


**SEMINARIO AIAS della sede regionale Toscana**  
**“IMPLEMENTAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA”**  
**RIFLESSIONI ED INDICAZIONI OPERATIVE**


**LA STRATEGIA SISTEMICA**  
**NELLA GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA**  
*dall'implementazione alla certificazione*  
*verso la tutela del modello 231*

RELATORE: Ing. Luca Matteini

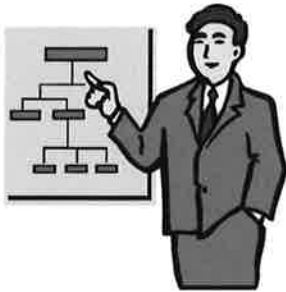
**PALAGIO DI PARTE GUELFA - Sala dei Gigli**  
 Piazza di Parte Guelfa, 1  
 Firenze, 24 gennaio 2013



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
© Ing. Luca Matteini


**Organizzazione aziendale**

- **Struttura organizzativa**
  - La struttura organizzativa, il sistema di controllo, la cultura ed il sistema di gestione delle risorse umane, tutti assieme determinano con quale efficacia ed efficienza le risorse organizzative vengono utilizzate.



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
© Ing. Luca Matteini



SGSL

## Organizzazione aziendale

### Aspetti determinanti la struttura organizzativa

- Ambiente organizzativo
  - Più velocemente l'ambiente cambia e maggiori sono i problemi di management.
  - La struttura deve essere flessibile nel caso di cambiamenti ambientali rapidi (ad esempio utilizzando un decentramento dell'autorità).
- Strategia
  - Differenti strategie richiedono l'uso di differenti strutture organizzative.
    - Una strategia differenziata necessita di una struttura flessibile; strategie low cost possono, invece, necessitare di strutture più formali.
    - L'incremento dell'integrazione verticale o della diversificazione richiedono anch'esse strutture organizzative flessibili.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## § 4.4.6 18k

### 4.4.6 Controlli Operativi

L'organizzazione deve **identificare** quelle operazioni ed attività, associate con i pericoli identificati, dove per gestire i rischi OH&S devono essere messe in atto delle misure di controllo. Queste devono includere la gestione dei cambiamenti (cfr. 4.3.1).

**Per queste operazioni e attività, l'azienda deve attuare e mantenere attivi:**

- a) misure di controllo operativo adeguate all'organizzazione e alle sue attività; l'organizzazione deve **integrare queste misure di controllo operativo all'interno del sistema di gestione OH&S**;
- b) misure di controllo operativo relative ai materiali, alle attrezzature e ai servizi acquistati;
- c) misure di controllo operativo relative agli appaltatori e ad altri visitatori del luogo di lavoro;
- d) procedure documentate per coprire le situazioni dove la loro assenza possa portare a **deviazioni dalla politica e dagli obiettivi OH&S**.
- e) criteri operativi definiti, dove la loro assenza possa portare a **deviazioni dalla politica e dagli obiettivi OH&S**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## § 4.5 18k

**4.5 Verifica****4.5.1 Misurazione e sorveglianza delle prestazioni**

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere attive procedure per sorvegliare e misurare su base regolare le prestazioni OH&S. Tali procedure devono contemplare:

- a) misure sia qualitative sia quantitative, adeguate alle esigenze dell'organizzazione;
- b) sorveglianza del grado di raggiungimento degli obiettivi OH&S;
- c) sorveglianza dell'efficacia delle misure di controllo (sia per la salute che per la sicurezza)
- d) misurazioni proattive di prestazioni, che controllino la conformità con i programmi di gestione OH&S e con i criteri operativi;
- e) misurazioni reattive delle prestazioni, per sorvegliare le malattie, gli eventi OH&S (compresi gli incidenti, i quasi-incidenti, etc.) ed altre evidenze storiche di prestazioni OH&S carenti;
- f) registrazioni dei dati e dei risultati della sorveglianza e delle misurazioni, sufficienti a facilitare la conseguente analisi delle AC e AP.

Se per le misurazioni e la sorveglianza delle prestazioni è necessaria qualche attrezzatura di misura, l'organizzazione deve stabilire e mantenere attive procedure per la calibrazione e la manutenzione di tali attrezzature.

Le registrazioni delle calibrazioni e delle attività di manutenzione devono essere conservate.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

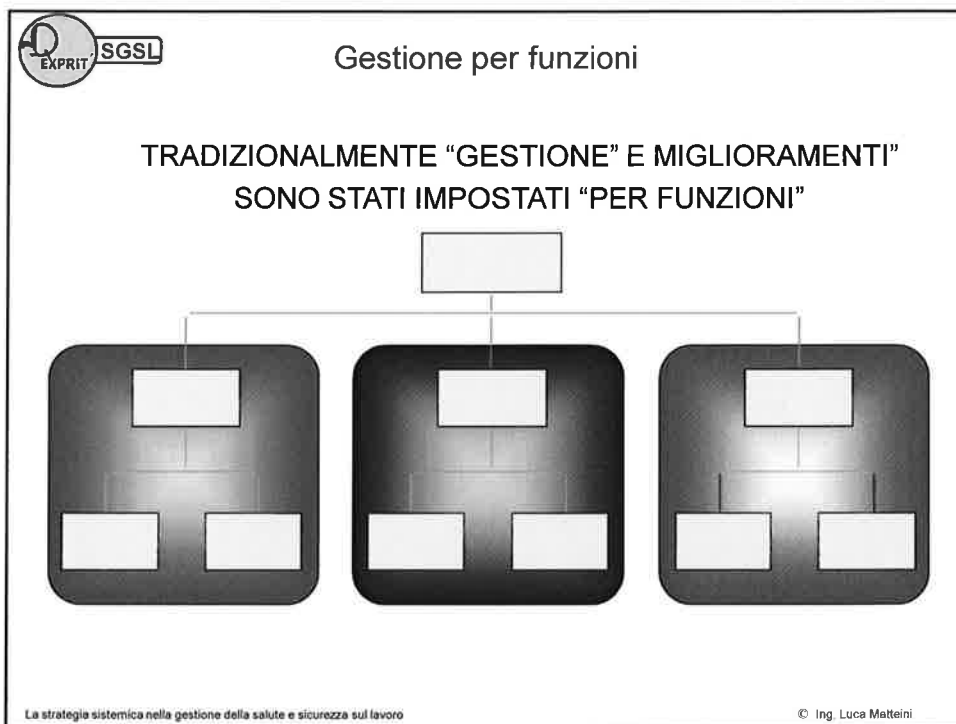
**Organizzazione aziendale**


**QUINDI:** tutti i sistemi organizzativi hanno in comune una rappresentazione grafica gerarchizzata che presuppone la convergenza dei rami in funzioni apicali (funzionari) o direzionali (dirigenti e direzioni).

Ogni singolo sottosistema organizzativo dell'azienda (sia essa pubblica o privata) dovrà, pertanto, essere integrato nel contesto generale, ma soprattutto sarà necessario che esso sia previsto nel disegno organizzativo generale. In caso contrario non sarà mai un sistema, ne potrà far parte della realtà lavorativa.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini

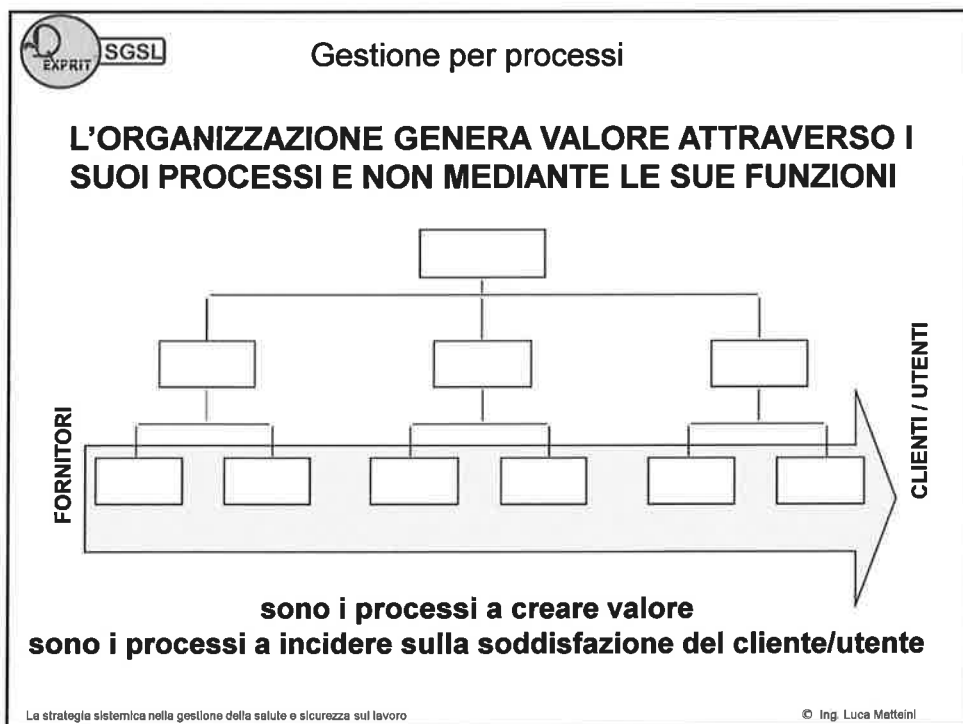
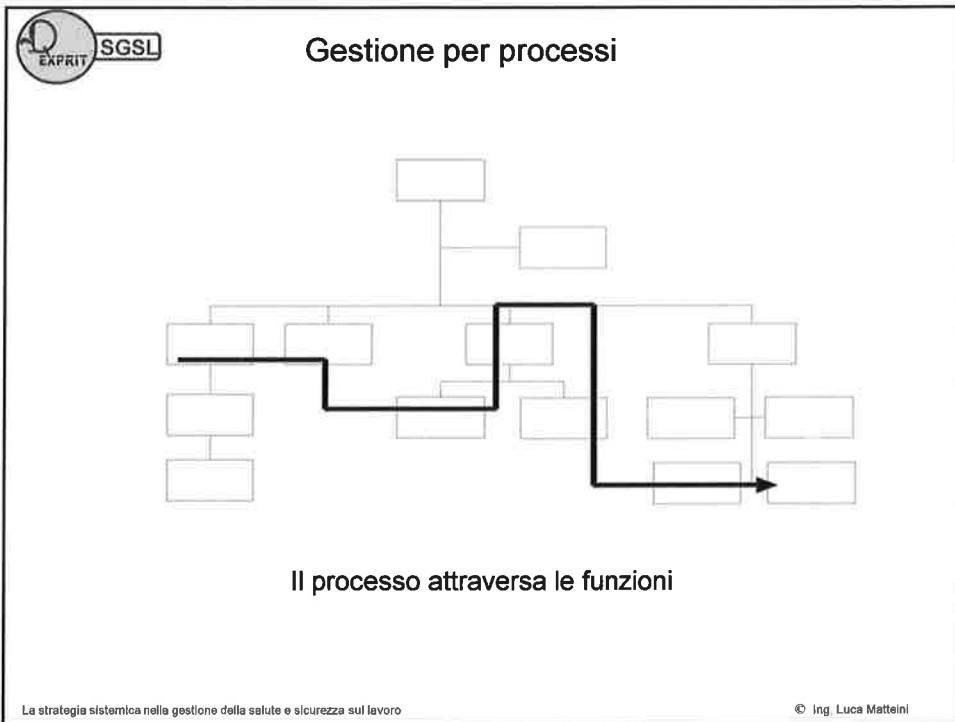




