



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

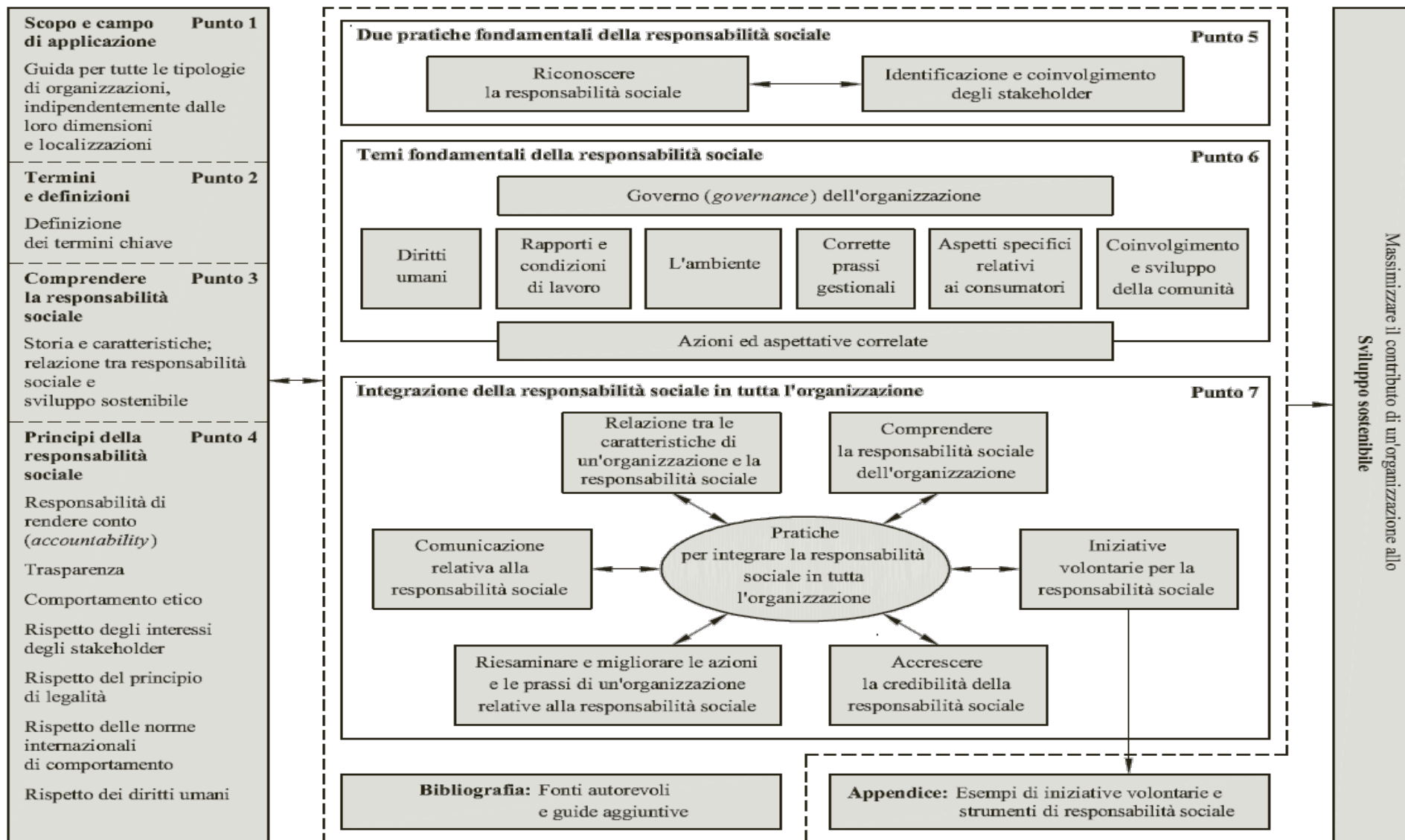
II PARTE

22 GIUGNO 2022

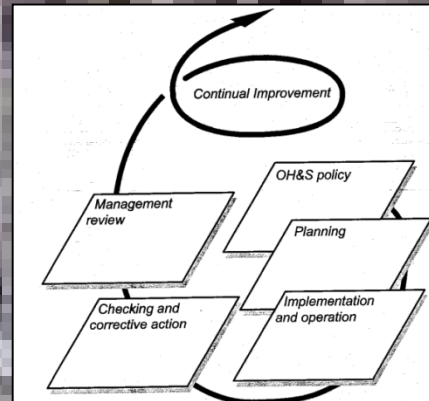
Agenda

- 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



Processo evolutivo dell'approccio gestionale



ISO 45001

Lettera circolare Ministero del Lavoro
15/VI/0015816/MA001.A001
dell' 11 luglio 2011

ART. 30 comma 5
comma 5 bis

**Decreto Ministeriale 13 febbraio 2014 -
Procedure semplificate** per l'adozione e
l'efficace attuazione dei modelli di MOG
nelle PMI - art. 30, comma 5-bis, del
Decreto Legislativo n. 81/2008

DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circ. 11 luglio 2011, n. 15816 - Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 DLgs. n. 81/08

Modello di organizzazione e gestione ex art. 30 D.Lgs. n. 81/08
Chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3 dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008) per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007

Il documento concernente l'argomento specificato in oggetto, approvato in data 20 aprile 2011 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., è disponibile nell'area dell'home page dedicata alla "Sicurezza nel lavoro" del sito Internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/SicurezzaLavoro>).

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

art. 30

Per l'esclusione della responsabilità dell'ente è necessaria la prova del fatto che:

- Sono stati comunque adottati modelli organizzativi, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie poi verificatasi.
- E' stato istituito un organismo di controllo interno e autonomo, dotato di poteri di vigilanza.
- Non ci sono state omissioni o negligenze nell'operato dell'organismo di controllo.

DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Il documento, congiuntamente alla tabella di correlazione allegata, ha l'obiettivo di fornire indicazioni alle Aziende che si sono dotate o che, in attesa della definizione di procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese, intendono dotarsi di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza conforme alle Linee Guida UNI INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007, affinché possano:

- a) *accertare, in un processo di autovalutazione, la conformità del proprio Modello ai requisiti di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modificazioni e integrazioni, di seguito D.Lgs. n. 81/2008, per le parti corrispondenti;*
- b) *apportare eventuali integrazioni organizzative e/o gestionali e/o documentali, necessarie allo scopo di rendere il proprio modello di organizzazione e di gestione conforme ai requisiti di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riferimento al sistema di controllo (comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008) ed al sistema disciplinare (comma 3 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008).*

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



3) Tabella di correlazione

RIF. ART. 30 D. LGS. 81/08	RIF. LINEE GUIDA UNI INAIL (2001)	Rif. BS OHSAS 18001:2007
-----	-----	-----
UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO.	PARTE NON CORRISPONDENTE	PARTE NON CORRISPONDENTE
C. 4:		
<p>IL MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ALTRESÌ PREVEDERE UN IDONEO SISTEMA DI CONTROLLO SULL'ATTUAZIONE DEL MEDESIMO MODELLO E SUL MANTENIMENTO NEL TEMPO DELLE CONDIZIONI DI IDONEITÀ DELLE MISURE ADOTTATE.</p>	<p>F1: Monitoraggio interno della sicurezza</p> <p>F 2: Caratteristiche e responsabilità dei verificatori</p> <p>F 3: Piano del Monitoraggio</p>	<p>4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni</p> <p>4.5.2 Valutazione della conformità</p> <p>4.5.3 indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive</p>
<p>Necessaria l'informativa all'alta direzione</p>		



1) Sistema di controllo

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

**QUALI GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI
DI CONTROLLO**





2) Sistema disciplinare

Il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

Datore di lavoro (articolo 2, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 81/2008);

Dirigenti (articolo 2, comma 1, lett. d, D.Lgs. n. 81/2008) o altri soggetti in posizione apicale;

Preposti (articolo 2, comma 1, lett. e, D.Lgs. n. 81/2008);

Lavoratori (articolo 2, comma 1, lett. b, D.Lgs. n. 81/2008);

Organismo di Vigilanza (ove istituito un modello ex D.Lgs. n. 231/2001);

Auditor/Gruppo di audit.

Procedure semplificate

Art. 30 comma 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.

DM 13/2/2014

Procedure semplificate

Segue l'iter logico dell'art 30
43 Pagine - 18 Allegati

- **Percorso guidato con modulistica modificabile per la personalizzare l'implementazione**

DECRETO LEGISLATIVO 231/01

Procedure semplificate

D. Lgs. 81/08 e smi	D. Lgs. 231/01 e smi	Linee Guida SGSL/BS OHSAS 18001:07
Datore di lavoro	Organo Dirigente	Alta Direzione
Piccole e Medie Imprese	Ente di piccole dimensioni	-----

OdV

Procedure semplificate

OdV

*ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro)**negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b del comma 1 possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente***

DECRETO LEGISLATIVO 231/01

ORGANISMO DI VIGILANZA

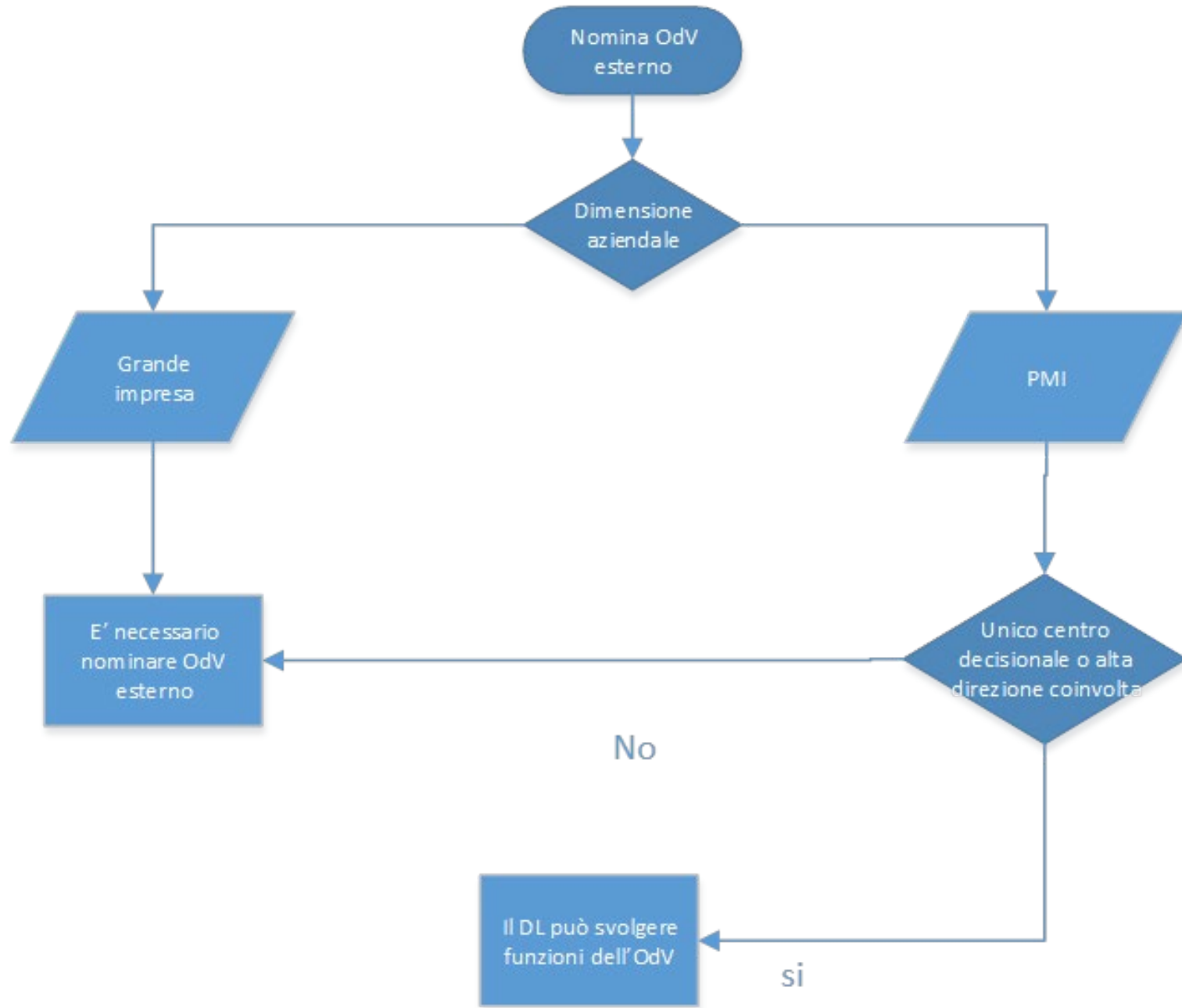
- o Vigila sull'osservanza del modello e sulla sua adeguatezza a prevenire i reati (anche utilizzando gli audit)
- o Raccoglie informazioni ed accerta direttamente
- o Verifica il mantenimento del modello e se necessario ne propone l'aggiornamento

