

# IMPLEMENTAZIONE IN AZIENDA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO, EX ART. 30 DEL D.LGS. 81/2008

Ignazio Ciuffreda<sup>1</sup>, Damiano Fratarcangeli<sup>2</sup>, Ilaria Emanuela Mele<sup>3</sup>  
1. ASL Foggia, Italia 2. ASL Roma 1, Italia 3. ASL Brindisi, Italia

## 1 INTRODUZIONE

Il **D. Lgs. 231/2001** ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la **responsabilità amministrativa degli Enti**. Tale norma, prevede all'art. 6 come condizione esimente della responsabilità, l'adozione ed efficace attuazione da parte dell'ente di modelli di organizzazione e gestione (**MOG**), idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

I **Tecnici della Prevenzione**, in questo lavoro, hanno provveduto a progettare ed implementare un MOG in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 30 D.Lgs. 81/08) in un'azienda leader nel mercato italiano ed europeo specializzata nella distribuzione e trasformazione di acciaio inossidabile.

## 2 METODI

Nella progettazione e implementazione del modello sono state prese in considerazione le seguenti fonti: D.Lgs. 231/2001, D.Lgs. 81/2008, DM 13 febbraio 2014, ISO 45001:2018, Linee Guida UNI-INAIL e Confindustria. È stata effettuata un'analisi del ciclo produttivo aziendale, dell'organizzazione e del contesto, sono state definite le metodologie per la definizione della gap analysis, e approfondite due delle procedure più significative nell'adozione del MOG come la procedura sulla comunicazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori, e la procedura su informazione, formazione e addestramento.

Viene inoltre trattata la gestione dei cambiamenti, secondo il cosiddetto «modello di Kotter» e del monitoraggio, e in conclusione si fa riferimento alla formalizzazione del MOG.



Fig. 1 – MOG SGSL

## 3 RISULTATI

La **check list sugli adempimenti legislativi** viene riportata su un foglio Excel, nel quale con l'impostazione della formattazione condizionale vengono evidenziati con differenti colorazioni i diversi stati di applicazione (SI in verde, NO in rosso, PARZ. in giallo e N/A in bianco). Il foglio Excel consente di avere un quadro sempre aggiornato della situazione aziendale. Il piano di bonifica permette all'azienda di raggiungere una conformità standard, ovvero il cosiddetto punto zero, in relazione al quale poi è stato redatto sia un «piano di mantenimento» di tale conformità, sia un «piano di miglioramento».

A	B	C	D	E
ELEM. DA VERIFICARE	STATO	Attività da effettuare	Responsabile	Termine/Scadenza
1 ORG. DELLA SICUREZZA	SI			
3 DL	SI			
4 delega di funzioni	SI			
5 RSPP	SI			
6 SPP	N/A			
7 ASPP	N/A			
8 MC coordinatore	N/A			
9 RLS	SI			
10 DIR S.	SI			
11 PRSP	PARZ.	formalizzare incarico	Delegato sicurezza	01.01.2020
12 GEST. SOVV. SANITARIA	SI			
13 prot. sanit./prog. visite med.	SI			
14 relazione sanitaria	SI			
15 reg. infortuni	SI			
16 reg. esposti ag. canc., ecc.	N/A			
17 reg. esposti: comunic INAIL/AUSL	N/A			
18 giudizi di idoneità sanit.	SI			
19 cartelle sanitarie	SI			
20 verb. Sopralluogo	SI	verificare con MC o eseguire	Responsabile SGQ	01.11.2019
21 test alcol e sost. psicotrope	SI			

Fig. 2 – Estratto check list sugli adempimenti legislativi

Dopo aver messo in atto il piano di bonifica, sono state definite delle procedure operative scritte che consentano la standardizzazione dei processi.

La Procedura **«Gestione comunicazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori»** ha permesso di gestire la comunicazione interna tra le varie figure dell'organizzazione, con l'obiettivo di rendere partecipi tutti i soggetti interessati, a seconda del ruolo, all'applicazione e al miglioramento del MOG-SGSL; la comunicazione esterna verso clienti, fornitori, committenti, utenti, fornitori, collaboratori, ed altre persone coinvolte nell'attività lavorativa; la partecipazione, la consultazione e il coinvolgimento di tutti le figure aziendali nell'applicazione e nel miglioramento del MOG-SGSL. Si è cercato di far sentire i lavoratori parte di un progetto globale, di cui costituiscono un elemento parziale, ma allo stesso tempo di essenziale importanza.