## Attenzione a non strafare

Per non cadere nel facile inganno della pedissequa applicazione di sistemi basati su standard complessi (che devono rappresentare l'obiettivo e non il punto di partenza).

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini





## The Human Factor

**Il fattore umano è l'elemento su cui si disegna l'organizzazione**



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## The Human Factor

**Il fattore umano è l'elemento che condiziona l'organizzazione**

**L'individuo è l'elemento condizionato  
che, a sua volta, condiziona l'organizzazione**



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## The Human Factor

**L'organizzazione del lavoro non può trascurare che all'interno del processo lavorativo non vi è solo la componente tecnica, ma vi è, anche e soprattutto, la componente umana rappresentata dalla popolazione lavorativa nel suo complesso.**

**Pertanto** lo stato di efficienza, raggiungibile portando i processi tecnici ad eccellenza, dovendo necessariamente comprendere il fattore umano, muta le proprie caratteristiche perdendo, da un lato, la certezza di una meccanica riproducibilità degli effetti voluti, ma acquistando, dall'altro, la possibilità di poter giungere ad un livello ben più complesso di efficacia degli effetti (pur non sempre matematicamente certi), ma garantiti di consistenza evolutiva.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## The Human Factor

Attualmente si sta assistendo ad una apparente semplificazione dei modelli organizzativi caratterizzati da un numero sempre più compresso di livelli gerarchici, ma, al contempo, si ha una sempre maggior influenza di fattori esterni e di dinamiche informali interne che determinano una estrema variabilità dei rapporti con una conseguente instabilità del modello organizzativo informale.

Tale aspetto comporta la necessità di una continua integrazione ed un continuo adattamento alle mutevoli condizioni dell'organizzazione.

La terziarizzazione dei mercati, inoltre, rende le dinamiche di convivenza sempre più influenti sui processi organizzativo-gestionali aziendali.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



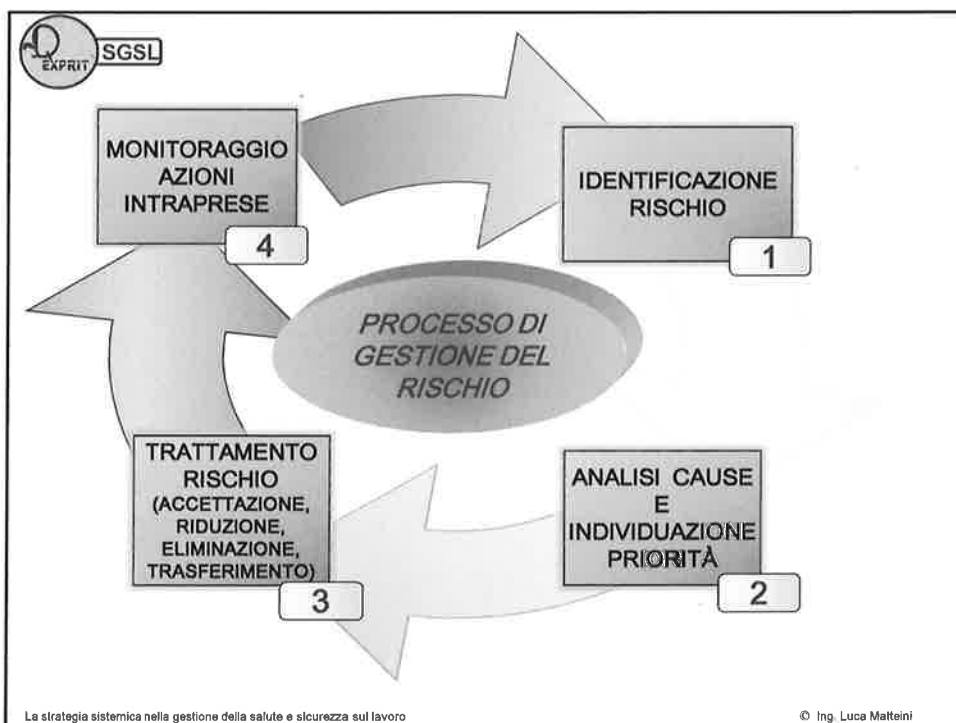
SGSL

D.Lgs.81/08 art. 2. "Definizioni" co.1 lett. q)

**valutazione dei rischi:** valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini





SGSL

*Art.37 co.7 D.Lgs. 81/08*

I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.



SGSL

*art. 2. co.1 lett.c D.Lgs. 81/08 "Definizioni"*

## Azienda

**Il complesso della struttura organizzata  
dal datore di lavoro  
pubblico o privato**



SGSL

art. 2. co.1 lett.b D.Lgs. 81/08 "Definizioni"

## Datore di lavoro

Soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.



SGSL

art. 2. co.1 lett.b D.Lgs. 81/08 "Definizioni"

## Datore di lavoro

*Nelle pubbliche amministrazioni per datore di lavoro si intende il **dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale**, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa.*



SGSL

art. 2. co.1 lett.b D.Lgs. 81/08 "Definizioni"

## Datore di lavoro

In caso di:

- omessa individuazione, o
- di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati,

il datore di lavoro

coincide con l'organo di vertice medesimo.



SGSL

art. 2. co.1 lett.d D.Lgs. 81/08 "Definizioni"

## Dirigente

**persona che,**

*in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli,*

**attua le direttive del datore di lavoro**

- **organizzando l'attività lavorativa e**
- **vigilando su di essa**



SGSL

art. 2. co.1 lett.e D.Lgs. 81/08 "Definizioni"

## Preposto persona che,

*in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli,*

- **sovrintende** alla attività lavorativa e
- **garantisce l'attuazione delle direttive ricevute,**
- **controllandone la corretta esecuzione** da parte dei lavoratori ed
- esercitando un funzionale potere di iniziativa

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## Preposto

### IL PREPOSTO

*L'omessa o inidonea vigilanza sul comportamento del lavoratore, in molte dinamiche degli infortuni sul lavoro, avvenuti nel corso degli ultimi anni è stato l'elemento causale determinante.*

Non è sufficiente solo una corretta valutazione dei rischi e la predisposizione di idonee misure di prevenzione e di protezione ma, per utilizzare una affermazione della **Corte di Cassazione** (sentenza 3 giugno 1995, n. 6486), occorre un "**controllo continuo**, pressante, per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme, si adeguino alle misure in esse previste e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle".

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## Preposto

Per questo motivo il D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e il successivo correttivo D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, sono intervenuti significativamente sulla figura del Preposto cercando di renderne più incisiva ed attiva la presenza, modellando, al tempo stesso, la sua formazione secondo un canovaccio coerente con le nuove competenze prevenzionali. **Tuttavia, emergono diversi profili critici che riguardano principalmente i contenuti del ruolo prevenzionale di questo soggetto, il requisito delle competenze professionali, il rapporto con la qualifica contrattuale, la natura dell'obbligazione formativa e l'adeguatezza degli organigrammi e delle procedure aziendali che, in molte fattispecie, hanno solo una valenza formale determinando così non poche anomalie gestionali.**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## Preposto

Indicativamente, assumono tale posizione il capo reparto, il capo ufficio, il capo squadra, il capo cantiere, il capo officina, che sovrintendono gerarchicamente uno o più lavoratori, ai quali impartiscono gli ordini sull'attività da svolgere, controllando il rispetto della normativa antinfortunistica e delle procedure aziendali.

