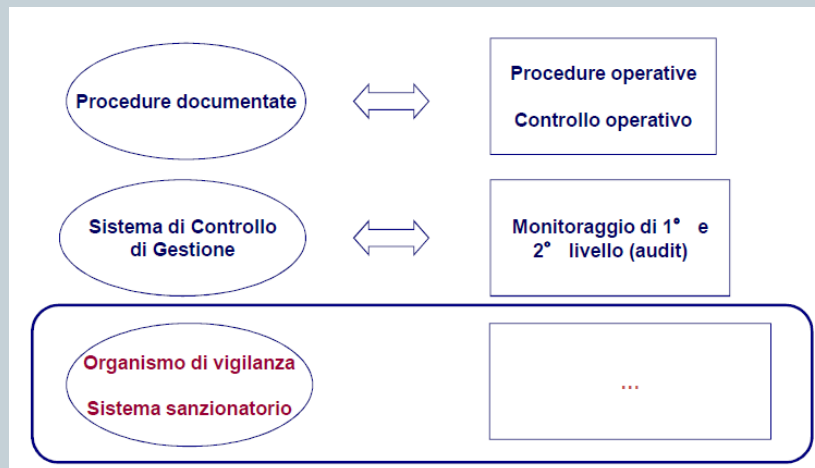
LINEE GUIDA UNI INAIL

- La politica per la sicurezza e salute sul lavoro
- Pianificazione
- Struttura e organizzazione del sistema
- Sistema di gestione
 - ✓ Definizione dei compiti e delle responsabilità
 - ✓ Coinvolgimento del personale
 - ✓ Formazione, addestramento, consapevolezza
 - ✓ Comunicazione, flusso informativo e cooperazione
 - ✓ Documentazione
 - ✓ Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa
 - ✓ Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema
 - ✓ Monitoraggio interno della sicurezza
 - ✓ Caratteristiche e responsabilità dei verificatori Piano del monitoraggio Riesame del sistema

Confronto tra il Modello del D.Lgs. 231/01 e gli SGSL



Confronto tra il Modello del D.Lgs. 231/01 e gli SGSL



COSA manca a SGSL UNI INAIL e OHSAS 18001?

- **Affidare ad un Organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento (art. 6 comma 1 lett. b del D.Lgs. 231/2001)**
- **L'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello (art. 6 comma 2 lett. e del D.Lgs. 231/2001)**

Tabella di correlazione allegata al Documento del 20 aprile 2011

UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.	Parte non corrispondente	Parte non corrispondente
<p>C.4:</p> <p>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.</p>	<p>F.1 Monitoraggio interno della sicurezza</p> <p>F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori</p> <p>F.3 Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p> <p>4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, correttive e azioni preventive</p> <p>4.5.5 Audit interno</p>

Per “non corrispondente” si intende **che il sistema disciplinare non è indicato come requisito del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro descritto dalle Linee Guida UNI INAIL e dalle BS OHSAS 18001:2007, mentre è espressamente richiesto come requisito essenziale dall’art. 30 del D.Lgs. 81/2008**



Sistema disciplinare

È necessario che l’Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all’art. 300 del D. Lgs. n. 81/2008 (art. 25-septies del D.Lgs. 231/2001, 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



Organismo di vigilanza (Odv)

La normativa non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv).

Composizione sia monocratica (per piccole imprese) che plurisoggettiva o collegiale (per imprese medio grandi)

Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti.

Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, l'art. 6, co. 4 del D.Lgs. 231/01 consente che i compiti di cui alla lett. b) dell'art. 6, co. 2, siano assolti dall'organo dirigente. (?????)

Organismo di vigilanza (Odv) Requisiti

Requisiti soggettivi:

- Autonomia ed indipendenza
- Professionalità
- Continuità di azione

Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza non deve avere un profilo professionale e personale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta.

Organismo di vigilanza (Odv)

La normativa non fornisce indicazioni circa la composizione dell'Organismo di vigilanza (Odv).

Composizione sia monocratica (per piccole imprese) che plurisoggettiva o collegiale (per imprese medio grandi)

Nella composizione plurisoggettiva possono essere chiamati a far parte dell'Odv componenti interni ed esterni all'ente, purché ciascuno di essi abbia i requisiti.

Con riferimento alle imprese di piccole dimensioni, l'art. 6, co. 4 del D.Lgs. 231/01 consente che i compiti di cui alla lett. b) dell'art. 6, co. 2, siano assolti dall'organo dirigente. (?????)

IL D L 231/01

Le società possono essere sanzionate per reati commessi dai vertici o da dipendenti e collaboratori



IL D L 231/01 – presupposti di responsabilità

Oggettivi

commissione dei reati elencati
nell'interesse e/o a vantaggio della società'

Soggettivi

reato compiuto da:

- ✓ Soggetti in posizione apicale (con funzioni di rappresentanza, direzione, amministrazione, gestione e controllo anche di fatto dell'ente o di unità autonome)
- ✓ Persone sottoposte a direzione o vigilanza (dipendenti, collaboratori, agenti, ecc.)

E' ESCLUSA LA RESPONSABILITA' DELLA SOCIETA' SE: Il reato è stato commesso nell'interesse ESCLUSIVO dell'autore o di terzi



IL D L 231/01 – I REATI PRESUPPOSTO DELLA RESPONSABILITA'

- Delitti contro la pubblica amministrazione (indebita percezione di erogazioni, truffa ai danni dello Stato o Enti pubblici, corruzione, concussione)
- Falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo
- Reati societari: (false comunicazioni sociali, illegale riparto di utili, falso in bilancio, ecc.)
- Delitti con finalità di terrorismo o eversione
- Delitti contro la personalità individuale (schiavitù – tratta di persone – prostituzione e pornografia minorile, ecc.)
- Reati connessi ad abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato)
- Reati in materia di sicurezza sul lavoro (omicidio colposo e lesioni gravi e gravissime colpose)
- reati ambientali

