



**UNI EN ISO 26000:2020.  
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO  
E LA RELAZIONE CON IL DLGS. 231/01**

**22 GIUGNO 2022**

## PRESENTAZIONE

La responsabilità amministrativa degli enti di cui al DLgs 231/01 è divenuto un tema di grande attenzione negli ultimi due decenni per le imprese private, con specifico riferimento ai cosiddetti “reati presupposto”, che spaziano dalla corruzione al caporalato, da alcuni reati ambientali a quelli relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, tutti temi di immediato riscontro con il tema della responsabilità sociale di impresa.

Dotare l'organizzazione di un efficace Modello di organizzazione e gestione per la parte salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL), come proposto dal DLgs 231/01 e dall'art 30 del DLgs 81/08, per godere dell'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa, consente di rendere conto, nella sostanza, dei punti e degli aspetti legati a salute e sicurezza sul lavoro, presenti nella UNI EN ISO 26000.

Obiettivo del corso è tratteggiare i cardini di questa peculiare normativa Italiana e delineare le caratteristiche di un MOG-SSL idoneo ed efficace, quali l'adozione di un codice di comportamento, di un codice etico e di prassi/procedure operative; tutto ciò nella prospettiva della responsabilità sociale di impresa.

## OBIETTIVI

Il corso si propone di:

- Descrivere il campo di applicazione e le caratteristiche del DLgs 231/01
- Illustrare gli elementi costitutivi di un MOG –SSL idoneo ed efficace
- Evidenziare gli elementi comuni con la responsabilità sociale di impresa, con specifico riferimento all'aspetto della salute e sicurezza sul lavoro
- Proporre una modalità di gestione conforme e socialmente responsabile

## DESTINATARI

I destinatari del corso sono tipicamente:

- Management aziendale (datori di lavoro, dirigenti, figure quadro)
- Dirigenti della Pubblica Amministrazione e policy maker
- Dirigenti di ONG e di parti economiche e sociali
- Responsabili e consulenti dei sistemi di gestione aziendali
- Responsabili del servizio di prevenzione e protezione
- Esperti, studiosi e consulenti in materia di responsabilità sociale e sostenibilità

## DOCENTE

**ANTONIO TERRACINA** - Esperto della Commissione Tecnica UNI/CT 042/GL 55 “Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro”, delegato nazionale presso il Gruppo di Lavoro ISO 26000

# CONDIVIDIAMO IL NOSTRO PATTO D'AULA

-Conosciamoci: iniziamo con un giro di presentazione. Ognuno di noi potrà dire di cosa si occupa, in quale ambito lavora, quali aspettative ha rispetto al corso. Se il corso si svolge da remoto rendiamoci riconoscibili scrivendo il nostro nome e cognome nella nostra finestra di Zoom

-Partecipiamo attivamente e confrontiamoci: il corso è un momento di apprendimento che passa anche dal confronto con il docente e i partecipanti. Facciamo domande, chiediamo chiarimenti, ascoltiamo i contributi di tutti

-Utilizziamo gli strumenti in modo consapevole: se il corso si svolge da remoto teniamo preferibilmente accesa la webcam; silenziamo il microfono quando non stiamo parlando; alziamo la mano per richiedere la parola; usiamo la chat se indicato dal docente. Se il corso si svolge in presenza, alziamo la mano per richiedere la parola

-Stabiliamo insieme le pause e rispettiamo le

-Evitiamo distrazioni: per quanto possibile, silenziamo il telefono ed evitiamo di leggere mail o messaggi. Durante le pause avremo modo di gestire eventuali urgenze

-Contribuiamo al miglioramento dei corsi UNITRAIN: al termine del corso, compiliamo il questionario di customer satisfaction e forniamo eventuali suggerimenti di miglioramento

-Per il rispetto della privacy di tutti, non ci è permesso effettuare registrazioni audio, video o acquisire screenshot

## IL TEAM UNITRAIN SI IMPEGNA A:

-Inviarvi il materiale didattico

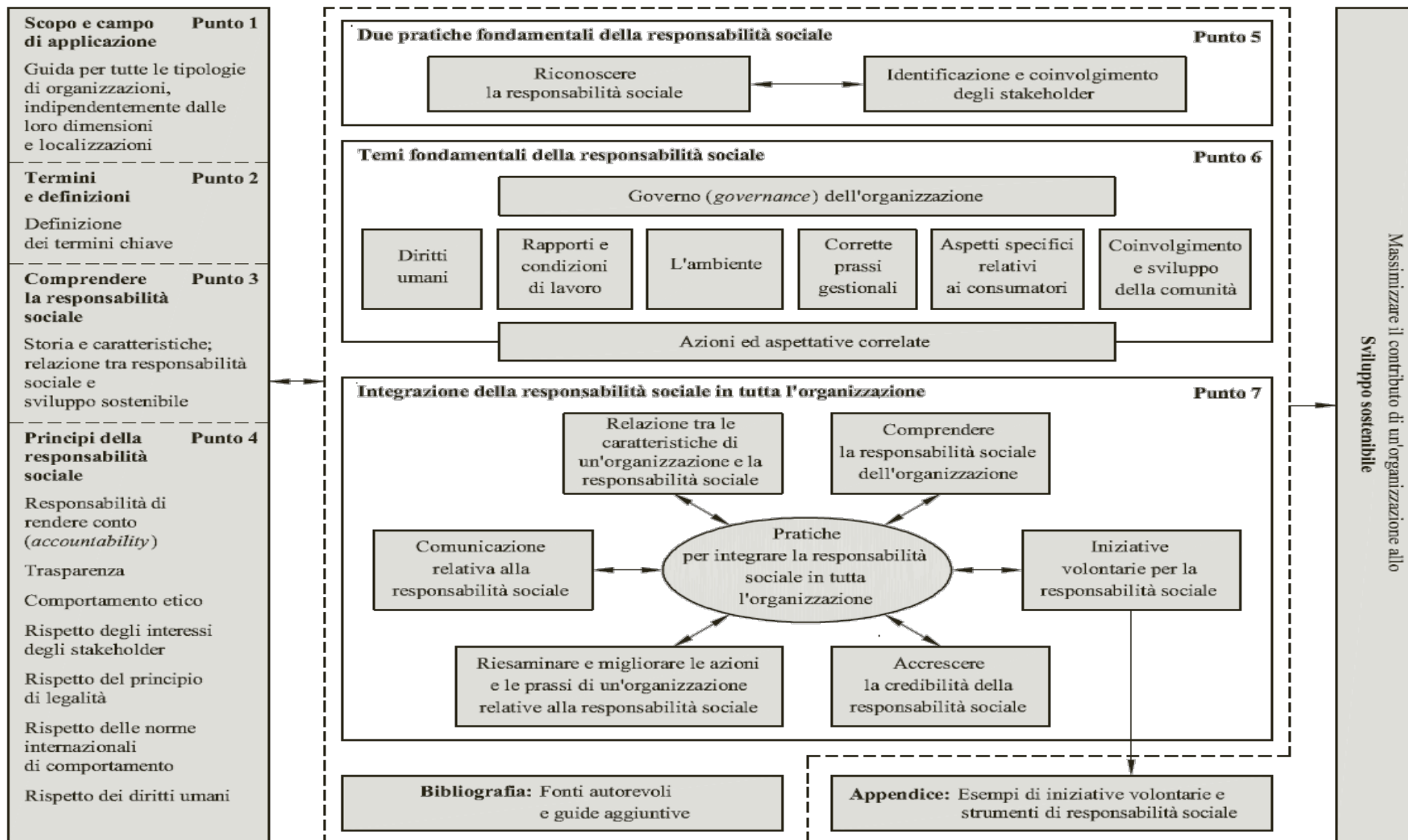
-Elaborare ed inviare l'attestato di partecipazione a chi abbia frequentato almeno il 90% dell'ammontare ore del corso. UNITRAIN si riserva la facoltà di verificare, a campione, l'effettiva partecipazione al corso attraverso appelli intermedi.