Il preposto non è tenuto all'adozione delle misure di prevenzione e di protezione, le quali sono di competenza del datore di lavoro e del dirigente; ha invece il dovere di controllare affinché le misure predisposte siano effettivamente osservate dai lavoratori ed ha inoltre il dovere/potere di intervenire ogni volta che il lavoratore violi una disposizione in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in caso di reiterazione dell'inosservanza, dovrà informarne i superiori diretti.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## Preposto

Qualora tali requisiti manchino, il datore si espone ad una responsabilità penale di natura contravvenzionale per omessa formazione con il conseguente assoggettamento alla sanzione dell'arresto o dell'ammenda, ed inoltre potrà essere ritenuto responsabile per ***culpa in eligendo***, specie qualora ne sia scaturito un infortunio sul lavoro, con riflessi anche sulla responsabilità amministrativa della società o dell'ente secondo il D.lgs n. 231/2001 in caso di omicidio colposo (art. 589 c.p.) o lesioni gravi o gravissime (art. 590 c.c.).



SGSL

## Preposto

Se è vero, poi, che un capo reparto diventa Preposto semplicemente per la qualifica che ricopre, quindi, senza la necessità di ulteriori atti costitutivi della nomina, unitamente alla formazione specifica prevista dall'art. 37, comma 7, D.Lgs. n. 81/2008, che lo rendono soggetto competente, è anche vero che **il datore di lavoro gli deve conferire effettivamente questi poteri.**

**Proprio quest'aspetto merita alcune riflessioni su quanto spesso accade nella prassi aziendale:** frequentemente, mentre l'organigramma indica determinati soggetti come preposti, nella realtà capita che, invece, gli stessi spesso non godano dei poteri previsti o siano responsabili di gruppi di lavoratori diversi.



SGSL

**D.Lgs. 81/08**

**Art. 18.**

*Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*

**Art. 19.**

*Obblighi del preposto*

**Art. 20.**

*Obblighi dei lavoratori*

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

**D.Lgs. 81/08**

**Art. 22.**

*Obblighi dei progettisti*

**Art. 23.**

*Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori*

**Art. 24.**

*Obblighi degli installatori*

**Art. 25.**

*Obblighi del medico competente*

**Art. 26.**

*Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione*

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

## Comunicazione

### Obiettivo della comunicazione del rischio

Una corretta politica di comunicazione del rischio si pone l'obiettivo di

**superare un atteggiamento passivo nei confronti del rischio**

**promuovendo un *atteggiamento attivo* nei soggetti coinvolti nel processo di lavoro.**



SGSL

SGSL

**Attuare un **SGSL** significa gestire Salute e Sicurezza con sistemi proattivi integrandi nelle operazioni quotidiane.**







SGSL

D.Lgs.81/08

SGSL

**Art. 15.**

Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

t) **la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;**



SGSL

SGSL

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro costituisce parte integrante della gestione di un'organizzazione.

Un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (in seguito denominato SGSL) integra obiettivi e politiche per la salute e sicurezza nella progettazione e gestione di sistemi di lavoro e di produzione di beni o servizi.

Il SGSL definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.



## SGSL

Il SGSL opera sulla base della sequenza ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, monitoraggio e riesame del sistema, per mezzo di un processo dinamico.

La capacità del sistema di raggiungere gli obiettivi pianificati deriva dall'impegno e dal coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali e soprattutto del livello più elevato.



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## SGSL

**Un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul Lavoro** è un *approccio strutturato* per garantire la *Sicurezza* e la *Salute* di chi lavora in un'*organizzazione* e di chiunque sia coinvolto nelle sue *attività*. Il suo scopo è:

- prevenire gli incidenti e ridurre i costi
- controllare e migliorare le prestazioni dell'azienda
- assicurare la conformità legislativa
- migliorare l'immagine dell'azienda
- promuovere la gestione integrata con Qualità & Ambiente

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## D.Lgs.81/08 & SGSL

### Articolo 30 D.Lgs.81/2008

#### **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 decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici



## D.Lgs.81/08 & SGSL

*segue - Articolo 30 D.Lgs.81/2008*

#### **Obblighi giuridici relativi a:**

- a) rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) attività di sorveglianza sanitaria;
- e) attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.



## D.Lgs.81/08 & SGSL

*segue - Articolo 30 D.Lgs.81/2008*

**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.***

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.



## D.Lgs.81/08 & SGSL

*segue - Articolo 30 D.Lgs.81/2008*

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.



## D.Lgs.81/08 & SGSL

*segue - Articolo 30 D.Lgs.81/2008*

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 ai commi precedenti 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.



## Principali Modelli

**OHSAS 18001:2007** (*OHSAS = Occupational Health and Safety Assessment Series*) - *certificabile*

**LINEE GUIDA PER UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO** sviluppate da **UNI e INAIL** in collaborazione con CGIL, CISL, CNA, CONFAGRICOLTURA, CONFAPI, CONFARTIGIANATO, CONFCOMMERCIO, CONFINDUSTRIA, ISPESL, UIL (*settembre 2001*) – *non certificabile*



## Principali Modelli

**OHSAS 18001**

**LG UNI INAIL**



**Questo è il percorso logico  
adottato da SINCERT e dalle Parti Sociali,  
ove il Sottocomitato di Accredimento  
che governa lo schema per i SGSL,  
ha richiesto esplicitamente di leggere la  
OHSAS 18001 alla luce della  
Linea Guida UNI INAIL ISPESL PARTI SOCIALI**



## Principali Modelli

I sistemi di gestione sono rappresentabili come segue:





SGSL

La **OHSAS 18001** è stata sviluppata in risposta alle richieste del mercato per uno standard di gestione della Salute e della Sicurezza riconosciuto, nei confronti del quale potesse essere valutato e certificato il Sistema di Gestione.

La specifica è stata sviluppata per essere compatibile con gli standard della Qualità e dell'Ambiente.

**UNI e INAIL**, ritenendo utile offrire alla realtà produttiva italiana modalità di realizzazione di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza sul lavoro, hanno stimolato la costituzione di un gruppo di lavoro per elaborare delle **linee guida** a tal fine.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini




## Struttura della norma OHSAS 18001:2007


SGSL

- 0 Premessa
- 1 Scopo
- 2 Riferimenti
- 3 Termini e definizioni
- 4 OH&SMS - Requisiti
  - 4.1 Requisiti generali
  - 4.2 Politica OH&S
  - 4.3 Pianificazione
    - 4.3.1 Identificazione dei pericoli, analisi dei rischi e definizione dei controlli
    - 4.3.2 Requisiti legali e aggiuntivi
    - 4.3.3 Obiettivi e programmi


La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini

	<b>Struttura della norma OHSAS 18001:2007</b>	<b>SGSL</b>
<p>4.4 Attuazione e funzionamento</p> <p>4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità, posizioni e autorità</p> <p>4.4.2 Formazione, consapevolezza e competenza</p> <p>4.4.3 Comunicazione, partecipazione e consultazione</p> <p>4.4.4 Documentazione</p> <p>4.4.5 Controllo dei documenti e dei dati</p> <p>4.4.6 Controlli operativi</p> <p>4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze</p> <p>4.5 Controllo</p> <p>4.5.1 Misurazioni e sorveglianza delle prestazioni</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p> <p>4.5.3 Non conformità, azioni correttive, azioni preventive e investigazione sugli incidenti</p> <p>4.5.4 Controllo delle registrazioni</p> <p>4.5.5 Audit interni</p> <p>4.6 Riesame della Direzione</p>		
<p style="font-size: small;">La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro <span style="float: right;">© Ing. Luca Matteini</span></p>		

	<b>Struttura delle Linee Guida UNI INAIL</b>	<b>SGSL</b>
<p>Premessa</p> <p>A. Finalità</p> <p>B. Sequenza ciclica di un SGSL</p> <p>C. La politica per la sicurezza e salute sul lavoro</p> <p>D. Pianificazione</p> <p>E. Struttura e organizzazione del sistema</p> <p>E.1 Sistema di gestione</p> <p>E.2 Definizione dei compiti e delle responsabilità</p> <p>E.3 Coinvolgimento del personale</p> <p>E.4 Formazione, addestramento, consapevolezza</p> <p>E.5 Comunicazione, flusso informativo e cooperazione</p> <p>E.6 Documentazione</p> <p>E.7 Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa</p>		
<p style="font-size: small;">La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro <span style="float: right;">© Ing. Luca Matteini</span></p>		





**Struttura delle Linee Guida  
UNI INAIL**
**SGSL**

F. Rilevamento e analisi dei risultati e conseguente miglioramento del sistema

- F.1 Monitoraggio interno della sicurezza
- F.2 Caratteristiche e responsabilità dei verificatori
- F.3 Piano del monitoraggio
- F.4 Riesame del sistema

