

Università degli Studi di Verona

Dipartimento di Scienze giuridiche e Dipartimento di Sanità pubblica e Medicina di Comunità

Modelli di organizzazione e gestione e responsabilità dei datori di lavoro

Dialogo interdisciplinare sull'art. 30 del testo unico salute e sicurezza

Martedì 29 marzo 2011

Aula Auditorium, Facoltà di Giurisprudenza
Via Montanari 9 - Verona

Commissione Consultiva Permanente ex Art. 6 DLgs 81/08

Il documento del
Comitato n. 4 Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG)

Ivo Dagazzini

Rappresentante delle Regioni per la Regione Veneto

Direttore SPISAL dell'ULSS 4 Alto Vicentino

All'interno della Commissione Consultiva Permanente ex Art. 6 DLgs 81/08

il Comitato n. 4 Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG)

ha il compito di elaborare "procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e nelle medie imprese" di cui al comma 5-bis dell'articolo 30 DLgs 81/2008,

ed ha ritenuto necessario verificare la corrispondenza tra i requisiti richiesti dall'articolo 30 e quelli richiesti dalle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) e dalle BS OHSAS 18001:2007.

Pertanto sono stati definiti:

la correlazione tra l'articolo 30 del DLgs 81/2008, le Linee Guida UNI INAIL ed il BS OHSAS 18001:2007 (vedi Tabella);

alcuni chiarimenti in merito al sistema di controllo (comma 4);

indicazioni specifiche per implementare un sistema disciplinare (di cui al comma 3, individuato come unica parte non corrispondente).

il Comitato n. 4 Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG)
ha approvato il 9 marzo 2011 un documento

che è stato inviato all'esame della

Commissione Consultiva Permanente ex Art. 6 DLgs 81/08

Titolo del documento

Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08:

chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4)

ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3)

per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007

TABELLA DI CORRELAZIONE
ARTICOLO 30 D. LGS. n. 81/2008 – LINEE GUIDA UNI INAIL (2001) –
BS OHSAS 18001:2007
PER IDENTIFICARE LE “PARTI CORRISPONDENTI”
DI CUI AL COMMA 5 DELL’ARTICOLO 30[1]

[1] Il quale dispone: “ 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”.

TABELLA DI CORRELAZIONE

ART. 30 D. LGS. N. 81/2008	LINEE GUIDA UNI INAIL(2001)	BS OHSAS 18001:2007
<p>C.1 LETT. A: RISPETTO DEGLI STANDARD TECNICO STRUTTURALI DI LEGGE RELATIVI A ATTREZZATURE, IMPIANTI, LUOGHI DI LAVORO, AGENTI CHIMICI, FISICI E BIOLOGICI.</p>	<p>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 sul lavoro nei processi aziendali e gestione operativa</p>	<p>4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza sul lavoro 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e determinazione dei 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</p>

...

...

ART. 30 D. LGS. N. 81/2008

LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)

BS OHSAS 18001:2007

C. 3: IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE IN OGNI CASO PREVEDERE :

...

UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.

Parte non corrispondente

Parte non corrispondente

ART. 30 D. LGS. N. 81/2008

LINEE GUIDA UNI INAIL(2001)

BS OHSAS 18001:2007

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 della
conformità
4.5.3 Indagine su
incidenti, non conformità,
azioni correttive e azioni
preventive
4.5.5 Audit interno

ART. 30 D. LGS. N. 81/2008

LINEE GUIDA UNI INAIL(2001)

BS OHSAS 18001:2007

C 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 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 sicurezza sul lavoro
4.6 Riesame della direzione

1. Chiarimenti sul sistema di controllo nel Modello di organizzazione e gestione ex articolo 30

Un'azienda dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti delle Linee Guida UNI-INAIL o delle BS OHSAS 18001:2007,
attuа il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4, attraverso la combinazione di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del sistema di gestione stesso: Monitoraggio/Audit Interno e Riesame della Direzione.
Però questi processi rappresentano un sistema di controllo "idoneo", solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza,
anche dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante 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 "documentato" si intende che la partecipazione dell'Alta Direzione sia comprovata da atti e documenti aziendali.

2. Indicazioni per l'adozione del Sistema Disciplinare nel Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 del D. Lgs. 81/08

Il comma 3 prevede l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".

E' quindi necessario che l'Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 300 del DLgs 81/2008 (articolo 25-septies DLgs 231/2001) 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

quali ad esempio:

- Datore di lavoro;
- Dirigenti o altri soggetti in posizione apicale;
- Preposti;
- Lavoratori;
- Organismo di Vigilanza (ove istituito un modello ex DLgs 231/2001);
- Auditor/Gruppo di audit

L'Azienda inoltre definirà idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda stessa.

Perché tali modalità siano applicabili l'Azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti

Con questo documento si ritiene di aver raggiunto un duplice obiettivo:

- fornire indicazioni alle Aziende che si sono dotate o che intendono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007;

- porre le basi per elaborare procedure semplificate per le piccole e medie imprese.