# Agenda

- ① La UNI EN ISO 26000:2020
- ② Il DLgs 231/01 e SSL
- ③ Il MOG
- ④ Il processo di asseverazione
- ⑤ Correlazioni funzionali

# La UNI EN ISO 26000 2020



### 3. ISO 26000: terminologia e struttura

#### Definizione di necessaria diligenza (due diligence)

Processo globale e proattivo per identificare gli impatti negativi, reali e potenziali, di tipo sociale, ambientale ed economico, delle decisioni e delle attività di un'organizzazione, inerenti l'intero ciclo di vita di un progetto o di una attività dell'organizzazione, con lo scopo di evitare, o di mitigare, tali impatti negativi.

## 3. ISO 26000: terminologia e struttura

### □ Definizione di sfera di influenza

**Estensione** dei **rapporti** politici, contrattuali, economici o di altro tipo **attraverso i quali un'organizzazione** (2.12) ha la possibilità di **influire** sulle decisioni o attività di altre organizzazioni o individui.

NOTA 1 La possibilità di influenzare non comporta, di per sé, una responsabilità di esercitare tale influenza.

## 3. ISO 26000: terminologia e struttura

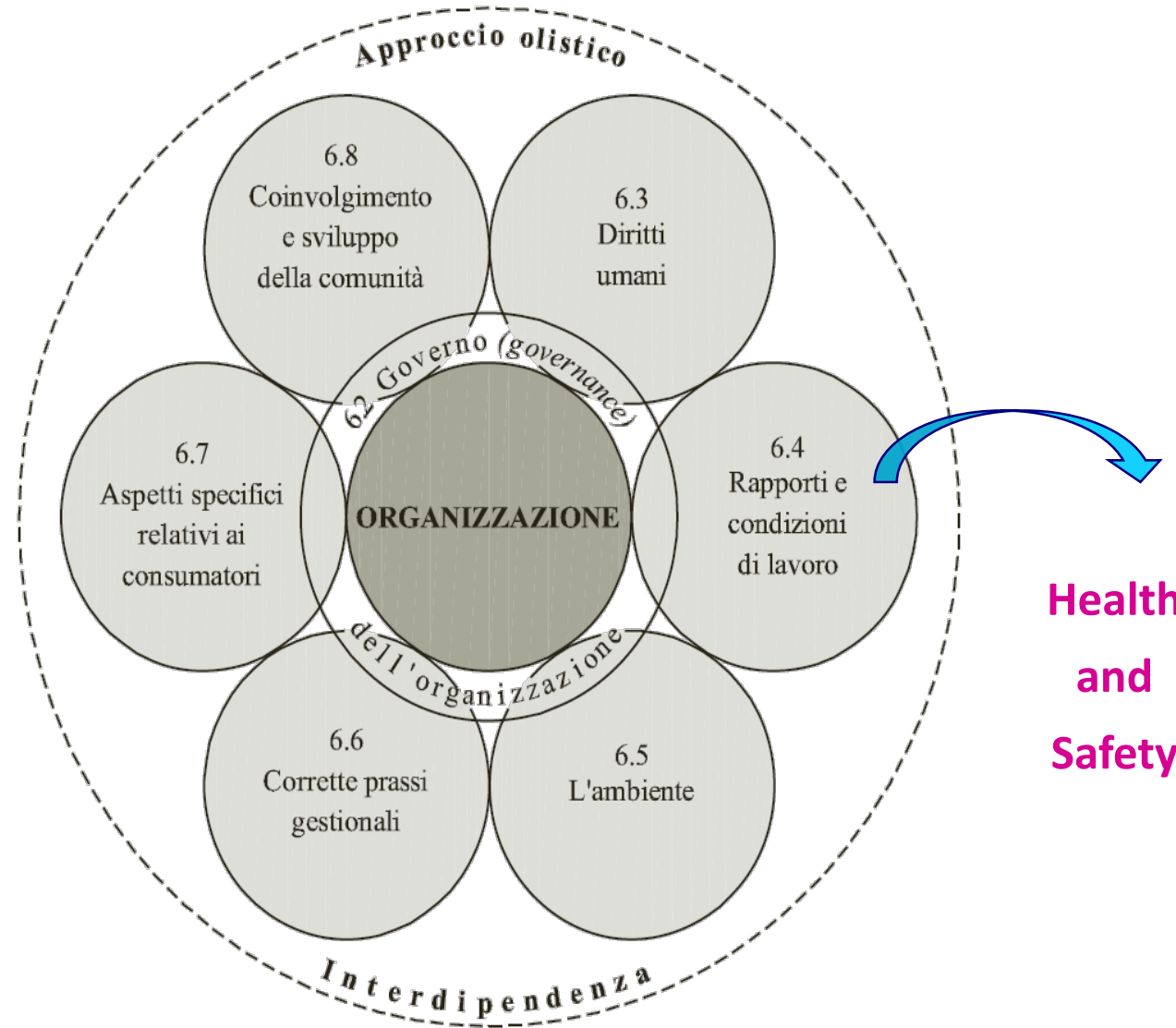
### □ Definizione di catena del valore

Sequenza completa di attività o di soggetti che forniscono o ricevono valore sotto forma di prodotti (2.15) o servizi (2.16).

NOTA 1 Tra i soggetti che forniscono valore sono inclusi i fornitori, i **lavoratori** (2.27) esterni (2.27), gli appaltatori ed altri.

NOTA 2 Tra i soggetti che ricevono valore sono inclusi i **clienti** (2.3), i **consumatori** (2.2), gli utenti, i membri e gli altri utilizzatori

