



VINCENZO NASTASI

SGSL, MOG ED INGEGNERIA DELLA RESILIENZA

**SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA LAVORO
E MODELLI ORGANIZZAZIONE DI GESTIONE
PER DATORI DI LAVORO RSPD, ASPP, RLS, TECNICI E CONSULENTI**

Procedure semplificate di modelli di organizzazione e gestione (MOG)
nelle piccole e medie imprese



**PRONTO
GRAFILL**

Clicca e richiedi di essere contattato
per **informazioni e promozioni**

 **WEBAPP INCLUSA**
CON AGGIORNAMENTO AUTOMATICO



Vincenzo Nastasi

SGSL, MOG ED INGEGNERIA DELLA RESILIENZA

Ed. I (07-2022)

ISBN 13 978-88-277-0330-4

EAN 9 788827 7 03304

Collana **COME FARE PER** (95)



**Licenza d'uso da leggere attentamente
prima di attivare la WebApp o il Software incluso**

Usa un QR Code Reader
oppure collegati al link <https://grafill.it/licenza>

Per assistenza tecnica sui prodotti Grafill aprire un ticket su <https://www.supporto.grafill.it>

L'assistenza è gratuita per 365 giorni dall'acquisto ed è limitata all'installazione e all'avvio del prodotto, a condizione che la configurazione hardware dell'utente rispetti i requisiti richiesti.

© **GRAFILL S.r.l.** Via Principe di Palagonia, 87/91 - 90145 Palermo

Telefono 091/6823069 - Fax 091/6823313 - Internet <http://www.grafill.it> - E-Mail grafill@grafill.it

**CONTATTI
IMMEDIATI**



Pronto GRAFILL
Tel. 091 6823069



Chiamami
chiamami.grafill.it



Whatsapp
grafill.it/whatsapp



Messenger
grafill.it/messenger



Telegram
grafill.it/telegram

Edizione destinata in via prioritaria ad essere ceduta nell'ambito di rapporti associativi.

Tutti i diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica e di riproduzione sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta in alcuna forma, compresi i microfilm e le copie fotostatiche, né memorizzata tramite alcun mezzo, senza il permesso scritto dell'Editore. Ogni riproduzione non autorizzata sarà perseguita a norma di legge. Nomi e marchi citati sono generalmente depositati o registrati dalle rispettive case produttrici.



**PRONTO
GRAFILL**



**CLICCA per maggiori informazioni
... e per te uno SCONTO SPECIALE**

SOMMARIO

PREMESSA	p.	7
1. LE NUOVE REALTÀ PRODUTTIVE NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE. LA DIGITALIZZAZIONE. NUOVE SFIDE PER LA GESTIONE DELLA SSL	"	9
1.1. Descrizione delle rivoluzioni industriali e future tendenze	"	9
1.2. Impatto della digitalizzazione sulla SSL	"	10
1.3. Robotica avanzata e l'intelligenza artificiale	"	10
1.3.1. Cobot	"	11
1.3.2. Esoscheletri	"	11
1.3.3. Big data, intelligenza artificiale e algoritmi	"	12
1.3.4. Dispositivi di protezione individuale intelligenti	"	13
1.3.5. Realtà virtuale e realtà aumentata. Produzione additiva	"	13
1.3.6. Dispositivi mobili. Lavoro flessibile	"	13
1.3.7. Piattaforme online	"	14
2. I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA LAVORO (SGSL). INTERFACCIA CON IL D.LGS. N. 81/2008	"	15
2.1. Definizioni	"	15
2.2. Organizzazione aziendale e relativa gestione	"	16
2.3. Differenza tra D.Lgs. n. 81/2008 e SGSL	"	16
2.4. Processi e procedure	"	17
2.5. Fasi portanti di un qualunque Sistema di Gestione	"	18
2.6. Migrazione dalla BS 18001:2007 alla ISO 45001:2018	"	19
2.7. Introduzione alla UNI ISO 45001:2018	"	20
2.8. Indice della UNI ISO 45001	"	21
2.9. Certificazione dei SGS. Efficacia dei SGSL nella riduzione degli infortuni	"	23