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
© Ing. Luca Matteini


**SGSL**

La famiglia OHSAS

BSI 0145 18001:2007

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS

**Occupational health and safety management systems – Requirements**

**BSI**  
British Standards

OHSAS 18001:2007

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS

**Occupational health and safety management systems — Guidelines for the implementation of OHSAS 18001:2007**

**BSI**  
British Standards

BSI 18002:2008

BSI British Standards

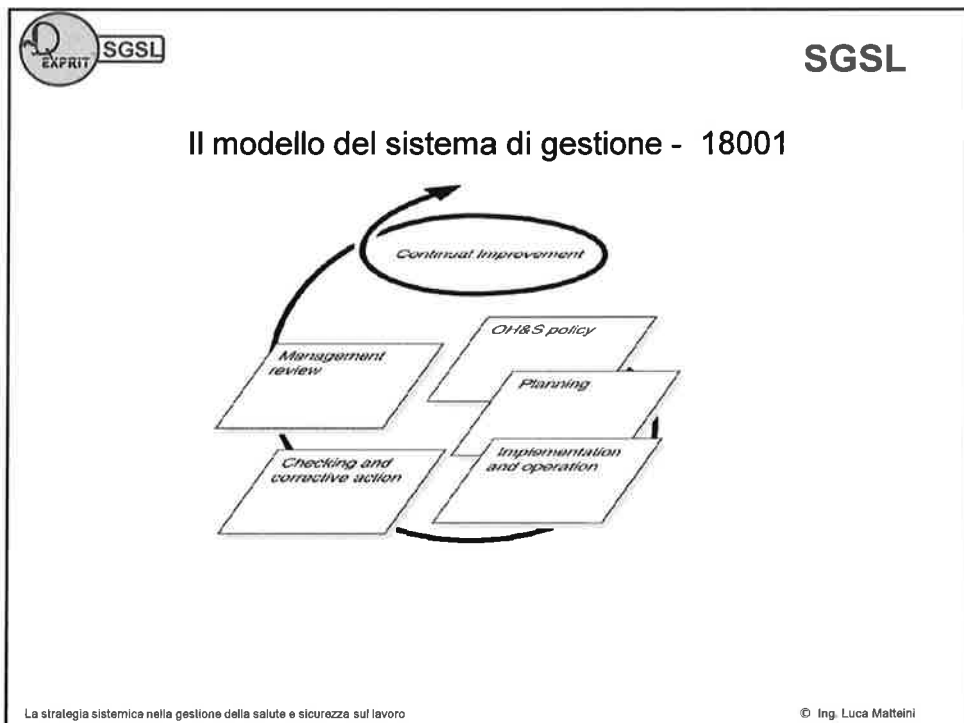
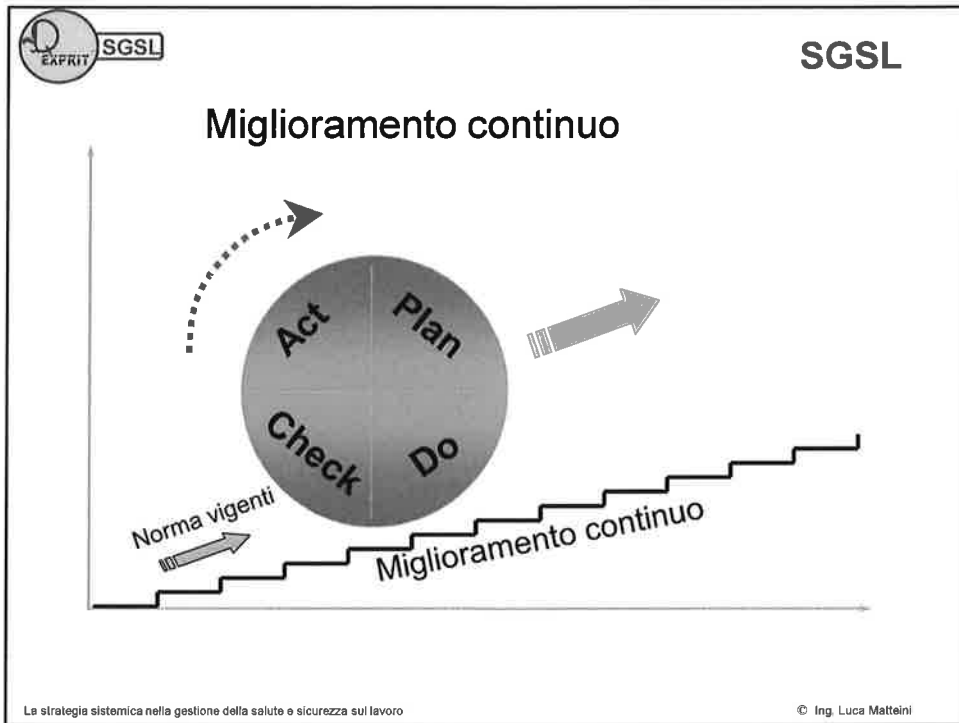
**Guide to achieving effective occupational health and safety performance**

**BSI**  
British Standards

'Guide'

'Requisiti'

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
© Ing. Luca Matteini





SGSL

### OHSAS 18001:2007: estratto dall'INTRODUZIONE

“Il livello di dettaglio e di complessità del OH&SMS, l'estensione della documentazione e le risorse dedicate dipendono da un certo numero di fattori, quali lo scopo del sistema, la dimensione dell'organizzazione e la natura delle sue attività, prodotti e servizi, la cultura organizzativa. Questo vale in particolare per le imprese piccole e medio-piccole”.

La norma OHSAS 18001:07 non sempre richiede procedure documentate.

*I casi in cui ciò è richiesto sono espressamente indicati.*

**Ad esempio (§4.3.1):** “L'organizzazione deve documentare e mantenere aggiornati i risultati dell'identificazione dei pericoli, della valutazione dei rischi e delle misure di controllo definite”.



SGSL

### MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA

- COSA SIGNIFICA?
- COME SI OTTIENE?
- DA COSA DIPENDE?










**Il “modello 231”**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini



**D.Lgs. 231/2001**

**Disciplina della responsabilità amministrativa  
delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni  
anche prive di personalità giuridica,  
a norma dell'articolo 11 della legge 29/09/2000, n. 300**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini



SGSL

D.Lgs. 231/2001

### Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo numero 231 del 2001, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità in sede penale degli enti per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso e, infine, da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati. Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.



SGSL

D.Lgs. 231/2001

La nuova responsabilità introdotta dal Decreto Legislativo numero 231 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione del reato.

Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria. Per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive.

Superamento del principio  
**"societas delinquere non potest"**  
**ex art. 27 COSTITUZIONE**



D.Lgs. 231/2001

**I reati****Elenco aggiornato dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01**

Le fattispecie di reato  
che sono suscettibili di configurare  
la responsabilità amministrativa dell'ente

sono soltanto  
quelle espressamente elencate dal legislatore

**I REATI**

D.Lgs. 231/2001

Reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con riferimenti legislativi

**I reati**

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

**Art. 24 (D.Lgs.231/01).**

Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico.

**Art. 24-bis (Inserito dalla Legge 18/03/2008 n. 48 art. 7).**

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

**Art. 24-ter (Inserito dalla legge del 15/07/2009 n. 94 art. 2).**

Delitti di criminalità organizzata

**Art. 25 (D.Lgs.231/01).**

Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità

**Art. 25-bis (Aggiunto dalla legge n. 409 del 2001, poi modificato dall'art. 15, co. 7. legge n. 99 del 2009).**

Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

**Art. 25-bis.1 (Inserito dalla legge 23/07/2009 n. 99 art. 15).**

Delitti contro l'industria e il commercio).

**Art. 25-ter (Inserito dal D.Lgs. 11/04/2002 n. 61 art. 3, poi modificato dalla legge del 28/12/2005**

**n. 262 art. 31).**

Reati societari

**Art. 25-quater (Inserito dalla legge 14/01/2003 n. 7 art. 3).**

Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

**Art. 25-quater.1 (Inserito dalla legge 09/01/2006 n. 7 art. 8).**

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili



## I REATI

D.Lgs. 231/2001

## I reati

**Art. 25-quinquies** (Inserito dalla legge 11/08/2003 n. 228 art. 5, poi modificato dalla legge 06/02/2006 n. 38 art. 10)

Delitti contro la personalità individuale

**Art. 25-sexies** (Inserito dalla legge 18/04/2005 n. 62 art. 9).

Abusi di mercato

**Art. 25-septies** (Inserito dalla legge 03/08/2007 n. 123 art. 9 poi modificato dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 art. 300).

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

**Art. 25-octies** (Inserito dal D.Lgs. del 21/11/2007 n. 231 art. 63).

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

**Art. 25-novies** (Inserito dalla legge. 23 luglio 2009 n. 99, art. 15, comma 7, lettera c).

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

**Art. 25-decies** (Inserito dalla legge. 03 agosto 2009 n. 116 art. 4).

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

**Art. 25-undecies** (Inserito dal D.Lgs. N.121 del 7 luglio 2011 art.2 - Gazzetta Ufficiale n. 177 del 1 agosto 2011).

Reati ambientali

**Novità.**

**Introduzione nel novero dei reati di:**

**Induzione indebita** (modifica l'art. 25 del D.Lgs.231/01) :*Corruzione per lo svolgimento della funzione*

e

**corruzione tra privati** (modifica l'art. 25 ter del D.Lgs.231/01): delitto di corruzione tra privati, nei casi previsti dal terzo comma dell'articolo 2635 del codice civile



## I REATI

D.Lgs. 231/2001

Reati previsti dal D.Lgs. 231/01 con riferimenti legislativi

## I reati

## art. 26, D.Lgs. 231/01 – Delitti tentati

1. Le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà in relazione alla commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel presente capo del decreto.
2. L'ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.



D.Lgs. 231/2001  
**I reati**

### Fra i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 vi sono:

**Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25- septies D.Lgs. 231/01).**

[ Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9]

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).