# I sette temi fondamentali in ISO 26000



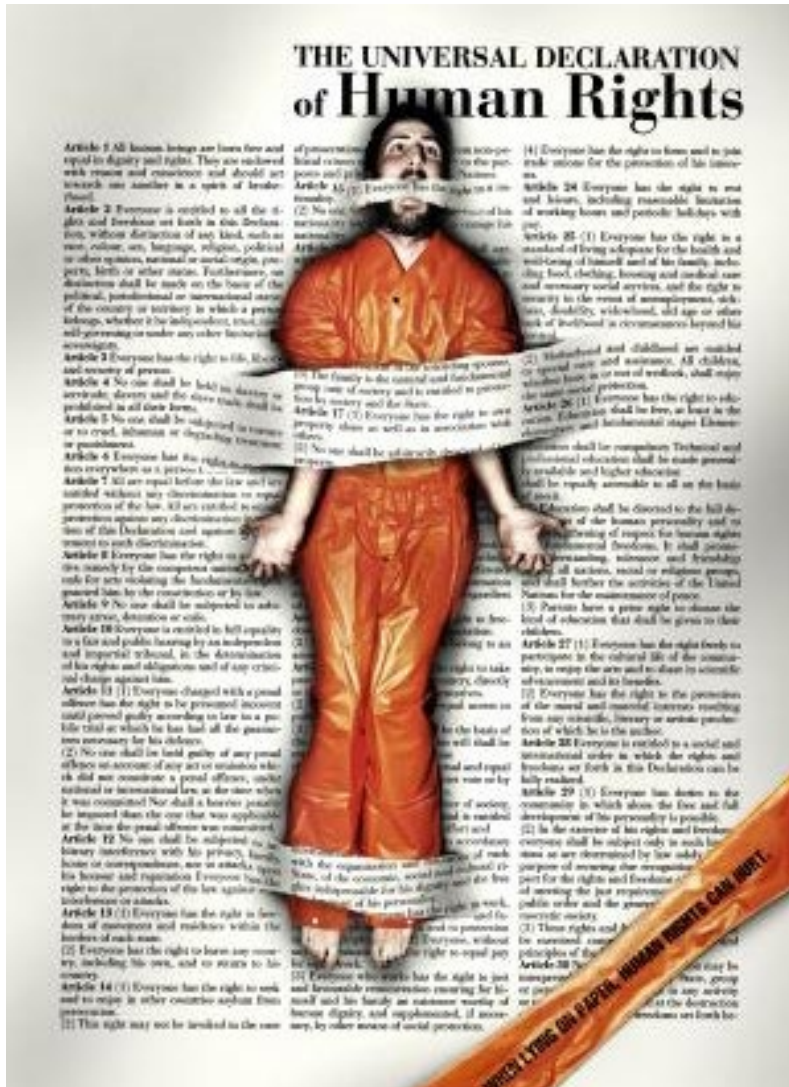
**Health  
and  
Safety**

# Governo (governance) dell'organizzazione

Il sistema tramite cui una organizzazione prende ed attua decisioni per il raggiungimento dei propri obiettivi.

I sistemi di governance **variano, in base** alle dimensioni ed al tipo di organizzazione oltreché in base al **contesto** ambientale, economico, politico, culturale e sociale in cui essa opera.

## Aspetti specifici – Issues

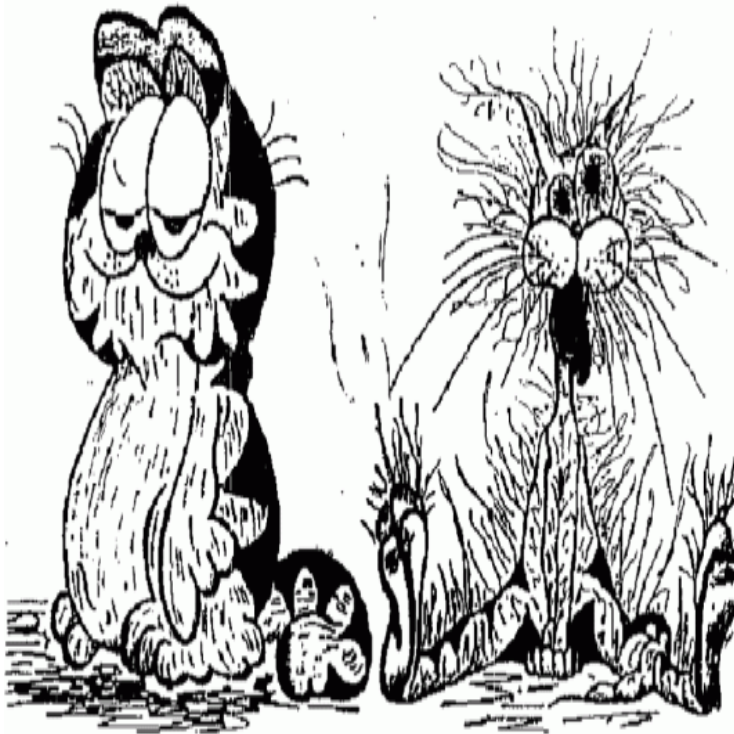


1. Necessaria diligenza
2. Situazioni a rischio per i diritti umani
3. Evitare la complicità
4. Risoluzione delle controversie
5. Discriminazioni e gruppi vulnerabili
6. Diritti civili e politici
7. Diritti economici, sociali e culturali
8. Principi fondamentali e diritti sul lavoro

# Rapporti e condizioni di lavoro

## Aspetti specifici – Issues

1. Occupazione e rapporti di lavoro
2. Condizioni di lavoro e protezione sociale
3. Dialogo sociale
4. Salute e sicurezza sul lavoro
5. Sviluppo delle risorse umane e formazione



**Alla partenza  
da casa**

**Alla partenza  
dall'ufficio**



## Aspetti specifici – Issues

1. Prevenzione dell'inquinamento
2. Uso sostenibile delle risorse
3. Mitigazione dei cambiamenti climatici e adattamento ad essi
4. Protezione dell'ambiente, biodiversità e ripristino degli habitat naturali

# Corrette prassi gestionali



## Aspetti specifici – Issues

1. Lotta alla corruzione
2. Coinvolgimento politico responsabile
3. Concorrenza leale
4. Promuovere la responsabilità sociale nella catena del valore
5. Rispetto dei diritti di proprietà

# Aspetti specifici relativi ai consumatori



## Aspetti specifici – Issues

1. Comunicazione commerciale onesta, informazioni basate su dati di fatto e non ingannevoli e condizioni contrattuali corrette
2. Protezione della salute e della sicurezza dei consumatori
3. Consumo sostenibile
4. Servizi e supporto ai consumatori, risoluzione dei reclami e delle dispute
5. Protezione dei dati e della riservatezza del consumatore
6. Accesso ai servizi essenziali
7. Educazione e consapevolezza

# Coinvolgimento e sviluppo della comunità



## Aspetti specifici – Issues

1. Coinvolgimento della comunità
2. Istruzione e cultura
3. Creazione di nuova occupazione e sviluppo delle competenze
4. Sviluppo tecnologico e accesso alla tecnologia
5. Creazione di ricchezza e reddito
6. Salute
7. Investimento sociale