3. MODELLI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE (MOG)	p.	25
3.1. Generalità sui Modelli Organizzativi di Gestione (MOG)	"	25
3.2. Modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 (MOG sicurezza)	"	30
3.3. Concetti portanti dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 (MOG sicurezza)	"	31
3.4. Asseverazione dei MOG Sicurezza.....	"	32
3.5. Procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle PMI	"	33
4. RELAZIONI TRA MOG DELLA SICUREZZA E SGSL	"	34
4.1. Generalità	"	34
4.2. Sistema di controllo (Organismo di vigilanza)	"	34
4.3. Differenza tra asseverazione e certificazione	"	35
4.4. Rapporto tra TUSL, SGSL e D.Lgs. n. 231/2001	"	36
5. PROMUOVERE LA SICUREZZA NELLE ORGANIZZAZIONI ATTRAVERSO LA RESILIENZA	"	38
5.1. Come superare i limiti dei SGSL.....	"	38
5.2. Introduzione alla Ingegneria della Resilienza.....	"	38
5.3. La resilienza, da risorsa individuale a proprietà organizzativa	"	39
5.4. Competenze tecniche e Competenze non tecniche.....	"	40
5.5. Impatto di una organizzazione resiliente nel processo di valutazione dei rischi	"	40
5.6. Matrice dei tipi di segnali e delle risposte del sistema	"	41
5.7. Componenti della capacità di adattamento di un sistema resiliente	"	42
5.8. Trasferimento della Resilienza al sistema della sicurezza del lavoro. Attività di vigilanza.....	"	42
MODULISTICA - Procedure semplificate per l'adozione de modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI) ai sensi del D.M. 13 febbraio 2014	"	45
Allegato 1. Scheda analisi iniziale	"	46
Allegato 2. Piano di miglioramento - Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica	"	47
Allegato 3. Elenco normativa applicabile	"	49
Allegato 4. Scheda manutenzione macchina	"	50

Allegato 5. Scheda consegna/gestione DPI	p.	51
Allegato 6. Programma annuale di formazione, informazione e addestramento	"	52
Allegato 7. Registro presenze partecipanti	"	53
Allegato 8. Scheda formazione/informazione/ addestramento lavoratore	"	54
Allegato 9. Registro addestramento lavoratore	"	55
Allegato 10. Elenco documentazione obbligatoria	"	56
Allegato 11. Modulo rilevazione: situazione pericolosa – incidente – non conformità	"	57
Allegato 12. Modulo rilevazione infortunio	"	58
Allegato 13. Piano di monitoraggio	"	59
Allegato 14. Programma degli/dell'audit interno	"	60
Allegato 15. Piano di audit	"	61
Allegato 16. Verbale di audit	"	62
Allegato 17. Riesame periodico del modello organizzativo	"	63
Allegato 18. Riunione periodica	"	66
CONTENUTI E ATTIVAZIONE DELLA WEBAPP	"	67
Contenuti della WebApp	"	67
Requisiti hardware e software	"	68
Attivazione della WebApp	"	68

PREMESSA

Obiettivo della pubblicazione è chiarire alcuni aspetti importanti in merito all'evoluzione della sicurezza e salute sul lavoro alla luce dei profondi cambiamenti delle realtà produttive, le quali stanno vivendo una trasformazione legata alla quarta rivoluzione industriale (**Industria 4.0**) con la relativa digitalizzazione e la odierna applicazione.

Oramai, digitalizzazione e sicurezza e salute sul lavoro sono aspetti che vanno affrontati in modo organico. Lo sviluppo delle tecnologie digitali, quali:

- l'intelligenza artificiale (IA),
- la robotica avanzata,
- la connettività pervasiva,
- l'internet delle cose,
- i big data,
- i dispositivi indossabili e mobili,
- ecc.,

stanno cambiando la natura, l'ubicazione, i soggetti, i tempi e le modalità di organizzazione e gestione delle attività produttive.