### D.Lgs. 231/2001 **L'esonero di responsabilità**

Gli artt. 6 e 7 del D.Lgs.231/01 prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un organo di controllo interno all'ente, con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli nonché di garantirne l'aggiornamento.

L'insieme dei modelli di gestione e controllo del rischio e l'attività dell'organo di vigilanza compongono il Modello Organizzativo 231.







D.Lgs. 231/2001

## L'esonero di responsabilità

Il "Modello Organizzativo 231" deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività dell'organizzazione nel cui ambito esista la possibilità che vengano commessi i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Prevedere specifici protocolli (procedure) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV
- Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel "Modello 231".



D.Lgs. 231/2001

## Le Linee Guida di Confindustria



Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha approvato la nuova versione delle Linee Guida di Confindustria (il testo è disponibile sul sito di Confindustria) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001, ritenendole idonee al raggiungimento dell'obiettivo dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01. Le nuove Linee Guida (aggiornate al 31 marzo 2008) sostituiscono la precedente versione del 24 maggio 2004; gli adeguamenti forniscono indicazioni in merito alle misure idonee a prevenire la commissione dei nuovi reati-presupposto in materia di abusi di mercato, pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, criminalità organizzata transnazionale, salute e sicurezza sul lavoro e antiriciclaggio.



D.Lgs. 231/2001

## Le Linee Guida di Confindustria

I criteri di definizione del Modello Organizzativo traggono lo spunto metodologico dalle principali Linee Guida emanate dalle Associazioni di Categoria in merito alla costruzione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, quali, in particolare, le "Linee Guida di Confindustria"



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



D.Lgs. 231/2001

## Le Linee Guida di Confindustria

- Il 7 marzo 2002 Confindustria ha adottato le "Linee guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01" per fornire agli enti gli strumenti metodologici necessari per affrontare un progetto di compliance al d.lgs 231 del 2001.
- La successiva inclusione dei reati societari nell'elenco delle fattispecie criminose per le quali è prevista la responsabilità amministrativa degli enti aveva indotto Confindustria ad aggiornare le Linee Guida nel 2004.
- In seguito alle ulteriori modifiche del d.lgs 231/2001 di cui si è dato brevemente atto Confindustria ha recentemente aggiornato le Linee Guida al 31 marzo 2008.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

D.Lgs. 231/2001

La metodologia è articolata in **due fasi** principali:

a) **identificazione delle aree sensibili**: *mediante analisi del contesto dell'ente e del modello operativo e di funzionamento per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli in riferimento al D. Lgs. n. 231/2001;*

b) **definizione di un sistema di controllo preventivo** (*c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente*), **ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento**, in termini di capacità di contrastare la prevenzione degli illeciti, garantire la conformità a leggi e regolamenti, la trasparenza e l'eticità dell'operato e l'efficacia dell'azione.



SGSL

D.Lgs. 231/2001

In particolare, **le componenti più rilevanti del sistema di controllo** sono:

- il Codice Etico;
- il Sistema organizzativo;
- le procedure / protocolli;
- i poteri autorizzativi e di firma;
- i sistemi di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e la sua formazione



SGSL

D.Lgs. 231/2001

Le componenti del sistema di controllo devono rispettare i seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.



SGSL

D.Lgs. 231/2001

### **Requisiti dell'OdV:**

- Autonomia ed indipendenza;
- Professionalità;
- Continuità d'azione;
- Obbligo di informazione dell'OdV.



SGSL

D.Lgs. 231/2001

- Le Linee Guida possono essere schematizzate, nei loro punti essenziali, come segue:
  - **Individuazione delle aree di rischio**, volta a verificare in quale area/settore dell'Ente sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D.lgs 231/01 (Attività Sensibili);
  - **La progettazione del sistema di controllo** (c.d. protocolli per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.
  - **La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio** per la violazione delle norme e procedure previste dal modello;
  - L'individuazione dei **requisiti e funzioni dell'Organismo di Vigilanza**,
  - **La previsione di obblighi di informazione** verso l'Organismo di Vigilanza.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

D.Lgs. 231/2001

**Merita rilevare che:**

**l'azione di responsabilità può riguardare i modelli organizzativi sotto il profilo civilistico oltre che a quello penale di cui ai modelli organizzativi ai sensi del D.lgs.231/01.**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini


 **II “SGSL e modello 231”**





**II “SGSL e modello 231”**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini

 **II “SGSL e modello 231”**  
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**

**LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

***Franco Blasi (asl 8), Roberto Iacometti (asl 2),  
Stefano Innocenti (asl 1), Daniele Novelli (asl 10),  
Maura Pellegrini (asl 1), Giuseppe Petrioli (asl 10).***

***Coordinato da Amerigo Bianchi (asl 10)***

***Supervisione Dr. Beniamino Deidda***

**Firenze, maggio 2011**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini



SGSL

**LA RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA**
**Il “SGSL e modello 231”**
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**
**Indirizzi operativi per l'individuazione della responsabilità amministrativa e valutazione dei SGSL**

Tutte le volte che vengono condotte indagini per indagare la presenza di eventuali responsabilità penali in ordine ai reati di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale (indagini per infortuni sul lavoro o per malattie professionali) si rende necessario indagare se vi è una responsabilità amministrativa dell'impresa. L'indagine per la individuazione di eventuali responsabilità penali viene condotta con le modalità ordinarie ed al termine di tali indagini occorre verificare se vi sia responsabilità amministrativa dell'impresa



SGSL

**LA RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA**
**Il “SGSL e modello 231”**
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**

Perché la responsabilità amministrativa si concretizzi è necessario che si verifichino tutte le seguenti condizioni

1. Il reato che ha determinato il danno alla persona deve essere connesso con violazioni della normativa relativa all'igiene e sicurezza del lavoro
2. L'impresa rientra nell'ambito di quelle per le quali si applica la responsabilità amministrativa (in particolare sono esclusi: aziende individuali, aziende con titolare unico che non hanno assetto societario, aziende familiari, enti pubblici non economici, enti che svolgono funzioni di interesse costituzionale Stato, enti pubblici territoriali; sono invece ricompresi: enti, società di persone e di capitale, associazioni - con o senza personalità giuridica)
3. Il fatto è stato commesso nell'interesse dell'Ente oppure l'impresa ha tratto dall'evento che ha concorso a determinare l'infortunio o la malattia professionale un qualche vantaggio. Se infatti è possibile escludere che vi sia stato interesse o vantaggio per l'impresa non vi è responsabilità amministrativa (in genere ciò non accade in quanto la mancata adozione di misure di prevenzione determina risparmio economico, aumento della produzione, ecc) . Interesse: Elemento soggettivo consistente nella intenzione dell'autore del reato che ha determinato l'evento di favorire l'Ente. Vantaggio: Elemento oggettivo riferito ai risultati effettivi della condotta.
4. Vi è stata una colpa organizzativa da parte dell'impresa nel dar vita a quella violazione che ha concorso al determinarsi dell'infortunio o della malattia professionale.



SGSL

**LA RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA**
**II "SGSL e modello 231"**
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**

Se queste condizioni si verificano si segnala nell'inchiesta che viene trasmessa al magistrato che è ipotizzabile per l'impresa la responsabilità amministrativa prevista dall'art. 300 del D.Lgs 81/2008. Compito dell'impresa è dimostrare di aver adottato un sistema di gestione della sicurezza avente i requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 81/08 e smi. Occorre anche verificare se il reato che ha concorso a determinare le lesioni di cui agli articoli 589 e 590 del codice penale, sia stato commesso da soggetto che occupa una posizione apicale nell'impresa o meno (soggetti sottoposti ad altrui direzione). Nel secondo caso il servizio deve anche dimostrare che vi è stata una **omissione di vigilanza** relativamente al comportamento del soggetto che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa non si applica comunque se vi è stata fraudolenta elusione del SGSSL da parte dell'autore del reato solo nel caso in cui l'impresa faccia presente di aver adottato un **sistema di gestione della salute e sicurezza** avente i requisiti di cui parla l'articolo 30 del D.L.vo 81/2008 il Servizio potrà verificare se lo stesso è effettivamente esistente (prima parte della checklist) e se è adeguato ed efficacemente adottato (seconda parte della checklist). Tali atti sono necessari per sostenere adeguatamente le proprie tesi in giudizio. Dal 1 di Giugno 2011 tutte le indagini effettuate per infortuni e malattie professionali devono essere conformi a quanto sopra espresso.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

**LA RESPONSABILITÀ  
AMMINISTRATIVA**
**II "SGSL e modello 231"**
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**