**AUTONOMIA
INDIPENDENZA**

**PROFESSIO
NALITA'**

**CONTINUITA'
DI AZIONE**

- **Monosoggetto o plurisoggetti**
- **Composizione mista o solo interna**
- **Nelle piccole realtà è "accettato" che coincida con il DL**



Sentenza di appello - viareggio dic. 2019

Condannata l'azienda

- - **OdV non indipendente** - Responsabili delle Direzioni Audit, Affari Legali e Societari, e Organizzazione, Sviluppo e Risorse Umane Staff, tutti soggetti dipendenti dall'Amministratore e per i quali non erano previsti meccanismi espliciti che impedissero le interferenze da parte dei vertici aziendali
- Inoltre, i controlli svolti sulle attività sensibili interessate (**attività manutentive**) si risolvevano in “verifiche puramente cartolari circa il possesso” da parte delle aziende incaricate “delle autorizzazioni e della documentazione circa l'effettuazione delle attività richieste”.
- Infine non era mai stata irrogata nessuna **sanzione**



CONFINDUSTRIA

LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

**ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231
approvate il 7 marzo 2002
(aggiornate al marzo 2014)**

Codice etico o di comportamento

È **espressione della politica aziendale** per la salute e sicurezza sul lavoro o per il rispetto dell'ambiente e **indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito**. Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione e gli obiettivi a cui tendere nella materia.

La politica per la SSL

LINEE GUIDA SGSL - UNI 2001

La politica indica la **visione**, i **valori essenziali** e le **convinzioni dell'azienda** sul tema della SSL e serve a definire la **direzione**, i **principi d'azione** e i **risultati a cui tendere** ed esprime **l'impegno del vertice aziendale** nel promuovere nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità e le motivazioni.

OHSAS 18001:2007

Politica per la sicurezza

Intenzioni e direttive complessive di un'**organizzazione** relative alle proprie **prestazioni OH&S** come espresso dall'alta direzione.

*NOTA1: la politica OH&S fornisce un quadro di riferimento per la conduzione delle attività e per la definizione degli **obiettivi OH&S***

MOG e CODICE ETICO

Esiste non solo una differenza fra i due diversi schemi, ma anche una sequenza logica e cronologica, nel senso che il **Codice Etico dovrebbe preesistere al Modello Organizzativo**, collocandosi, rispetto ad esso, a un livello più alto. La diversa natura incide anche sul contenuto.

Può essere definito come una raccolta di principi etici e costituisce, assieme al Modello di Organizzazione e Gestione, un essenziale **elemento del sistema di controllo preventivo** rispetto alla commissione dei reati contenuti nel “catalogo” di cui agli artt. 24 ss. d.lgs. 231/2001

CODICE ETICO

Può definirsi come la “Carta Costituzionale” dell’impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all’organizzazione imprenditoriale.

S'intende il documento ufficiale dell'ente contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti degli stakeholders (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti e può contenere un apparato sanzionatorio disciplinare, parametrato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.

CODICE ETICO

Il codice etico chiarisce a tutti i partecipanti dell'impresa, e agli stakeholder esterni, quali sono i criteri fondamentali che devono orientare le scelte dell'impresa: dalle decisioni di tipo strategico alle scelte operative effettuate quotidianamente nella conduzione dell'attività d'impresa.

Si presenta oltre che come un insieme di regole di condotta per i membri dell'organizzazione, **anche come uno strumento di governance e di gestione strategica dell'impresa.**

I codici etici sono strumenti volontari, non vincolanti ai sensi di legge. Le prescrizioni contenute nel codice etico non sorgono come imposizione ma nascono dalla condivisione dei valori sentiti come comuni.

CODICE DI CONDOTTA e CODICE ETICO

Necessaria distinzione tra *Codice di Condotta* e *Codice Etico*:

il primo, detto anche **rules-based**, è rivolto alla soluzione di ogni possibile situazione e serve a delineare le strategie di risposta, ovvero i comportamenti da attuare in relazione all'insorgere di specifici problemi;

il secondo, detto **value-based**, fornisce l'insieme di principi etici e valori dell'organizzazione.

Il Codice di Condotta è strettamente legato al Codice Etico poiché i comportamenti da assumere in determinate situazioni dipenderanno direttamente dai principi che l'organizzazione ha posto a fondamento della propria missione strategica; il codice di condotta può addirittura ricomprendere il Codice Etico nella sua struttura.