Con la procedura **«Gestione competenze, informazione, formazione e addestramento, consapevolezza»** sono stati definiti i criteri e le modalità che l'organizzazione ha adottato per la determinazione delle competenze richieste nei diversi ruoli, e ha definito le modalità di gestione delle conseguenti attività di informazione, formazione e addestramento.

MATRICE DI RESPONSABILITÀ	RUOLI						
	DL	DELS	DIR	PREP	RSPP	RLS	RSGSL
<b>ATTIVITÀ</b>							
Raccolta di informazioni, comunicazioni e segnalazioni per SSL	R	R	R	C	C	I	G
Registrazione delle informazioni e delle comunicazioni per SSL	R	R	R	C	C	I	G
Gestione delle informazioni e delle comunicazioni per SSL coinvolgendo le figure dell'organizzazione responsabili/preposte	R	R	R	C	C	C	G
Partecipazione, consultazione e coinvolgimento delle diverse figure dell'Organizzazione, interne ed esterne	R	R	R	C	C	C	G
Riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/2008	R	R	C	C	G	C	C
Informativa ai visitatori	R	R	R	C	C	C	G
Comunicazioni esterne in ingresso	R	R	R	C	C	C	G

R = Responsabile dell'attività/approva - G = Gestisce l'attività - C = Collabora - I = Informato

Fig. 3 – Esempio Matrice di responsabilità - Gestione comunicazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori

## 4 DISCUSSIONE

Inoltre è fondamentale evidenziare anche quali sono, ad oggi, le criticità venute fuori dopo l'implementazione del MOG in azienda. Un limite è stato sicuramente rappresentato dal tema dell'**asseverazione dei MOG**, trattato all'art. 51 del D.Lgs. 81/2008, il quale assegna agli organismi paritetici un importante ruolo, prevedendo che le imprese possano richiedere ad essi un'asseverazione comprovante l'adozione di un MOG avente efficacia esimente ai sensi dell'articolo 30.

Attualmente non sono presenti documenti normativi sull'asseverazione validi per tutti i comparti produttivi; negli ultimi anni sono stati fatti passi importanti a riguardo, infatti proprio nel 2019 la Commissione Sicurezza dell'UNI ha emanato una nuova norma UNI 11751 che regola il processo per lo svolgimento dell'asseverazione da parte degli organismi paritetici nel settore delle costruzioni edili o d'ingegneria civile.

A causa di questo deficit normativo la maggior parte degli organismi paritetici, al momento non ha avviato l'attività di asseverazione; altri l'hanno intrapresa seguendo criteri diversificati e che potenzialmente non garantiscono i principi di linearità, obiettività, indipendenza e terzietà. L'asseverazione serve a certificare l'adozione e l'efficace implementazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG).

Il processo di asseverazione rappresenta una chance offerta dal legislatore alle imprese. Se sfruttata adeguatamente, permette di effettuare una scrematura del mercato, e individuare le aziende più avanzate nel campo della salute e sicurezza sul lavoro. Questo processo può portare a vantaggi sociali ed economici per le singole imprese.

## 5 CONCLUSIONI

L'implementazione del modello, ha avuto fin da subito risvolti positivi, risolvendo gran parte delle criticità iniziali attraverso piani mirati di bonifica, fino a portare l'azienda ad uno standard di sicurezza ben diverso dalla situazione iniziale. La predisposizione di procedure documentate inoltre, ha comportato, maggiore chiarezza del sistema di responsabilità relativo al processo, minore personalizzazione delle modalità operative, facilitazione dell'inserimento e apprendimento di nuovi lavoratori, ed ha favorito inoltre un alto livello di controllo delle fasi di rischio, e infine una maggior conoscenza e diffusione delle modalità operative del processo che permettono di garantire efficienza e miglioramento.

Il risultato atteso principale è quello di avere **efficacia esimente dalla responsabilità** dell'ente nel caso in cui si verifichi uno dei reati presupposto, previsti dall'art. 25-septies.

## REFERENZE

- Assoconsult, Linee guida per l'elaborazione di modelli organizzativi ex D.Lgs. n. 231/01.
- Confindustria, Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo.
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
- P. PASCUCCI, L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione

Decreto Ministeriale del 13 Febbraio 2014, Procedure semplificate per l'adozione di modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI).

Linee Guida UNI INAIL, Linee Guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL)- manuale del sistema.

www.olympus.uniurb.it.

G. D'ALESSANDRO, Il modello di organizzazione

www.qualitiamo.com.