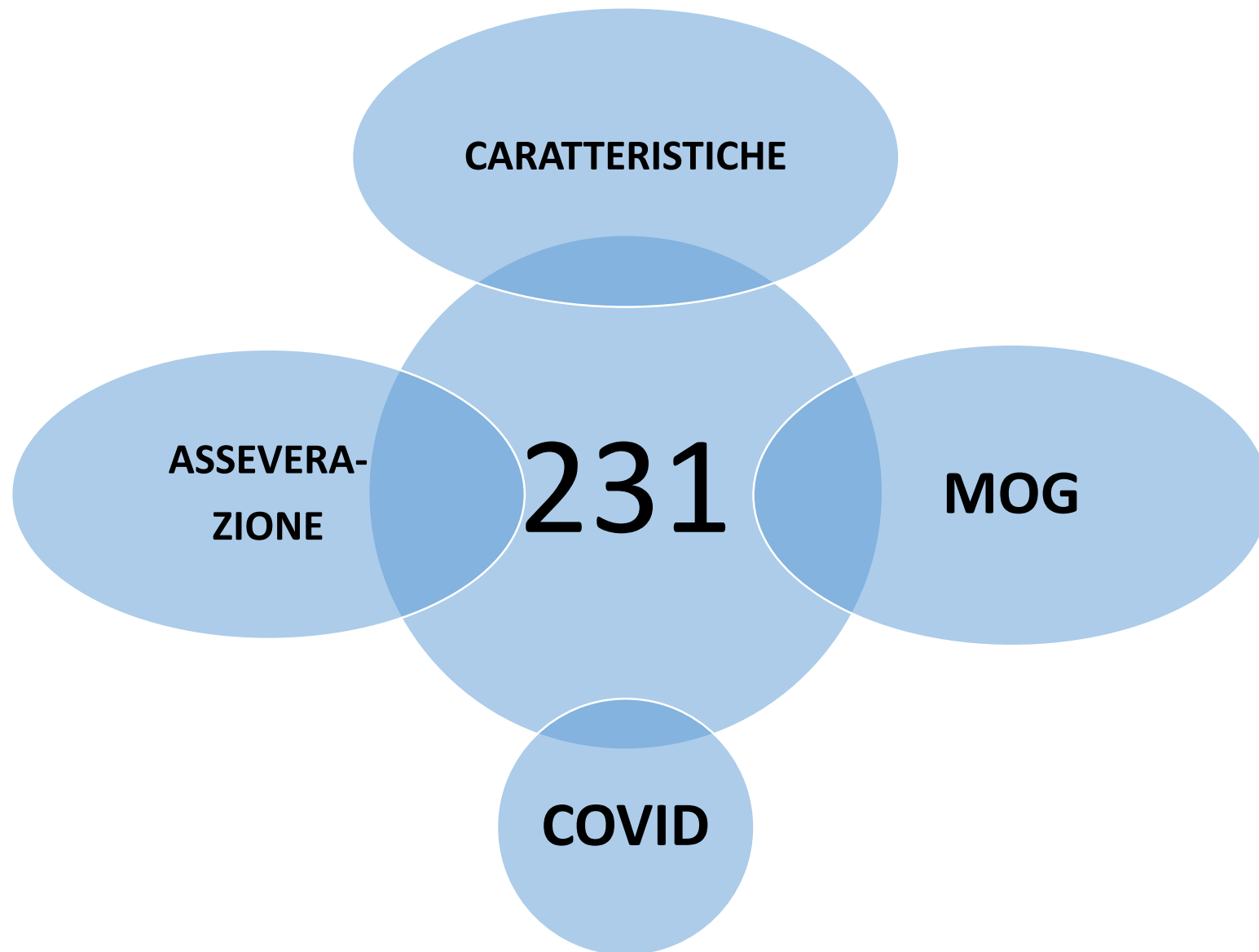
# Il percorso di governance della responsabilità sociale in un'organizzazione, in linea con UNI ISO 26000

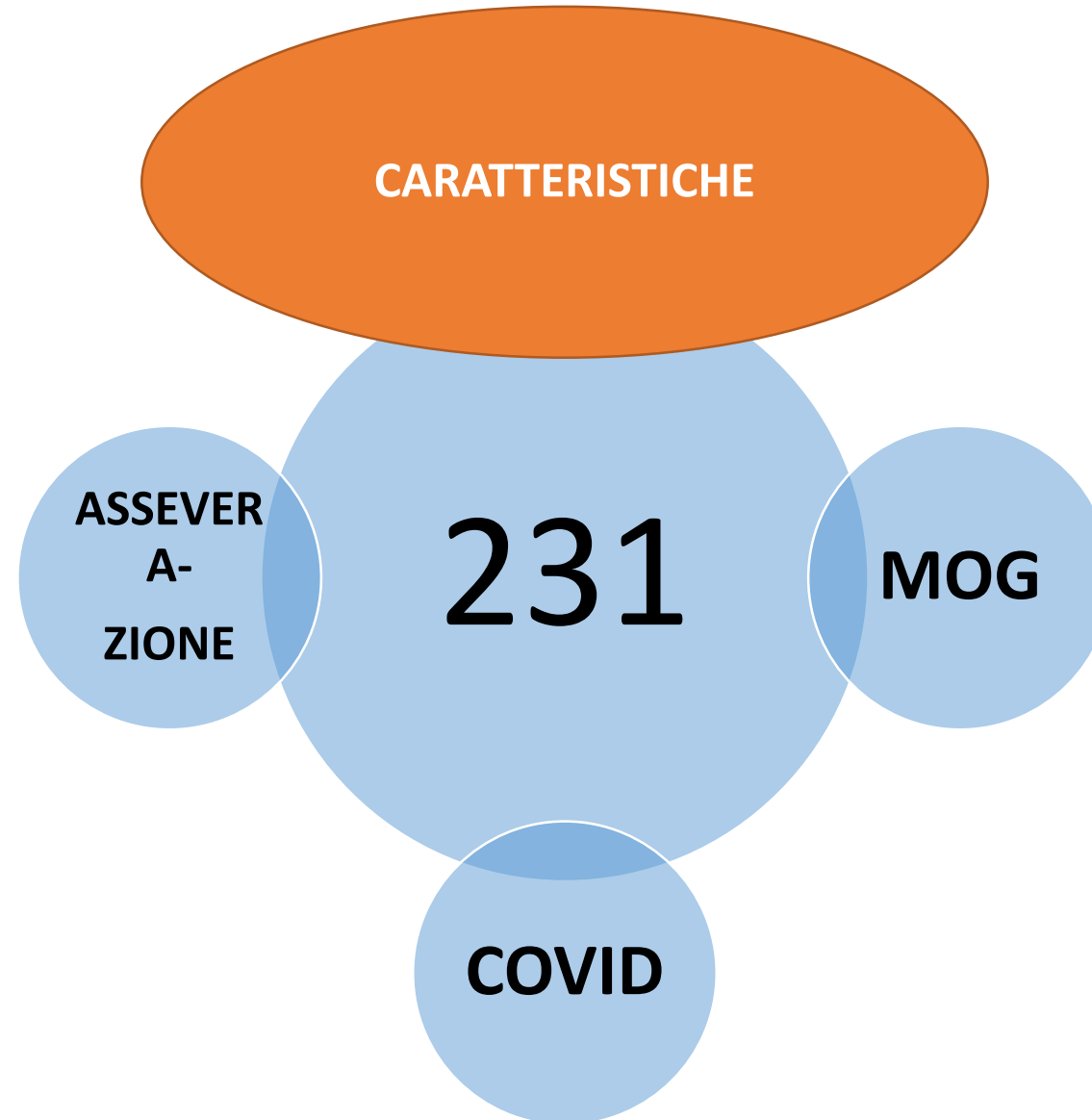
Coinvolgimento della Direzione	Sviluppo di un piano strategico basato su un approccio e una governance socialmente responsabile
Identificazione delle leggi applicabili; identificazione dei rischi e definizione dei modelli preventivi	Comportamento etico. Trasparenza
Identificazione e coinvolgimento degli stakeholder	Rispetto degli interessi degli stakeholder
Autovalutazione e piano di azione	Governance dei sette temi fondamentali di UNI ISO 26000
Monitoraggio e azioni correttive	Attuazione di un sistema efficace di monitoraggio in relazione ai temi fondamentali e ai principi di UNI ISO 26000
Raccolta di dati e rendicontazione trasparente	Rendicontazione dell'impatto sociale e ambientale delle decisioni e azioni di un'organizzazione

15



L'analisi del rischio va estesa anche alla catena della subfornitura!





## **DECRETO LEGISLATIVO 231/01**

***DISCIPLINA DELLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETA' E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITA' GIURIDICA***

**Istituisce la responsabilità amministrativa dell'ente per reati posti in essere da amministratori, dirigenti o dipendenti, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo**

# DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il d.lgs. 231/01 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle imprese per una serie di reati, tra cui:

- Indebita percezione di erogazioni da parte dello Stato, o altro Ente Pubblico o Comunità Europea
- Truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per conseguimento di erogazioni pubbliche
- Concussione
- Corruzione
- Frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico
- Reati societari (false comunicazioni sociali, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, formazione fittizia del capitale, agiotaggio, etc.)
- Abusi di mercato

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il d.lgs. 231/01 non si applica agli enti pubblici ma è applicabile alle società partecipate di enti pubblici (ANAS, SOGEI ecc.)