CODICE DI CONDOTTA e CODICE ETICO

Il Codice di Condotta (**rules based**) è uno strumento esplicito, sistematico e costrittivo, che riporta l'insieme dei principi e delle regole da osservare in situazioni definite, che vanno semplicemente applicati al fine di perseguire i fini “giusti” con “giusti mezzi” nei diversi livelli di responsabilità nei quali si opera.

Il Codice Etico (**value based**) è uno strumento articolato in un insieme di principi collegati a “dilemmi etici” che possono insorgere in situazioni di incertezza nelle quali occorre operare delle scelte e, oltre a stabilire cosa è giusto fare, è importante individuare le motivazioni alla base della decisione.

A differenza del Codice di Condotta, il Codice Etico rappresenta una “meta-regola”, ossia una regola generale valida per situazioni diverse, che guida l'interpretazione di tutte le altre regole e principi.

CODICE ETICO e CODICE DI CONDOTTA

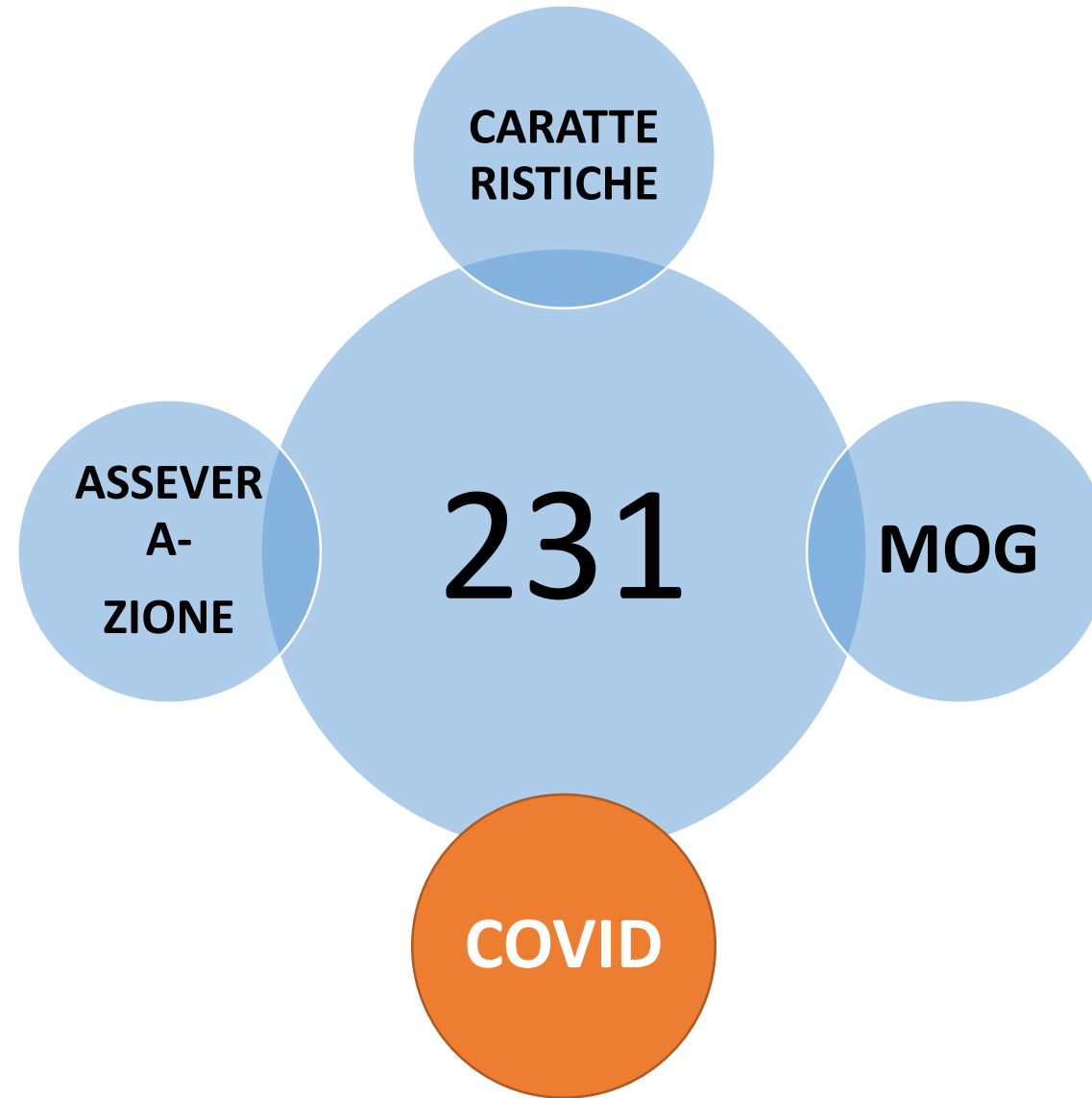
Codice di condotta e codice etico sono strettamente legati ai concetti di integrità e fedeltà.

Il codice etico **si indirizza all'integrità morale** degli individui facenti parte dell'impresa perché indica i valori nel rispetto dei quali i dipendenti dovrebbero svolgere le loro mansioni; ad esempio, l'onestà delle loro azioni, la tolleranza della diversità o la cordialità nel servizio al cliente.

I comportamenti dettati dal codice di condotta richiedono semplicemente **un'esecuzione immediata** da parte dei membri dell'organizzazione, senza che questi ultimi si pongano domande circa l'opportunità o meno del farlo.

CODICE DI CONDOTTA e CODICE ETICO

Nella maggioranza dei casi, i codici aziendali si situano a metà strada tra questi due estremi, contenendo una parte iniziale con la dichiarazione dei principi etici e dei valori condivisi e una successiva con l'indicazione delle regole di condotta da utilizzare a fronte di particolari situazioni.