Questi obiettivi, il cui ritmo non è mai stato così incalzante, creano nuove sfide per la sicurezza e salute sul lavoro (SSL) e la sua gestione.

Alla luce di questi cambiamenti tecnologici profondi nelle realtà produttive - a parere di chi scrive - applicare il solo Testo Unico sulla Sicurezza e Salute sul Lavoro (D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e ss.mm.ii.) per affrontare in modo puntuale la SSL è solo condizione necessaria ma non sufficiente.

Ci sono diversi aspetti che sfuggono alle Leggi vigenti. Pertanto queste ultime vanno integrati con i Sistemi di Gestione della Sicurezza Lavoro (**SGSL**) e con i Modelli Organizzazione di Gestione (**MOG sicurezza**) (articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii.), implementati con una Organizzazione Resiliente delle varie realtà produttive.

Per stare al passo con cambiamenti sempre più rapidi, reagire a difficoltà impreviste, gestire fattori di rischio non ancora conosciuti, affrontare emergenze diverse di quelle pianificate, il D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. e le procedure previste dai SGSL e dai MOG, per quanto dinamiche ed aggiornate, non sono sufficienti e occorre ricorrere a specifiche conoscenze, capacità e risorse che consentano di reagire in modo adeguato a difficoltà inaspettate. In una sola parola bisogna sviluppare la resilienza delle organizzazioni per

gestire tutti i rischi ordinari e straordinari. In funzione di ciò, un altro aspetto che verrà preso dal presente lavoro è quello di dare i principi essenziali dell'ingegneria della resilienza per definire una organizzazione/impresa resiliente sul piano della SSL, che possa integrare i SGSL e i MOG.

Il fine della pubblicazione è quello di sensibilizzare tutte le figure del sistema preventivo (Datori di Lavoro, RSPP, ASPP, RLS, Tecnici, Consulenti, ecc.) alla luce di quanto sopra evidenziato.

LE NUOVE REALTÀ PRODUTTIVE NELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE. LA DIGITALIZZAZIONE. NUOVE SFIDE PER LA GESTIONE DELLA SSL

1.1. Descrizione delle rivoluzioni industriali e future tendenze

Prima di entrare nel vivo di quanto evidenziato nella precedente premessa, occorre aver ben chiaro come si sia evoluto il modo di produrre delle nostre aziende. Infatti bisogna aver chiaro che la Sicurezza e la Salute sul lavoro "SSL" deve essere un "vestito" appropriato con la specifica realtà produttiva alla luce anche delle notevoli trasformazioni. Brevemente cercherò di sintetizzare come si è arrivato alle nuove realtà produttive che stiamo vivendo; tenendo conto che nei prossimi anni ci sarà un ulteriore stravolgimento del modo di produrre.

La scoperta della macchina alimentata da vapore o da combustibili fossili ha causato uno sconvolgimento radicale all'interno delle prime realtà produttive organizzate, forte al punto tale da decretare l'inizio della **Prima Rivoluzione Industriale**. L'introduzione di tali macchine nei sistemi produttivi risalgono alla seconda metà del 1700. Tutto ciò ha prodotto le prime forme di meccanizzazione, cambiando il modo di produrre nelle fabbriche dapprima inglesi e, in un secondo momento, in quasi tutto il continente europeo.

Successivamente in concomitanza in cui elettricità, petrolio e prodotti chimici cominciano ad essere adoperati nei contesti produttivi (1870 circa) si incomincia a parlare di inizio della **Seconda Rivoluzione Industriale**. La presenza di questi nuovi fattori produttivi rende possibile la produzione di massa di prodotti standardizzati.