Per esempio: non si applica a un comune ma si può applicare a una multiservizi di proprietà dell'Amministrazione comunale.

# DECRETO LEGISLATIVO 231/01

## Elementi caratterizzanti:

- ✚ Si tratta di una responsabilità che coniuga i tratti essenziali del sistema penale con quelli del sistema amministrativo
- ✚ Si introduce la responsabilità in sede penale della società, che va ad aggiungersi a quella della persona fisica
- ✚ La responsabilità coinvolge il patrimonio dell'ente e, indirettamente, gli interessi economici dei soci

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01

I procedimenti possono essere separati o riuniti (art 38) ma comunque si tratta di individuare responsabilità diverse



Responsabilità amministrativa

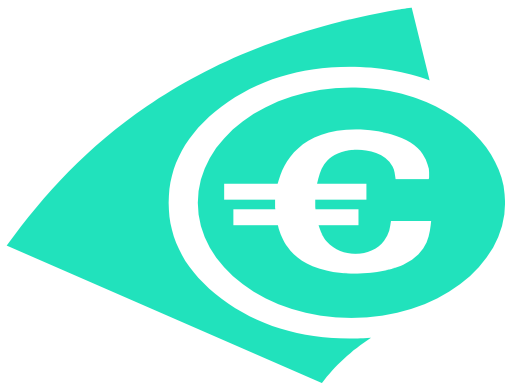


Responsabilità personale

I presupposti della responsabilità personale e di impresa sono diversi (ma possono coesistere)

# Presupposti D.lgs 231/2001

**REATO COMMESSO DA  
SOGGETTI IN POSIZIONE  
APICALE O SOTTOPOSTI  
ALL'ALTRUI DIREZIONE**



**A VANTAGGIO/INTERESSE  
DELL'ENTE**

## Cassazione 3731 depositata il 29 gennaio 2020

Nel caso sottoposto ai giudici, il dipendente si era infortunato durante lo svolgimento di un'attività che avrebbe richiesto la partecipazione di due persone. “sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività”.

1) costi relativi al personale e.... In più occasioni di un solo lavoratore non formato al posto di due dipendenti, uno dei quali avrebbe dovuto avere una qualifica specializzata per la realizzazione della prestazione.

In tal senso rilevano, peraltro, anche

2) Le economie sui costi di consulenza,

3) sugli interventi strumentali,

4) sulle attività di formazione e di informazione del personale,

5) sui materiali di scarto o la velocizzazione degli interventi di manutenzione.

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01

La Legge 123/07, entrata in vigore il 25 agosto 2007, ha esteso il campo di applicazione del d.lgs. 231/01 ai 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.

# LEGGE 123/07

## MISURE IN TEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO E DELEGA AL GOVERNO PER IL RIASSETTO E LA RIFORMA DELLA NORMATIVA IN MATERIA

Introduce all'interno del D.Lgs. 231/2001 l'art. **25 septies**, prevedendo la responsabilità degli enti per i reati di **omicidio colposo** e **lesioni colpose gravi e gravissime** commessi in **violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**

# I soggetti responsabili: onere della prova

L'ente è responsabile nel caso di reati (contemplati dalla norma) commessi "nel suo interesse o a suo vantaggio":

da un soggetto  
in posizione  
"apicale"

ossia un soggetto che riveste funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa anche in via di fatto.

L'onere di provare l'osservanza delle indicazioni previste dalla legge è in capo all'ente ("Presunzione di colpevolezza")

da un soggetto in  
"posizione  
subordinata" o  
anche  
"sottoposto"

ossia un soggetto sottoposto ai poteri di direzione e controllo dei soggetti "apicali" (ad es. dipendente, consulente, agente ecc.).

L'onere di provare l'inosservanza delle indicazioni previste dalla legge è in capo al Pubblico Ministero ("Presunzione di innocenza")

La responsabilità dell'ente è esclusa "nei casi in cui l'autore abbia commesso il reato nell'esclusivo interesse proprio o di terzi" (art. 5, comma 2, DLgs 231/2001).

# DECRETO LEGISLATIVO 231/01

## Sanzioni

DELITTO C.P.	INTERDITTIVE	PECUNIARIE
Omicidio colposo (viol. art 55 c 2 VDR)	da tre mesi a un anno	pari a 1000 quote
Omicidio colposo	da tre mesi a un anno	Da 250 a 500 quote
Lesioni colpose	sino a sei mesi	Sino a 250 quote

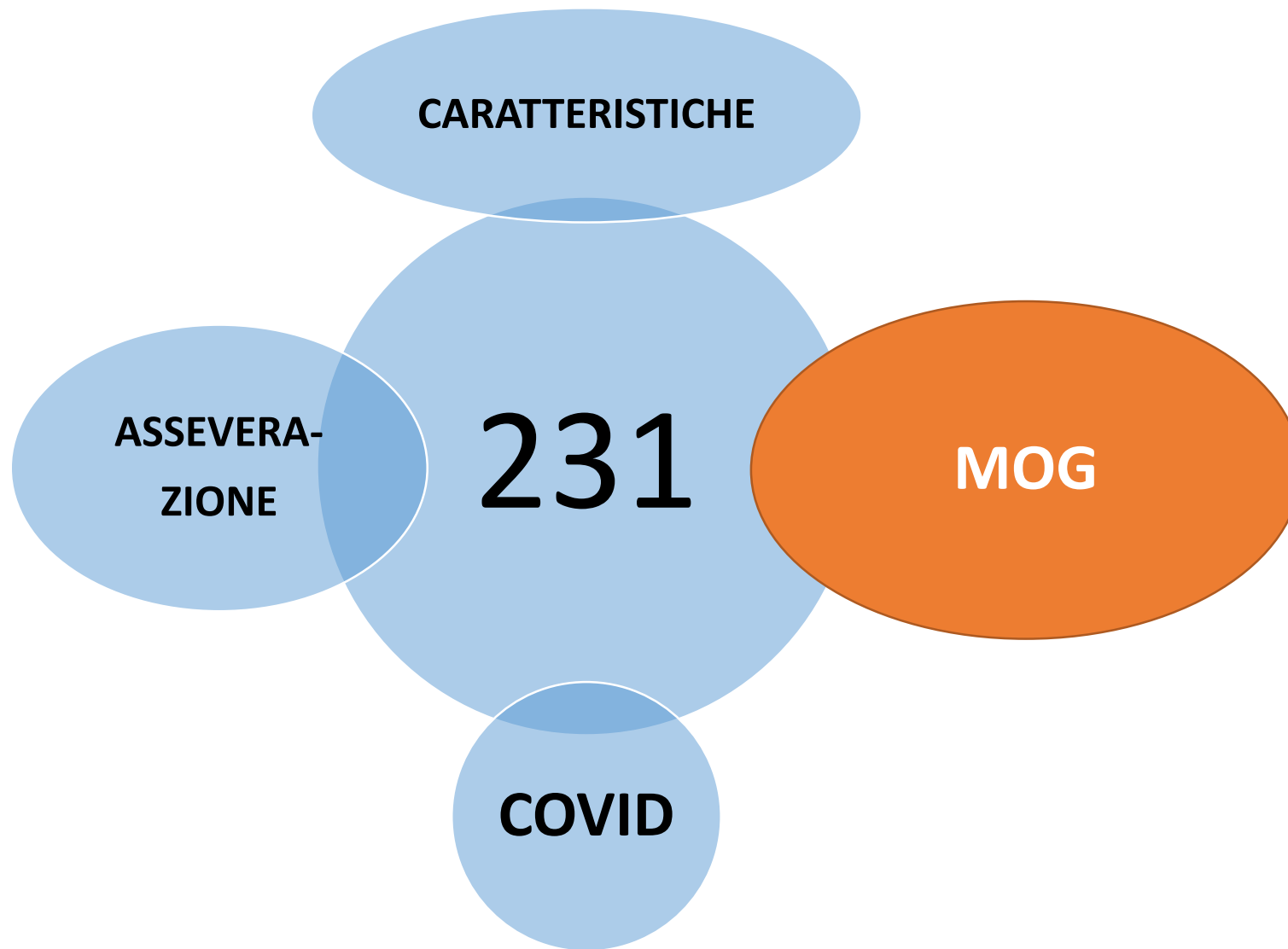
## SANZIONI INTERDITTIVE

- Interdizione dell'esercizio dell'attività
- Divieto di contrattare con la P.A.
- Sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi
- Divieto di pubblicizzare beni e servizi