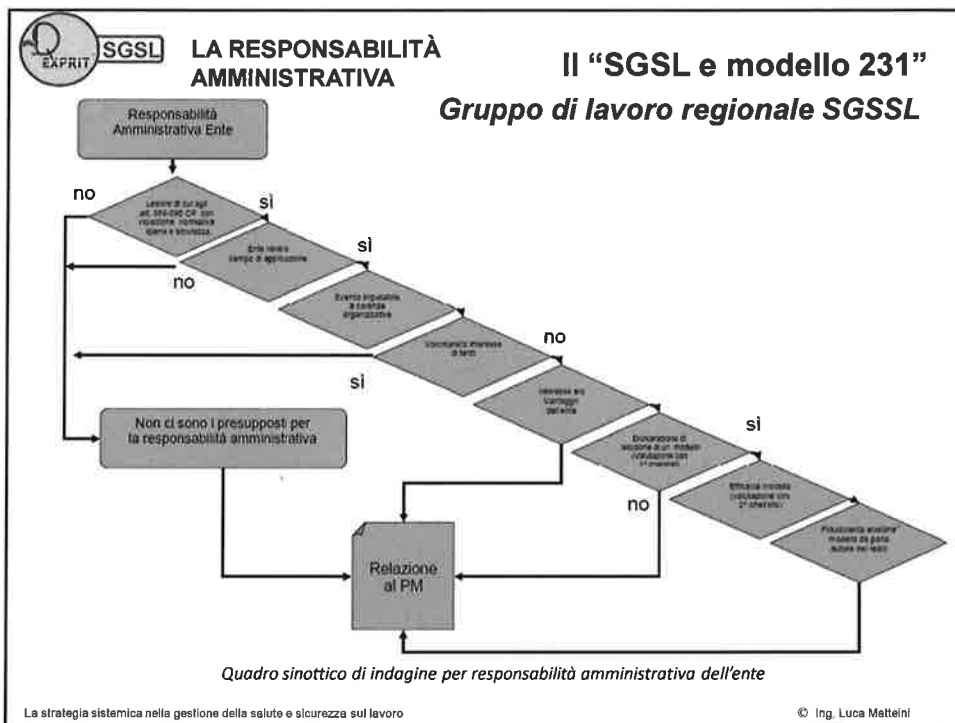
**Schematicamente si possono quindi indicare i seguenti passaggi:**

1. Gli eventi che hanno determinato l'infortunio o la malattia professionale indagati sono connessi con violazioni relative alla sicurezza ed igiene del lavoro?
2. L'impresa rientra nel campo di applicazione del DLgs. 231/01?
3. L'evento (infortunio o malattia professionale) coinvolge aspetti organizzativi?
4. L'evento è stato determinato dall'azione di soggetto/i che hanno agito per interesse proprio o di terzi?
5. Emerge un interesse o vantaggio dell'ente connesso all'evento indagato?
6. Chi all'interno dell'ente ha commesso il reato? (soggetto apicale o soggetto sotto altrui direzione?)
7. Se dichiarato, verificare se all'interno dell'azienda esiste un modello di gestione esimente e conforme a quanto previsto dall'art. 30 Dlgs 81/08 utilizzando la checklist di prima analisi;
8. Se presente un SGSSL e il reato è stato commesso da soggetto sotto altrui direzione è obbligatorio verificare se all'interno dell'azienda il modello di gestione esimente e conforme a quanto previsto dall'art.30 Dlgs 81/08 è definito ed efficacemente adottata utilizzando la checklist di seconda analisi; Qualora il reato sia stato commesso da soggetto in posizione apicale è consigliabile approfondire il SGSSL ai fini di sostenere l'eventuale contraddittorio in sede processuale
9. Relazionare al PM allegando gli atti di PG compiuti e l'eventuale documentazione acquisita.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini

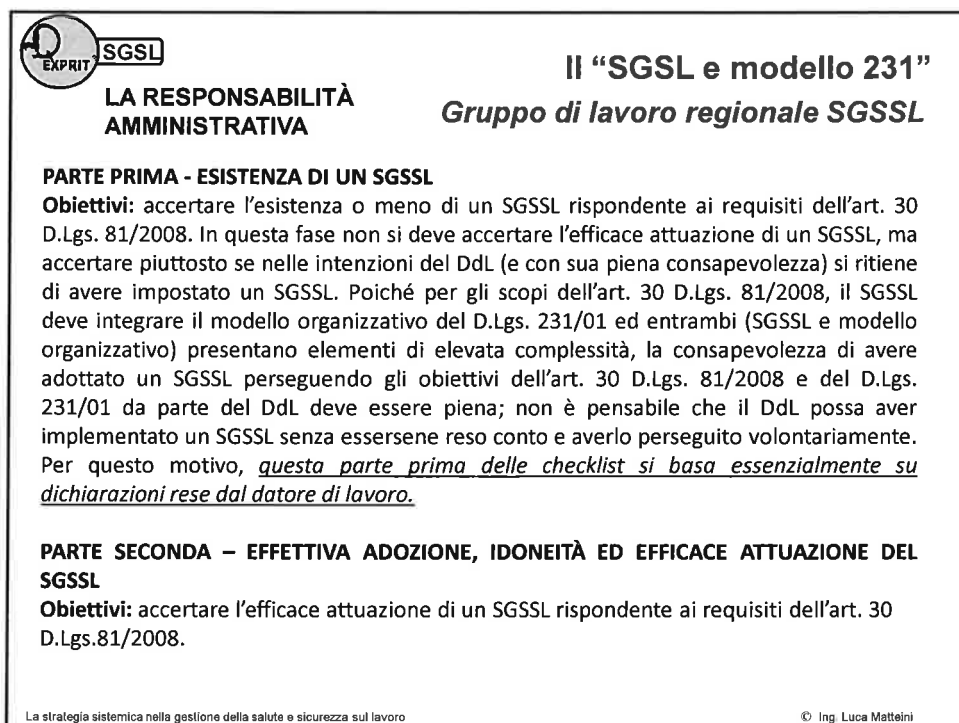
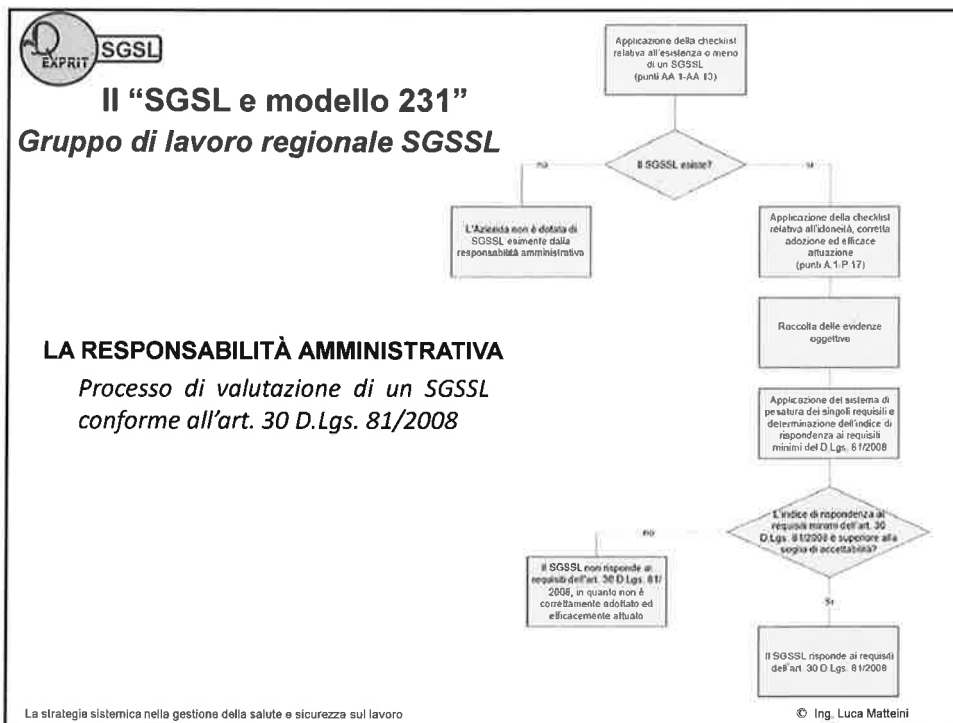




**EXPRIT** **SGSL** **LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA** **Il "SGSL e modello 231"**  
**Gruppo di lavoro regionale SGSSL**

Area	Sezioni della checklist	N. domande	Soglie di accettabilità
Area Pianificazione (PLAN)	A - Avviamento del SGSSL	5	
	B - Politica per la salute e sicurezza sul lavoro e codice etico		
	B.1 Codice Etico	4	
	B.2 Politica per la salute e sicurezza sul lavoro	4	
	C. Pianificazione		
	C.1 Pianificazione (condizioni ordinarie)	11	
	C.2 Pianificazione (condizioni di emergenza)	4	
	<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>17</b>
Area Attuazione (DO)	D. Definizione dei compiti e delle responsabilità	6	
	E. Coinvolgimento del personale	7	
	F. Formazione, addestramento, consapevolezza	11	
	G. Comunicazione, flusso informativo e cooperazione	2	
	H. Documentazione	19	
	I. Integrazione della salute e sicurezza nei processi aziendali e gestione operativa	3	
		<b>TOTALE</b>	<b>48</b>
Area Controllo e monitoraggio (CHECK)	L. Monitoraggio interno della sicurezza	11	
	M. Piano del monitoraggio	9	
	N. Riservato per casi futuri	0	
	<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>12</b>
Area Azioni di Miglioramenti (ACT)	O. Riesame	4	
		<b>TOTALE</b>	<b>4</b>
Area OdV e sistema disciplinare	P. Organo di vigilanza interno e sistema disciplinare	17	
		<b>TOTALE</b>	<b>17</b>

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini





## Il "SGSL e modello 231" Gruppo di lavoro regionale SGSSL

### LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'IMPRESA IN RELAZIONE ALLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

La Legge delega del 3 agosto 2007, n° 123 ha modificato il D.Lgs. 231/2001 inserendo dopo l'articolo 25-sexies il seguente:

**Art. 25-septies: *Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.***

L'art. 25-septies della 231/01 è stato così modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008:

1. In relazione al delitto di cui all'art. 589 del Codice Penale (*omicidio colposo*), commesso con violazione dell'art. 55, comma 23 del Decreto legislativo 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 (da 25.880 a 1.549.000 Euro). Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiori ad un anno.