CONFININDUSTRIA

Position Paper

La responsabilità
amministrativa degli
enti ai tempi del
COVID-19

*Prime indicazioni
operative*

Giugno 2020

Position paper confindustria

- **Rischi indiretti** - “può rappresentare un’ulteriore ‘occasione’ di commissione di alcune fattispecie di reato già incluse all’interno del catalogo dei reati presupposto della disciplina 231 le imprese si sono attrezzate impostando modalità di lavoro e organizzative in molti casi diverse da quelle ordinarie e hanno dovuto ricorrere a strumenti o far fronte ad adempimenti spesso inediti”
- **Rischi diretti** - quello conseguente al **contagio da COVID-19**”, un rischio “che coinvolge indistintamente tutte le imprese, così come tutta la collettività, e che si ritiene opportuno trattare nell’ambito della **responsabilità 231**”
- il margine di valutazione e determinazione dei datori di lavoro appare limitato alla sola **attuazione scrupolosa delle misure che le Autorità, anche in raccordo coi rappresentanti delle imprese, hanno adottato e continueranno ad adottare, nonché alla vigilanza volta ad assicurare che i lavoratori si adeguino a tali misure**
- **Protocolli** - Tale protocollo andrà a integrarsi, di fatto, nel complesso dei presidi puntuali messi in campo dal datore all’interno della propria organizzazione al fine di prevenire la commissione di fattispecie rilevanti anche in chiave 231

POSITION PAPER CONFINDUSTRIA

- **ODV - RAFFORZATA VIGILANZA SULLA CORRETTA ED EFFICACE IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO ESISTENTE, NONCHÉ DELLE MISURE ATTUATE DAL DATORE DI LAVORO IN OTTEMPERANZA ALLE PRESCRIZIONI DELLE AUTORITÀ PUBBLICHE**
- RIUNIONI PERIODICHE TRA L'ODV E IL COMITATO
- SI ACCERTI CHE IL **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**,
- RESTA IN CAPO ALL'ORGANISMO“ANCHE LA PREROGATIVA DI SOLLECITARE L'ADEGUAMENTO O L'ADOZIONE DELLE MISURE ANTI-CONTAGIO IN CASO DI INERZIA DELL'IMPRESA
- **ENGAGEMENT RAFFORZATO SULLA VIGILANZA** IN ORDINE ALL'ATTUAZIONE DELLE PRESCRIZIONI, VIGILANZA CHE PASSA ATTRAVERSO UN ADEGUATO E RAFFORZATO SISTEMA DI FLUSSI INFORMATIVI.

4 MAGGIO 2020

REVISIONE 1

***Doveri e ambiti di attivazione dell'OdV
in relazione al rischio di contagio
da Covid-19 nelle aziende***

Il documento è stato elaborato da:

Avv. Bruno Giuffrè, Presidente AODV²²

Avv. Andrea Milani, Consigliere AODV²³

ed approvato dal Consiglio Direttivo AODV²²

POSITION PAPER AODV231

- PROFILI INDIRETTI – informatica, rapporti con le PA, etc etc
- PROFILI DIRETTI - covid

ODV - Pur nella situazione straordinaria che ci impegna, occorre prendere le mosse dall'art. 6 D.Lgs. 231/01, che delimita in modo assoluto l'ambito di competenza dell'OdV, il quale – come noto – ha il “compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento”. Nessun compito gestorio. Nessun compito consulenziale.

- INCREMENTARE I FLUSSI INFORMATIVI
- INCREMENTARE GLI INPUT INFORMATIVI
- RISPETTO DEI PROTOCOLLI



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

**Fondazione
Nazionale dei
Commercialisti**

Documento

Vigilanza e modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 nell'emergenza sanitaria

Con riferimento ai reati in materia di sicurezza sul lavoro, ad esempio, l'OdV deve instaurare un costante flusso informativo bidirezionale con l'organo amministrativo e con i soggetti aziendali preposti a contenere la diffusione del Covid-19, *in primis* il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), con il quale l'interazione deve essere continua per tutta la durata dell'emergenza sanitaria. Il flusso informativo deve altresì essere mantenuto con il datore di lavoro, il medico competente, il Servizio di Prevenzione e Protezione e gli addetti al primo soccorso e alla gestione delle emergenze, insomma con i soggetti in prima linea nel contenimento dell'epidemia.

È dunque opportuno e consigliabile che l'OdV richieda informazioni in merito alle misure adottate, salvo verificare se le stesse rispettino la 9

“*compliance 231*”, verbalizzando il tutto alla prima occasione utile (anche in video o audioconferenza).

6 Resta inteso che nel caso in cui i rischi connessi ai reati di cui si discute non siano stati mappati, l'ente dovrà procedere tempestivamente ad un ulteriore *risk assessment* per effettuare la relativa valutazione.

2.1. Indicazioni operative sullo svolgimento della vigilanza

Sotto il profilo operativo, è possibile individuare una check list delle attività di vigilanza che si rendono consigliabili alla luce di quanto innanzi descritto.

1) In primo luogo, è opportuno (laddove non sia già stato fatto) che l'OdV trasmetta all'organo amministrativo e al RSPP una informativa in merito all'emergenza epidemiologica in atto, evidenziando i rischi ad essa connessi e la loro rilevanza anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, chiedendo quali sono le procedure adottate e le misure concrete poste in essere a tutela della salute e sicurezza dei dipendenti in questa situazione oggettivamente straordinaria.

2) Successivamente, l'OdV dovrà esaminare la documentazione ricevuta e verificare l'adeguatezza delle misure straordinarie adottate dall'ente, nonché la conformità delle stesse al Protocollo governativo. Oggetto della verifica dovrà essere l'adeguatezza dei protocolli straordinari predisposti dalle funzioni aziendali a ciò preposte e, in particolare, dal datore di lavoro, dal RSPP e dal medico aziendale.