## Efficacia esimente

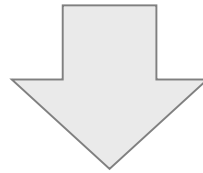
L'Azienda, tuttavia, può esimersi dalla responsabilità per i reati del 231/01 se dimostra che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi

**D.Lgs 81/08 art 30 comma 5**  
**OHSAS 18001 e Linee guida UNI – INAIL**  
**per le parti corrispondenti**



# DECRETO LEGISLATIVO 231/01

## Modello di organizzazione, gestione e controllo (Modello Organizzativo)



Complesso di regole, strumenti e condotte funzionali a dotare l'Ente di un **efficace sistema organizzativo e di gestione, idoneo ad individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti** poste in essere dai soggetti apicali dell'Ente stesso o dai soggetti sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

# DECRETO LEGISLATIVO 231/01 e D.Lgs 81/08

L' art. 30 del D.Lgs 81/08 rubricato “**Modelli di organizzazione e di gestione**” sancisce che:

Il Modello di organizzazione e gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/2001, 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;
- 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;

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01 e D.Lgs 81/08

- 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.

**Il Modello deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività suddette.**

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01 e D.Lgs 81/08

- 2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione .....
- 3. Il modello organizzativo deve in ogni caso **prevedere**,....., 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.

## DECRETO LEGISLATIVO 231/01 e D.Lgs 81/08

- 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 ...

# Decreto Legislativo 231/01 - art.30 - coma 5 e 5 bis ed efficacia esimente

- 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.

# Efficacia esimente

I SGSL “esimenti” devono avere caratteristiche coerenti con l’art. 30 comma 5 del D.lgs 81/08