2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del Codice Penale, commesso con violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura minima a 250 quote e non superiore a 500 (da 64.500 a 774.500 Euro). Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

3. in relazione al delitto di cui all'art. 5904, terzo comma, del Codice Penale, (*lesioni personali colpose*) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote (da 64.500 a 387.250 Euro)



## Il "SGSL e modello 231" Gruppo di lavoro regionale SGSSL

### Art. 590 - Lesioni personali colpose

Chiunque cagiona ad altri, per colpa, una lesione personale ...

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.

#### La lesione personale è grave:

- a) 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;
- b) se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo;
- c) se la persona offesa è una donna incinta e dal fatto deriva l'acceleramento del parto.

#### La lesione personale è gravissima:

- a) una malattia certamente o probabilmente insanabile;
- b) la perdita di un senso;
- c) 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;
- d) la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso;
- e) l'aborto della persona offesa.



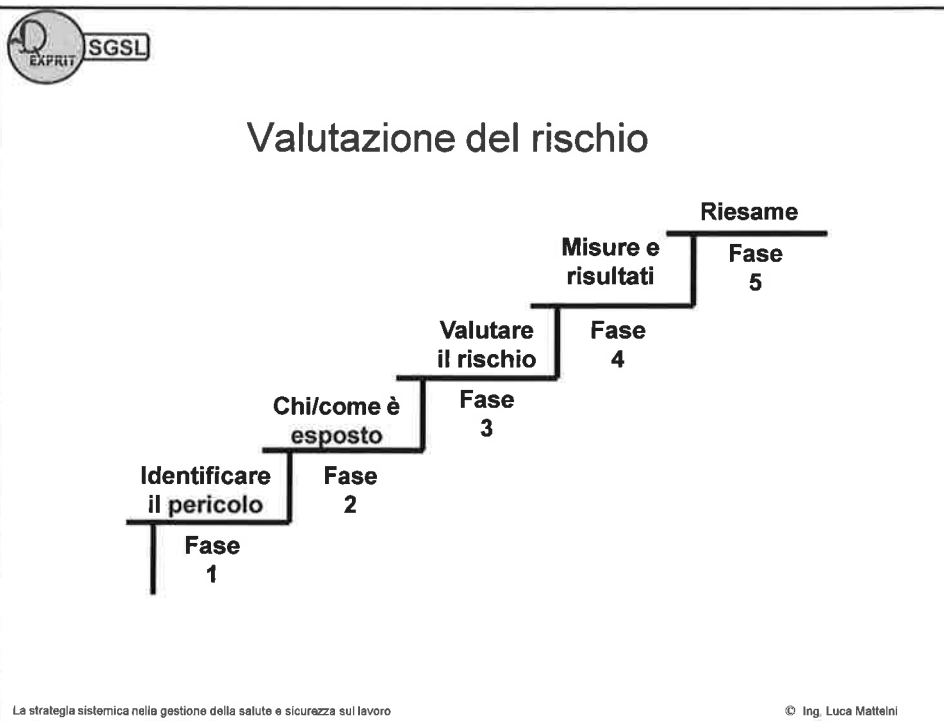
## Il "SGSL e modello 231" Gruppo di lavoro regionale SGSSL


È bene ribadire che i modelli organizzativi e gestionali indicati sono di adozione volontaria da parte dell'ente.

Tuttavia la sentenza n° 36083/09 della Corte di Cassazione ha spiegato che la mancata adozione di tali modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati, è sufficiente a costituire quella "rimproverabilità" di cui alla relazione ministeriale al Dec. Lgs. 231/01 e non a caso ha tenuto a precisare che "in tale concetto di rimproverabilità è implicata una forma di colpevolezza per omissione organizzativa e gestionale"

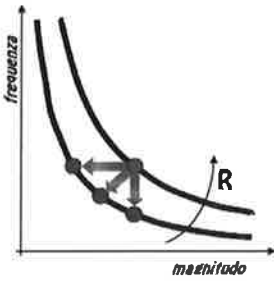


## Il modello EXPRIT Vs gestione del rischio organizzativo Problem Solving delle criticità



 La valutazione del rischio

- ✓ Una coppia di valori magnitudo (danno probabile) frequenza determina un livello di rischio che può essere ridotto adottando uno dei seguenti provvedimenti:
  - *Prevenzione*
  - *Protezione*
  - *Misto*
- ✓ In ciascun compartimento un intervento integrativo deve essere pesato in un'ottica tecnico-economica in funzione del danno presumibile



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## ESPOSIZIONE DEL LAVORATORE

L'esposizione del lavoratore è funzione di:

- Tempo di esposizione al rischio (giornaliero, settimanale, mensile)
- Aggressività dell'agente o pericolosità del ciclo lavorativo
- Modalità di azione nel lay-out (confinata, non confinata, uso protetto)
- Quantitativi e stato fisico dell'agente utilizzato
- Livello di formazione informazione ed addestramento

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini

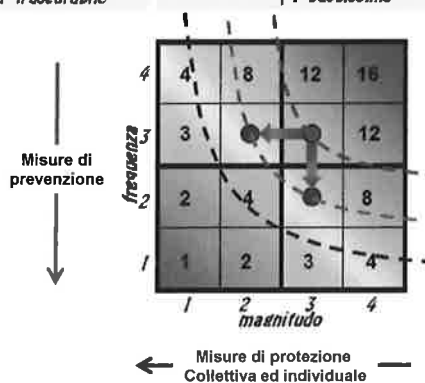


## La valutazione del rischio

**Magnitudo:** 4 *ingente*  
3 *notevole*  
2 *modesta*  
1 *trascurabile*

**Frequenza:** 4 *elevata*  
3 *medio-alta*  
2 *medio-bassa*  
1 *bassissima*

- ➔ **Graduazioni del rischio: 16**
- ➔ **Valutazione del rischio**
- ➔ **Macroaree di rischio**
- ➔ **Condizioni di rischio**
  - ➔ **Intervento di prevenzione**
  - ➔ **Intervento di protezione**



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

### Il modello EXPRIT

Volendo rappresentare il sistema di gestione aziendale graficamente lo si può fare ricorrendo ad una funzione di energia che rappresenta l'evoluzione di sistemi non lineari complessi.

Trattandosi di sistemi non lineari la caratteristica principale che essi hanno è quella di non possedere un solo minimo che ne rappresenta il punto di stabilità. Se ne deduce che i sistemi safety, ma più generalmente quelli organizzativi di un'azienda, non possiedono un solo punto di stabilità.

La stessa cosa avviene per le decisioni prese dal nostro cervello, che è appunto, caratterizzato dal fatto di avere caratteristiche non lineari.

Occorre, inoltre, tenere ben presente che un'azienda è fatta di persone e che, pertanto, i due sistemi (quello aziendale e quello sociale) trovano continuamente confronto ed integrazione.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

I sistemi di gestione sono rappresentabili come segue:



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

### COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

Ovvero si parte da un esame iniziale e, poi, si procede per gradi definendo tutti i passi evolutivi del sistema con un pieno coinvolgimento dei livelli direzionali dell'azienda. Il processo viene poi continuamente iterato secondo l'ormai consolidato principio del PDCA (Plan Do Ceck Act) detto anche Principio della ruota di Deming per l'attuazione del miglioramento continuo (principio, questo, che si applica a tutti i sistemi di gestione e non solo a quello della safety). Occorre, però, tenere presente che si dovrebbe sempre partire da situazioni conformi (ovvero da situazioni caratterizzate almeno dal pieno rispetto delle norme aventi carattere cogente). Il miglioramento continuo, pertanto, dovrebbe partire da un esame iniziale che prenda atto di una situazione comunque "a norma" da migliorare al fine di una gestione che ne tenga sotto controllo le caratteristiche essenziali garantendo nel tempo, non solo il mantenimento della conformità, ma anche il miglioramento degli standard.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



SGSL

### COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

Pertanto, se effettuiamo un confronto fra il nostro modello tridimensionale (rappresentativo del sistema azienda) ed il modello evolutivo dei Sistemi di Gestione comprendiamo che il miglioramento continuo altro non è che la convergenza al punto di stabilità del nostro sistema, ovvero si parte da una condizione iniziale e si converge verso un punto di stabilità della funzione di energia rappresentativa del sistema safety.



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



 **COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE**

  
 Il sito per i responsabili del servizio di prevenzione e protezione

  
 MANAGEMENT SUPPORT SERVICES

  
**AMBIENTE LAVORO**

**Segreteria Convegno:**  
 EXPRIT S.r.l.  
 Via G. Mameli, 39  
 50131 - FIRENZE  
 Tel. 055-600157 r.a.  
 Fax 055-601795  
 e-mail: services@exprit.it

  
**AMBIENTE LAVORO**

**CONVEGNO**  
**S.S.C.C.P.**  
**Safety System Critical Control Point**  
 POSSIBILI SOLUZIONI  
 ED  
 AUTOCONTROLLO DEGLI ASPETTI CRITICI  
 PER I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SAFETY

**VENERDI 8 GIUGNO 2007**  
**ORE 14.30 - 18.30**  
 clo Fiera di Bologna  
**SALA NOTTURNO**  
 CENTRO SERVIZI BLOCCO D

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini

 **COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE**

**S.S.C.C.P.**  
**Safety System Critical Control Point**  
 Il sistema S.S.C.C.P. propone una semplice metodica di gestione della safety nelle organizzazioni attraverso il controllo dei punti critici definiti attraverso l'analisi dei flussi e dei processi nell'ambito dello specifico sistema organizzativo-gestionale. Si tratta, quindi, di controllare alcuni passaggi chiave secondo uno schema ben specificato per avere la garanzia di controllo dell'intero sistema safety. Per agevolare e semplificare la gestione ed il controllo dei punti critici risulta di fondamentale importanza disporre di idonei strumenti tecnologici ed organizzativo gestionali.