3) La riunione per la verbalizzazione di tale attività di verifica potrà avvenire in audio-videoconferenza, attese le attuali limitazioni agli spostamenti e il vigente divieto di riunioni⁷; nell'ipotesi di OdV plurisoggettivo, si ritiene che il verbale possa essere firmato anche solo dal Presidente⁸.

4) In presenza di criticità, l'OdV dovrà darne senza indugio notizia all'organo amministrativo, al fine di consentire a quest'ultimo un intervento tempestivo.

5) Le verifiche periodiche potranno continuare in modalità *smartworking*: l'OdV dovrà richiedere la documentazione di volta in volta occorrente per le attività di *audit* al Responsabile 231 dell'ente, ove nominato, oppure ai responsabili di funzione di volta in volta individuati. Nel perdurare dell'emergenza, la verbalizzazione delle attività di *audit* avverrà secondo le modalità descritte nel punto 3).

6) Secondo la cadenza individuata nel modello 231 e nel regolamento di funzionamento, l'OdV trasmetterà all'organo amministrativo il report periodico sulle attività svolte e sullo stato di attuazione del modello.

2.2. Profili di responsabilità dell'OdV

Orbene, giova ribadire quanto pacificamente asserito in dottrina e giurisprudenza in merito all'assenza di poteri gestori in capo all'OdV, che non ha la possibilità di intervenire direttamente sul modello adottato dall'ente e pertanto, anche laddove nella gestione del rischio Covid-19 ravvisi la necessità di modificare le *policies* esistenti o introdurne di nuove, può solo sollecitare l'organo amministrativo ad assumere le decisioni conseguenti.

37

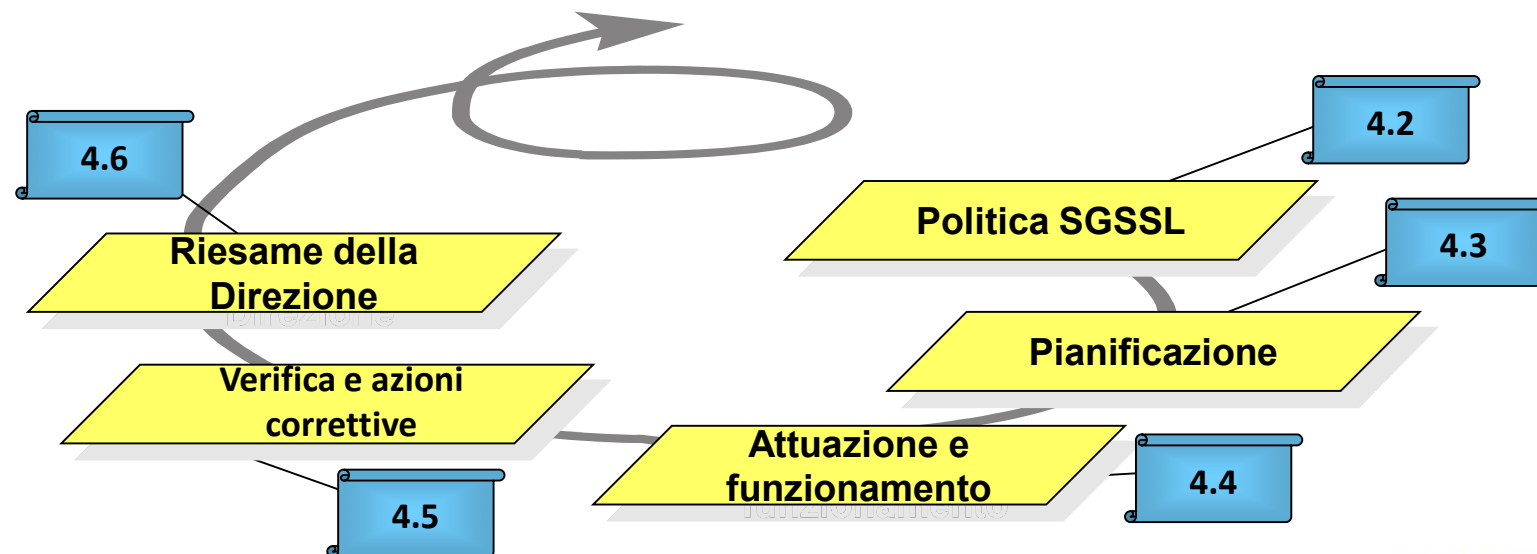
Cassazione Penale, Sez. 4, 28 ottobre 2019, n. 43656 - Responsabilità del capocantiere per l'infortunio mortale dovuto al crollo del pavimento. Nessuna sanzione per la società se il giudice omette la valutazione del MOG