Per le parti corrispondenti

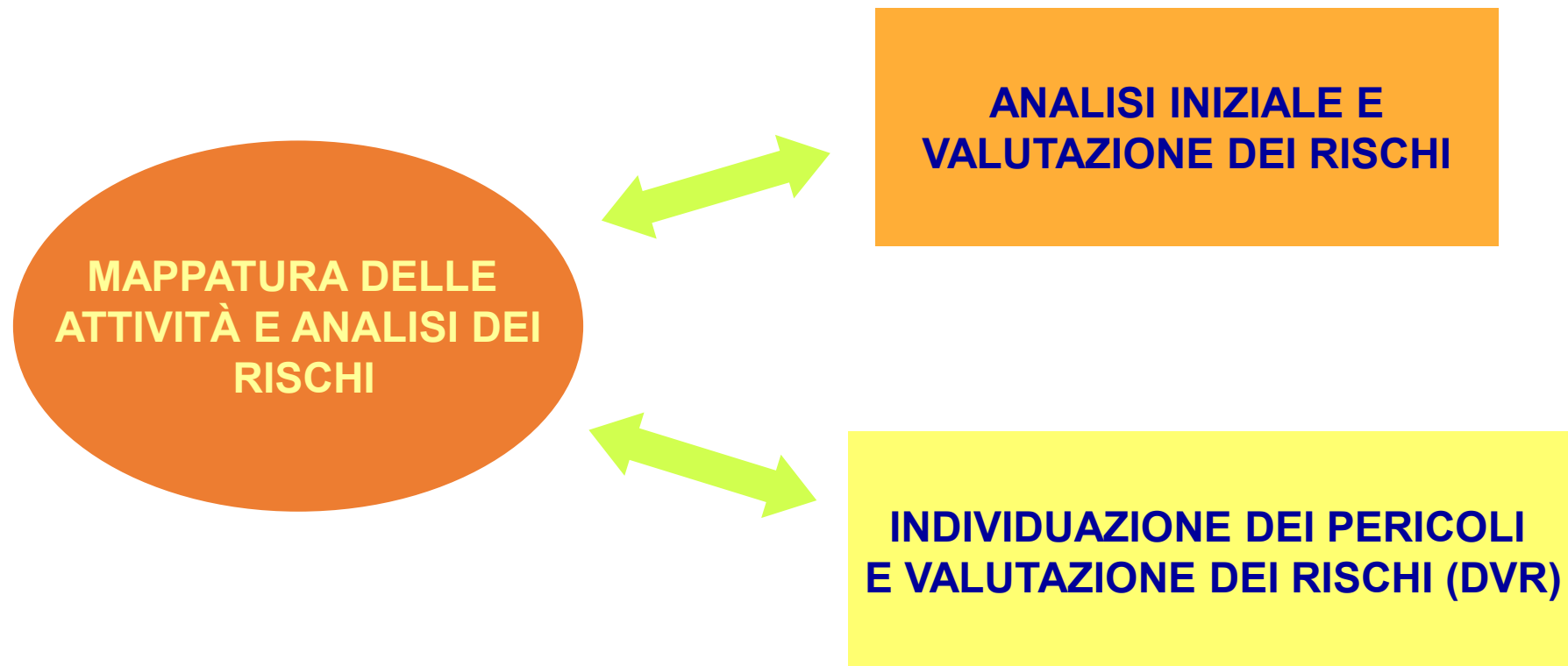
*Linee guida UNI INAIL*

Norma OHSAS  
18001 2007

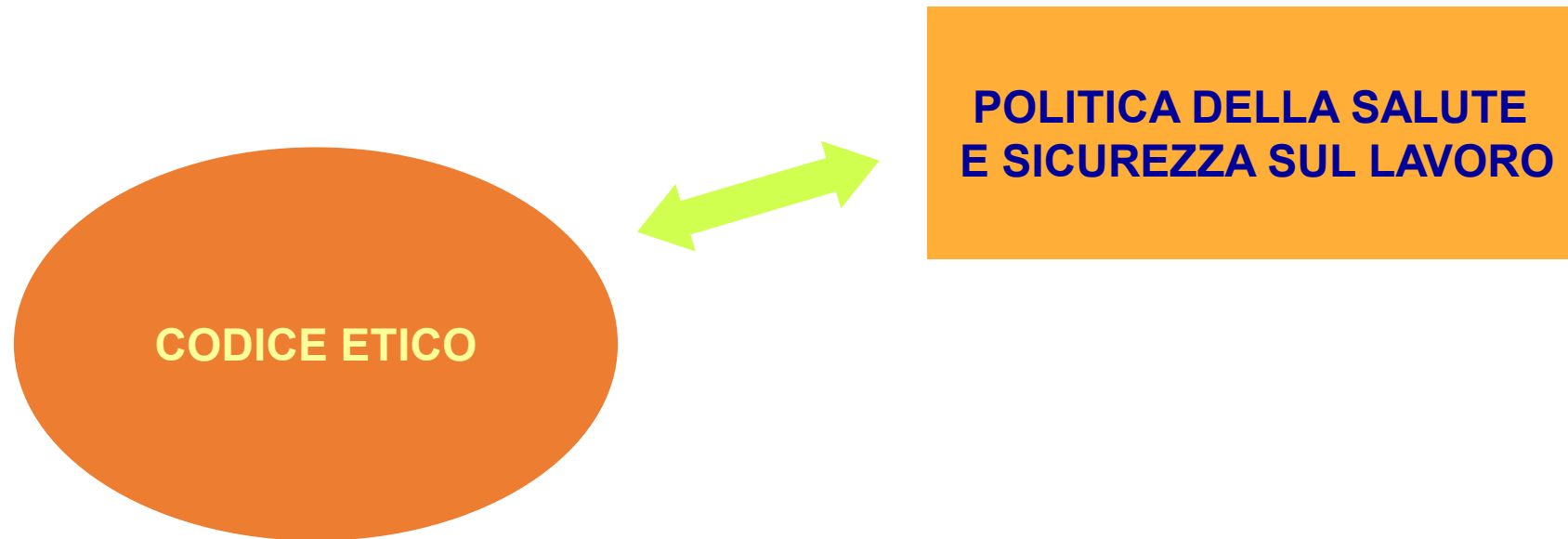
In sede di prima applicazione

ISO 45001

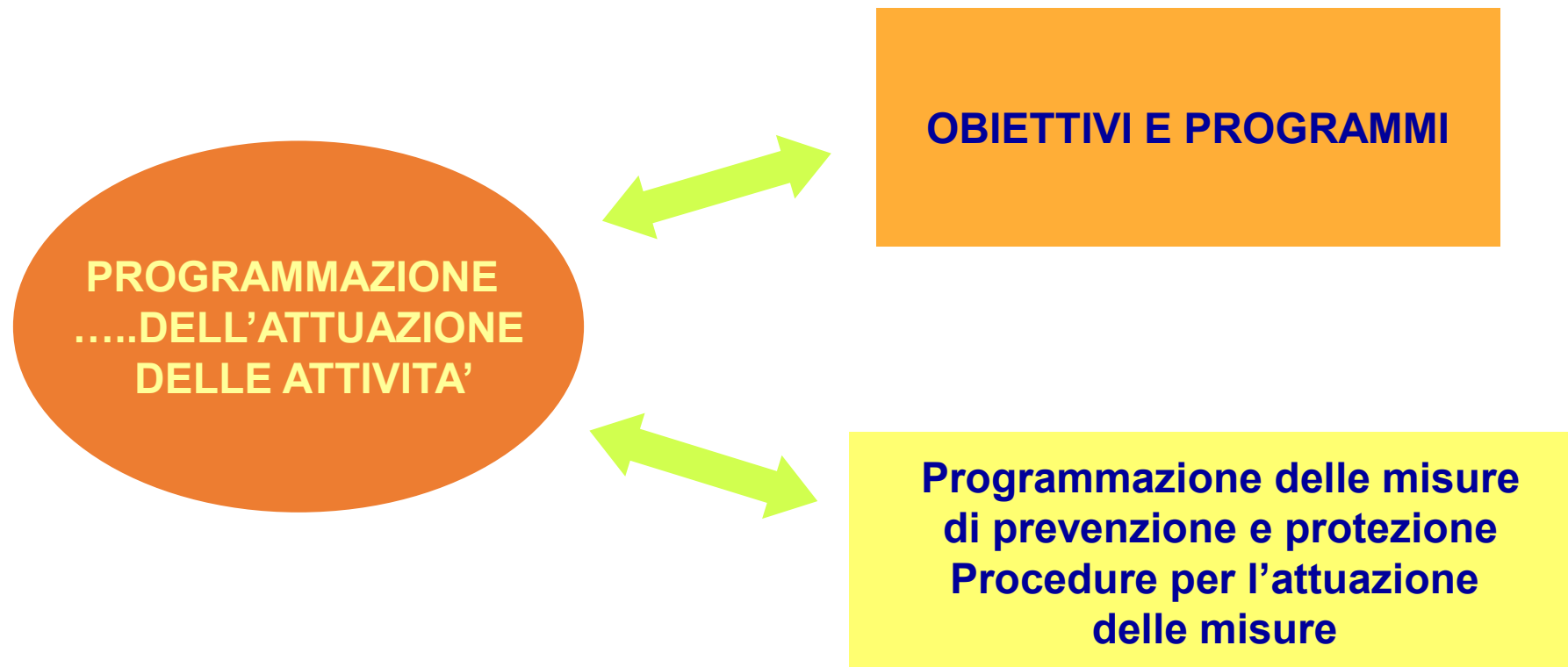
# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



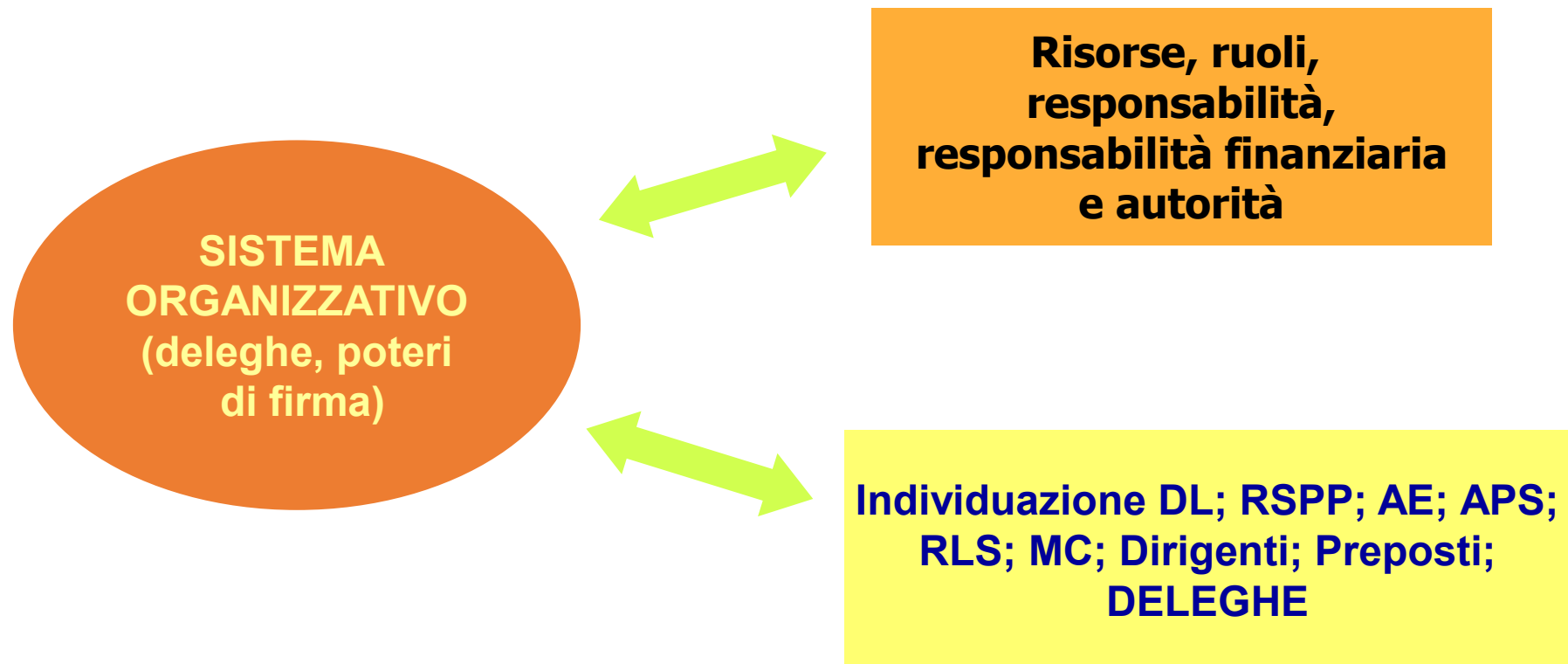
# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