**PROGRAMMA**

14 15 Registrazione dei Partecipanti  
 14 30 Saluto di benvenuto  
 Ing. Luca Matteini (Project Lead del RSP.info)  
 Chairman: Ing. Luca Matteini

14 45 **PRINCIPALI CRITICITÀ RILEVATE DA INAIL NELLA GESTIONE DELLA SAFETY**  
 Dott. Fabrizio Benedetti (Direttore Centro di Prevenzione INAIL)

15 15 **PRINCIPALI CRITICITÀ RILEVATE DALLE ASL NELLA GESTIONE DELLA SAFETY**  
 Dott. Giuseppe Petrosi (Direttore del Dipartimento della Prevenzione Azienda Sanitaria di Firenze)

15 30 **IL REGOLAMENTO REACH ED IL SISTEMA GHS: ELEMENTI ESSENZIALI E CRITICITÀ**  
 Dott. Stefano Agostelli (Fondazione per l'ambiente)

15 45 **GESTIONE "CRITICA" DELLA SAFETY NELL'INTEGRAZIONE DI PROCESSO TRA SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E RISK MANAGEMENT**  
 Ing. Antonio Di Mambro (Co.Tecnologie di Sicurezza I.P.E.S. di Torino)

16 00 **S.S.C.C.P.: MODELLI, PROTOCOLLI, CHECK-LIST E FASI PER L'AUTOCONTROLLO SAFETY**  
 Ing. Luca Matteini (Project Lead del RSP.info)

16 30 **QUALI LE IMPLICAZIONI CRITICHE PER LA MULTIDISCIPLINARITÀ DI RUOLI DEGLI INGEGNERI IN AMBITO SAFETY**  
 Ing. Paolo Stefanelli (Direttore Centro di Prevenzione INAIL)

16 45 **C.C.P. NELLA NUOVA GESTIONE DEL RISCHIO RUMORE E VIBRAZIONI**  
 Dott.ssa Iole Piro (A.I.T. To Siera - Dip.to di Prevenzione)

17 00 **NOMINA E RUOLO DEL RLS: quali gli aspetti critici e le future prospettive**  
 Avv. Claudio Pisciotti (Resp. Assistenza C.C. di Lavoro e Cura del Lavoro)

17 15 **C.C.P. NELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO DEL SINCERT PER LA CERTIFICAZIONE DEI SGSL**  
 Con.le Riccardo Banzoni (Strato S.p.A.)

17 30 **C.C.P. NELLA FASE DI SAFETY AUDIT**  
 Ing. Jean Marc Flanconche (Amministratore Delegato Bureau Veritas - Ing. Internal e Certificazione di Sistema)

18 00 **DIBATTITO**

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro © Ing. Luca Matteini



## Il modello EXPRIT

Poiché esistono più punti di stabilità il sistema evolverà, in caso di stabilità, verso uno di essi.

Il punto di più probabile convergenza sarà quello “più facile” (ovvero per raggiungere il quale è richiesto l'impiego di minore energia) anche se non è detto che sia il migliore.

Il miglioramento continuo consiste, allora, nel cambiare le condizioni iniziali al fine di consentire al sistema la convergenza verso un punto a maggior stabilità ovvero verso un minimo che si trova ad avere un vertice più basso nella nostra rappresentazione tridimensionale.



## Il modello EXPRIT

### Il feedback

Tutti sistemi esistenti in natura necessitano di un feedback affinché siano sotto controllo.

Nei sistemi di gestione se non viene predisposto un opportuno feedback il sistema cerca di instaurarne uno autonomamente.

Se il feedback non è significativo e veloce c'è il rischio di instabilità del sistema.



SGSL

## Il modello EXPRIT

### Il feedback

#### Il feedback non è:

- un'opinione positiva o negativa su ciò che qualcuno ha detto o fatto;
- un'interpretazione di ciò che qualcuno ha detto o fatto;
- consigli o indicazioni per il futuro.

#### Il feedback è:

un processo comunicativo teso all'individuazione oggettiva di un comportamento, al fine di cambiare o rinforzare il comportamento stesso.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

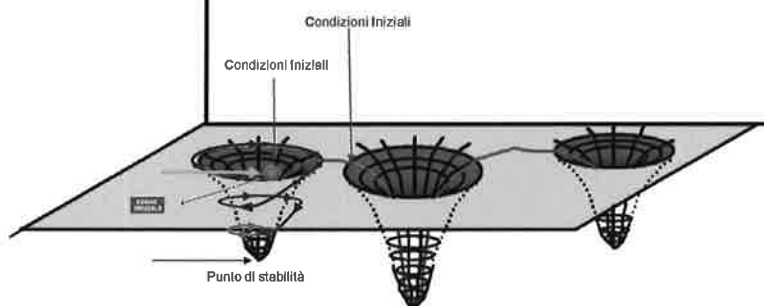
© Ing. Luca Matteini



SGSL

## COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

### Il modello EXPRIT



Partendo, quindi, dall'esame iniziale (condizioni iniziali) il sistema si evolve verso uno dei punti di stabilità, ma ciò avviene solo a due condizioni:

- il sistema è stabile
- ci si trova in prossimità di un punto di convergenza.

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## COME MIGLIORA IMPARA ED EVOLVE UN'ORGANIZZAZIONE

### Il modello EXPRIT

Pertanto, il miglioramento continuo lo si ottiene solamente a condizione che:

- **il sistema sia stabile**
- **ci si trovi in prossimità di un punto di convergenza.**
- Il numero dei punti di stabilità dipende da come viene organizzata l'azienda da parte del datore di lavoro ed è in stretta dipendenza con le celle organizzate (processi intercorrelati) dell'organizzazione.
- Il sistema è stabile i presupposti su cui si basa l'organizzazione non subiscono eccessive fluttuazioni (derivanti da variazioni delle condizioni interne ed esterne) nello specifico esso viene mantenuto stabile dal sistema di controllo interno (SCI) effettuato rispetto ai punti critici di controllo..
- La convergenza è possibile se il datore di lavoro ha creato le condizioni iniziali (organizzativo-gestionali & logistico-strutturali) sufficienti a collocare l'organizzazione medesima in prossimità di un punto di stabilità.
- In tali condizioni il miglioramento avviene attraverso la definizione di idonei obiettivi il cui raggiungimento è monitorato attraverso la definizione di specifici indicatori di performance (KPI) e dal riesame delle prestazioni rispetto ad essi, il processo di evoluzione verso gli obiettivi deve essere monitorato con azioni di controllo supportato da rapidi feedback che conducano ad altrettanto rapide azioni di regolazione organizzativo-gestionale.
- Oltre un certo livello limite per ottenere un ulteriore miglioramento occorre modificare il posizionamento dell'organizzazione portandola in prossimità di condizioni iniziali più stabili ovvero cambiando le condizioni iniziali (attraverso un'azione di BPR).

La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## PUNTI DI ATTENZIONE

### CHECKLIST – LISTE DI RISCONTRO

Una **checklist** è un insieme sistematico di domande/suggerimenti riguardo al SGSL della parte sottoposta ad audit, che consente all'Auditor di mantenere un approccio coerente e di evitare di dimenticare alcuni aspetti importanti.



La strategia sistemica nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

© Ing. Luca Matteini



## PUNTI DI ATTENZIONE

### Benefici della Checklist

- Risparmiare tempo
- Ridurre la necessità di affidarsi alla memoria
- Possono essere riadattate in altri audit
- Possono essere modificate e migliorate in base all'esperienza
- Forniscono domande strutturate, organizzate in un ordine logico
- Permettono di riesaminare le domande in anticipo, per determinare se sia necessario un esperto
- Sono mezzi utili a registrare i risultati



## PUNTI DI ATTENZIONE

### Tipologie di Checklist

#### Checklist standard

- Checklist sviluppate in accordo ai requisiti di una norma o di un modello
- Da utilizzarsi, principalmente, per audit di sistema (riesame della documentazione)

#### Checklist personalizzate

- Checklist sviluppate rispetto a politiche, procedure, istruzioni di lavoro e processi del business
- Utilizzate principalmente per audit di conformità



## PUNTI DI ATTENZIONE

### Limiti delle Checklist

- Possono limitare il campo d'applicazione dell'indagine
- Possono indurre a perdere di vista i percorsi significativi dell'audit (*audit trail*)
- Distraggono spesso dall'ascolto attivo
- Conferiscono sempre un tono inquisitorio
- Possono diventare *mezzo* per nascondere carenze dell'auditor anziché strumento per assistere il regolare svolgimento dell'audit.
- Presentano un elevato rischio di focalizzarsi solo sulla checklist, perdendo di vista la visione complessiva e lo specifico contesto.