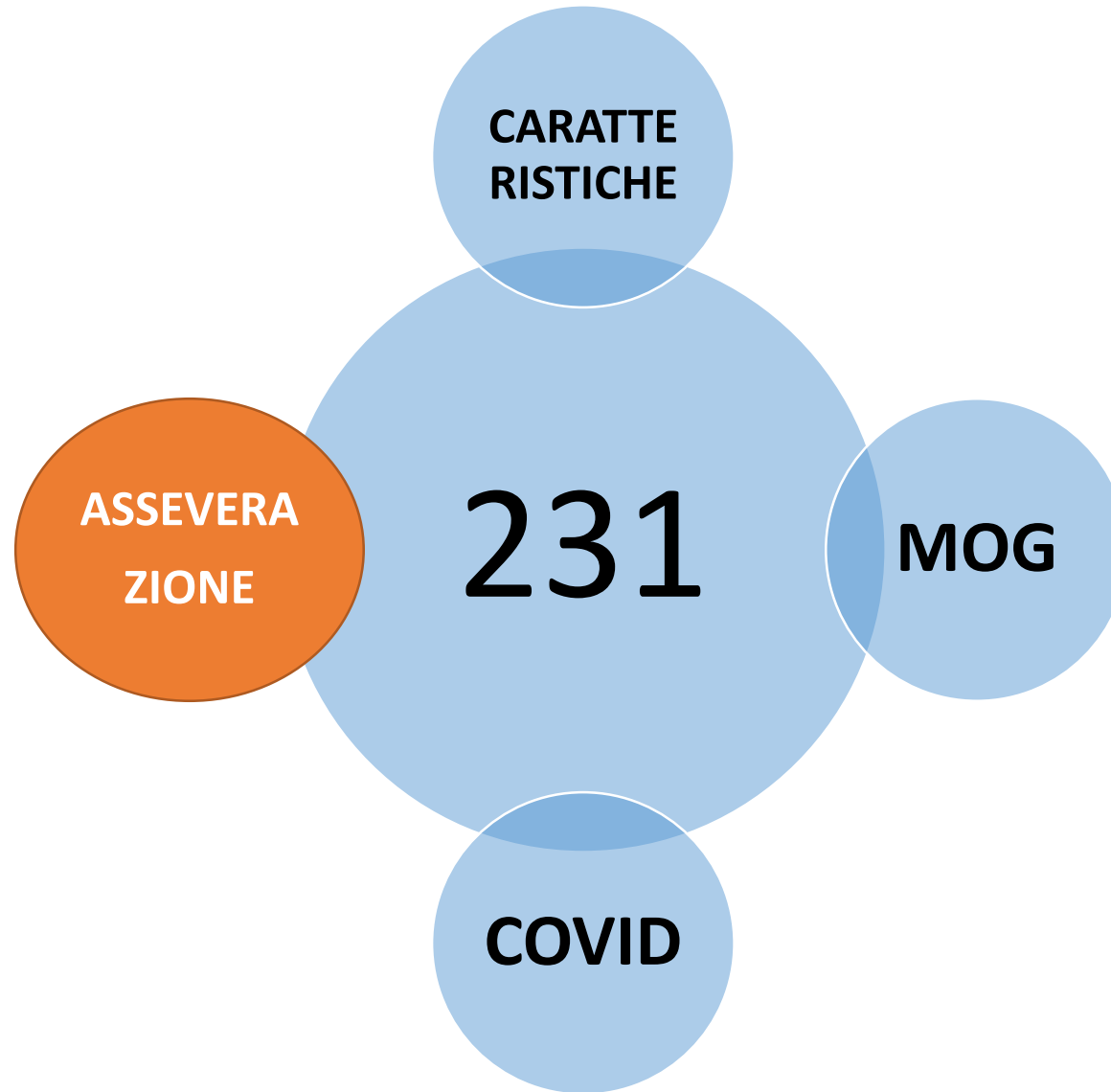
"In tema di responsabilità degli enti derivante da reati colposi di evento in violazione della normativa antinfortunistica compete al giudice di merito, investito da specifica deduzione, accertare preliminarmente l'esistenza di un modello organizzativo e di gestione ex art. 6 del d. lgs. n. 231 del 2001; poi, nell'evenienza che il modello esista, che lo stesso sia conforme alle norme; infine, che esso sia stato efficacemente attuato o meno nell'ottica prevenzionale, prima della commissione del fatto"

In altre parole, i giudici di merito hanno svolto l'equazione "responsabilità penale della persona fisica datore di lavoro / preposto = responsabilità amministrativa dell'ente", trascurando l'articolata disciplina posta dal d. lgs. n. 231 del 2001

I modelli Organizzativi e Gestionali

- Art 16 comma 3 *L'obbligo di cui al primo periodo (vigilare) si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4. (sistema di controllo del MOG)*





Asseverazione

D. Lgs. 81/2008, Art. 51, comma 3 bis

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 2:2013

Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile

Operative indications for the asseveration process in the construction sector

La presente prassi di riferimento fornisce indirizzi operativi per il rilascio della asseverazione prevista dall'art. 51 del D.Lgs 81/08 e s.m.l. in materia di sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile. Si applica al servizio di asseverazione erogato dai Comitati Paritetici Territoriali (CPT), così come definiti dall'art. 2, comma 1, lettera ee) del D.Lgs 81/08 e s.m.l. .

ATTENZIONE: Il documento para-normativo UNI "prassi di riferimento" non ha il significato di "buona prassi" così come definita dall'art. 2.1 lett. v) del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Pubblicata il 19 febbraio 2013

ICS 13.100.91.010.D1

cncpt
«Network della sicurezza in edilizia»

UNI



Gli organismi paritetici «omissis» rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività;

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 22:2016

Linee Guida per la procedura operativa per l'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali

Operative guidelines for the asseveration process of occupational health and safety organisation and management models for waste management service enterprises

La prassi di riferimento fornisce gli indirizzi operativi per il rilascio dell'asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro adottati ed efficacemente attuati dalle aziende che operano nel settore dei servizi ambientali territoriali nell'ambito del ciclo dei rifiuti urbani e dei rifiuti speciali.

Pubblicata il 23 settembre 2016

ICS 13.030.13.100

**FONDAZIONE
RUBES TRIVA**
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE

UNI ENTE ITALIANO
DI NORMAZIONE



LE PRASSI DI RIFERIMENTO UNI

Le Prassi di riferimento UNI, sono documenti che **introducono prescrizioni tecniche**, elaborati sulla base di un processo di **condivisione ristretta ai soli autori**, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le Prassi di riferimento **sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni**, tempo massimo dalla loro pubblicazione, entro il quale **possono essere trasformate in un documento normativo** oppure devono essere ritirate.



LA MISSION DELLA BILATERALITÀ



- Esempio di «Supporto/controllo sociale»
- Selezione delle imprese

GLI ENTI DEL SISTEMA BILATERALE DELL'EDILIZIA

Gli **Organismi Paritetici o enti bilaterali** rappresentano lo strumento di attuazione e di amministrazione del CCNL.