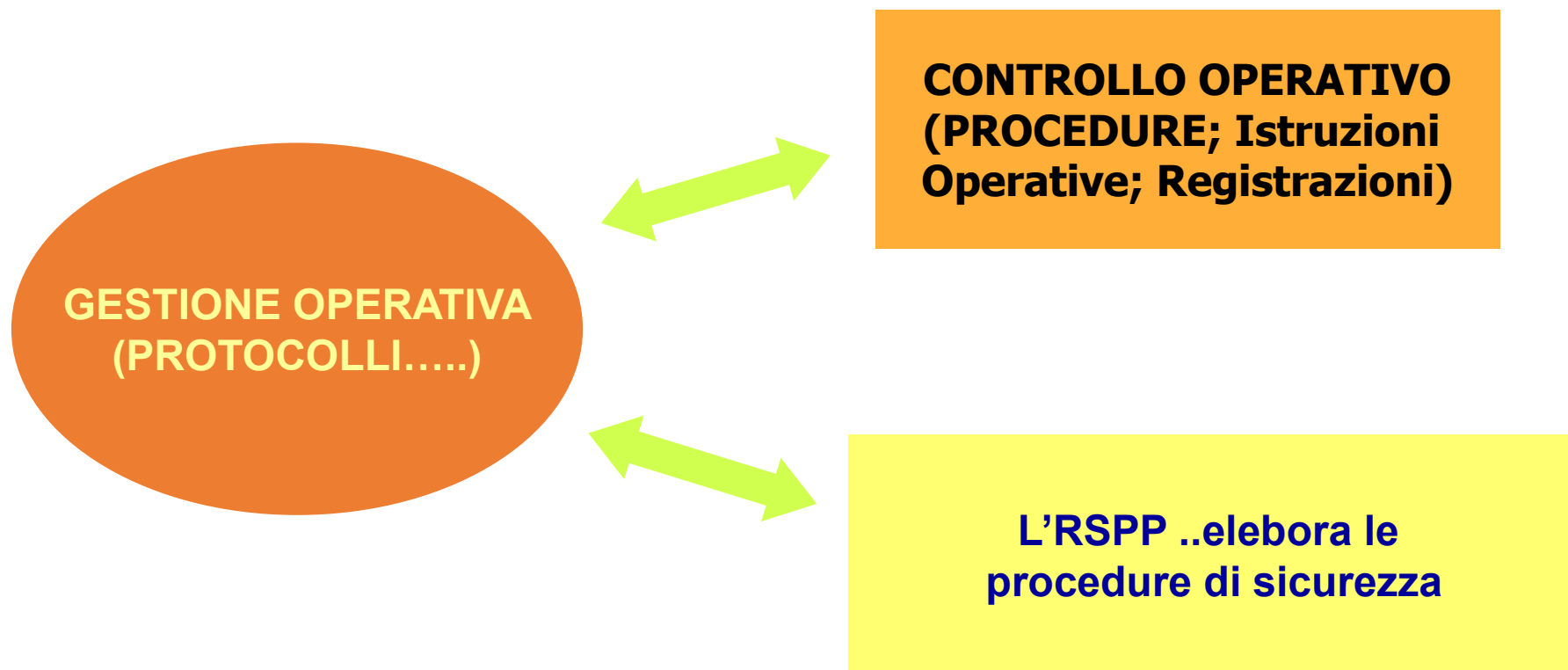
# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



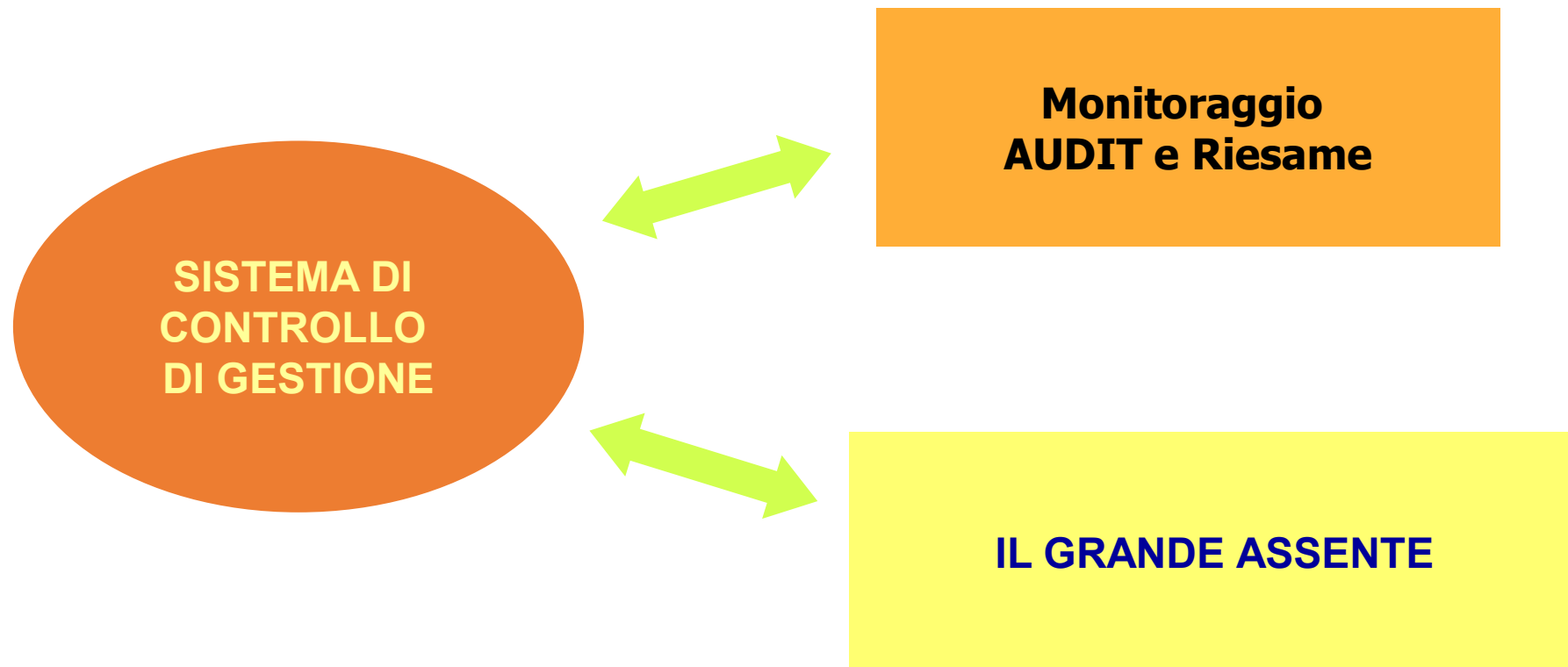
# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



# IL MODELLO 231, GLI SGSL e il D.lgs 81/08



**le parti non corrispondenti**

**UNITRAIN**  
Conoscere e applicare gli standard

– Via Sannio, 2 – 20137 Milano

02 70024379 - 228  [formazione@uni.com](mailto:formazione@uni.com)  [www.uni.com](http://www.uni.com)