Costituiti dalle **associazioni sindacali** di categoria e dalle **associazioni imprenditoriali** di settore, il sistema bilaterale delle costruzioni risulta così composto:



Asseverazione

D. Lgs. 81/2008, Art. 51, comma 3 bis

Norma UNI

Rapporto Tecnico **UNI/TR 11709**

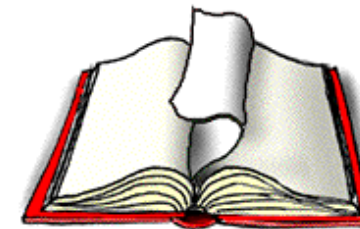
Adozione ed efficace attuazione dei MOG della salute e sicurezza –
Modalità di asseverazione da parte degli organismi paritetici

Norma

UNI 11751-1

Adozione ed efficace attuazione dei MOG della salute e sicurezza sul
lavoro (MOG-SSL) – Parte 1: Modalità di asseverazione nel settore delle
costruzioni edili o di ingegneria civile

TESTO UNICO: articolo 30 e articolo 51



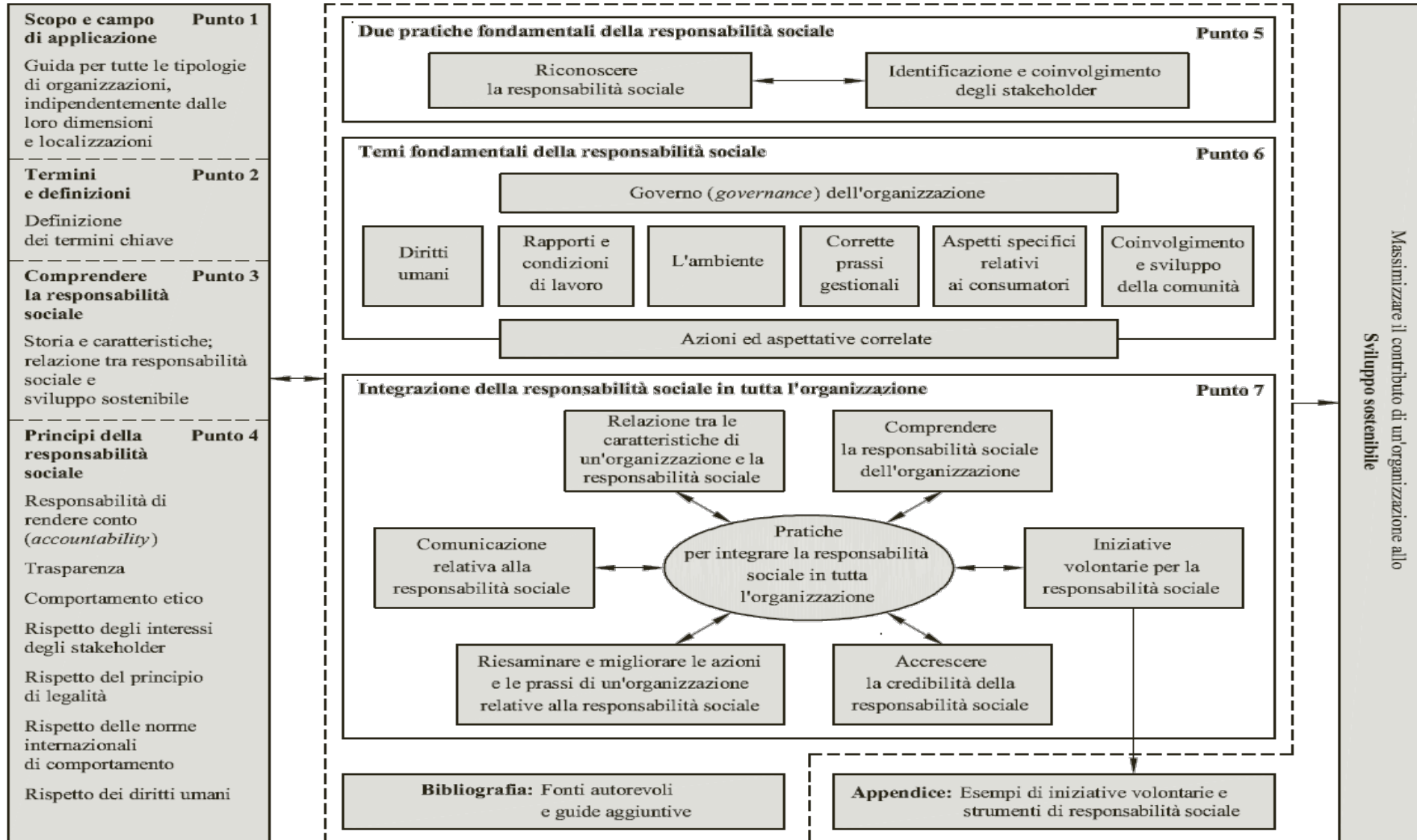
Articolo 51 comma 3 bis

Gli OO.PP. su richiesta delle imprese, rilasciano una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, **tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30**, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività

Articolo 30 comma 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 [...]**

La UNI EN ISO 26000



La rendicontazione come processo

La ISO 26000 nella legislazione - europea

La Direttiva 2014/95/UE, che impone alle società di pubblico interesse medio grandi con sede nell'UE di pubblicare un bilancio sociale, cita come standard di rendicontazione:

- ✓ Global Compact dell'ONU
- ✓ Principi guida su imprese e diritti umani dell'ONU
- ✓ **Linee guida ISO 26000**
- ✓ Linee guida OCSE sulle multinazionali
- ✓ Dichiarazione tripartita sulle multinazionali dell'OIL
- ✓ Linee guida G4 del GRI





UNITRAIN
Conoscere e applicare gli standard

– Via Sannio, 2 – 20137 Milano

02 70024379 - 228



formazione@uni.com



www.uni.com