La produzione ulteriormente automatizzata, grazie all'utilizzo nelle aziende dei sistemi informatici ed elettronici (1970, Primo "PLC" controllore logico programmabile in inglese *programmable logic controller*), ha introdotto la **Terza Rivoluzione Industriale**. Questa rivoluzione, ha portato ad un'innovazione di processo estremamente importante in quanto ha reso possibile la presenza nelle fabbriche di impianti automatizzati governati da nuove tecnologie avvalendosi di sistemi elettronici e dell'IT (*Information Technology*). La presenza massiccia di computer cambia non soltanto il modo di produrre, ma impatta anche sulle modalità di gestione amministrativa, contabile e finanziaria delle aziende.

Infine, arriviamo alla **Quarta Rivoluzione Industriale** che stiamo vivendo in questi anni. Il termine è stato coniato nel 2016 da Klaus Schwab, il fondatore del Forum economico mondiale. Questo rivoluzione, che stiamo vivendo, è relativa a prodotti e processi interconnessi grazie all'utilizzo nei sistemi produttivi dell'internet delle cose e delle nuove tecnologie digitali. Oggi si parla di stabilimenti *digital technologies*.

La digitalizzazione offre le potenzialità per esaltanti sviluppi innovativi negli ambienti di lavoro, ma presenta anche nuove sfide. Prevedendo le possibili problematiche per la salute e la sicurezza sul lavoro (SSL), possiamo massimizzare i vantaggi di queste nuove tecnologie, garantendo nel contempo la sicurezza degli ambienti di lavoro. Se ben gestita, la digitalizzazione può ridurre i rischi professionali e creare nuove opportunità per migliorare le condizioni di lavoro.

Per internet delle cose (*Internet of Things*, "IoT") si intende una tecnologia che permette di massimizzare le capacità di raccolta e di utilizzo dei dati da una moltitudine di sorgenti (prodotti industriali, sistemi di fabbrica, ecc.) a vantaggio di una maggiore digitalizzazione e automazione dei processi. Questo permette l'interazione tra oggetti, per esempio tra apparati di produzione destinati ad operare insieme, tra apparati e sistemi aziendali. L'IoT permette di informatizzare e mettere in rete le "cose".

1.2. Impatto della digitalizzazione sulla SSL

Le tecnologie digitali, quali l'intelligenza artificiale (IA), la robotica avanzata, la connettività pervasiva, l'Internet delle cose, i *big data*, i dispositivi indossabili e mobili e le piattaforme online, sta cambiando la natura, l'ubicazione, i soggetti, i tempi e le modalità di organizzazione e gestione delle attività lavorative.

I robot stanno diventando mobili, intelligenti e collaborativi. Le macchine intelligenti stanno acquisendo una vasta gamma di compiti non solo manuali, ma anche cognitivi che in precedenza erano svolti da persone. I lavoratori sono sempre più controllati da tecnologie e algoritmi di monitoraggio, al punto che, in futuro, potrebbero essere gestiti da macchine intelligenti. Inoltre in presenza di una economia globale interconnessa 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 richiede un'organizzazione del lavoro sempre più flessibile e ha dato origine a nuove forme di lavoro, come quello su piattaforma online.

In tale contesto, meritano particolare attenzione i fattori di rischio psicosociali e organizzativi, poiché possono provocare livelli più elevati di stress da lavoro.

Emergono altresì nuove sfide in materia di sicurezza ed ergonomia, comprendenti rischi per la sicurezza funzionale associati alla *cibersicurezza*.

Infine evidenziamo che le tecnologie digitali e le nuove forme di lavoro comportano alcune problematiche per l'applicazione dei regolamenti in materia di SSL. Quanto visto crea nuove sfide per la tutela del lavoro e la gestione della SSL.

1.3. Robotica avanzata e l'intelligenza artificiale

L'evoluzione delle tecnologie digitali stanno modellando, sempre di più, il nostro futuro. Dai robot sempre più collaborativi ed intelligenti (*cobot*) che sostituiscono i lavoratori nelle mansioni a contatto con la clientela, alle tecnologie di produzione additiva (stampa 3D) che fabbricano organi umani, ecc., la digitalizzazione favorisce l'aumento della produttività.

I SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA LAVORO (SGSL). INTERFACCIA CON IL D.LGS. N. 81/2008

2.1. Definizioni

Il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL), indica un sistema organizzativo aziendale finalizzato a garantire il raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza cercando, attraverso la strutturazione e la gestione, di massimizzare i benefici minimizzando al contempo i costi.

Si riportano di seguito le definizioni dei SGSL, che nel tempo sono state date dalle Linee Guida UNI-INAIL 2001, dalla OHSAS 18001:2007 e dalla vigente ISO 45001:2018.

– Definizioni dei SGSL riportata dalle Linee Guida UNI-INAIL 2001

«Il (SGSL) definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, 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, in modo da renderle più efficienti e più integrate nelle operazioni aziendali generali, nell'ottica del miglioramento continuo».

– Definizioni dei SGSL riportata dalla OHSAS 18001:2007 punto 3.13

«Parte del sistema di gestione di un'organizzazione utilizzata per sviluppare e attuare la propria politica per la SSL e gestire i suoi rischi per la SSL».

- Nota 1 - Un sistema di gestione è un insieme di elementi interrelati utilizzato per definire una politica e degli obiettivi e per conseguire tali obiettivi.
- Nota 2 - Un sistema di gestione comprende una struttura organizzativa, attività di pianificazione (inclusa, ad esempio, la valutazione dei rischi e la definizione degli obiettivi), responsabilità, prassi e procedure, processi e risorse.

– Definizioni dei SGSL riportata dalla ISO 45001:2018

3.10. SISTEMA DI GESTIONE: Insieme di elementi correlati o interagenti di un'organizzazione (3.1) finalizzato a stabilire politiche (3.14), obiettivi (3.16) e processi (3.25) per conseguire tali obiettivi.

- Nota 1 - Un sistema di gestione può riferirsi a una o più discipline.
- Nota 2 - Gli elementi del sistema comprendono la struttura, i ruoli e le responsabilità, la pianificazione e il funzionamento, la valutazione delle prestazioni e il miglioramento dell'organizzazione.

- Nota 3 – Il campo di applicazione di un sistema di gestione può comprendere l'intera organizzazione, funzioni specifiche e identificate dell'organizzazione, settori specifici e identificati dell'organizzazione, oppure una o più funzioni nell'ambito di un gruppo di organizzazioni.
- Nota 4 – Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO EC.

Occorre evidenziare fin da subito che adottare un sistema di gestione è un'azione volontaria, fermo restando che per le aziende a rischio di incidente rilevante è **obbligatorio** adottare un SGS (D.Lgs. n. 105/2015). Esempi di aziende a rischio di incidente rilevante sono le raffinerie, i depositi di carburanti di grossa entità, le centrali elettriche, ecc..

2.2. Organizzazione aziendale e relativa gestione

L'*organizzazione* è intesa come il complesso organizzato di beni e persone per svolgere attività (economica o di altra natura) complessivamente orientate verso una finalità comune (per es.: *produzione e scambio di beni e/o servizi*).

Mentre il concetto di gestione lo possiamo definire: «*Gestione (o management): attività che porta a realizzare un prodotto o un servizio o a raggiungere un obiettivo non lavorando direttamente, ma dirigendo e indirizzando il lavoro di altri*».

Riportiamo di seguito le 5 funzioni principali del management (P. Drucker):

- 1) Definire gli obiettivi;
- 2) Distribuire le responsabilità ai dipendenti, delegando il più possibile pur mantenendo una funzione di supervisione;
- 3) Motivare comunicando e coinvolgendo, dando l'esempio e utilizzando le tre P (paga, posto, promozione, ovvero un sistema di incentivi);
- 4) Misurare il livello di prestazione (ovvero la performance) della propria organizzazione, attraverso una serie di indicatori pertinenti;
- 5) Promuovere lo sviluppo di se stesso e degli altri (migliorare i punti di forza, aumentare le conoscenze, eliminare le cattive abitudini, evitare di impegnarsi in attività dove si è poco dotati).

2.3. Differenza tra D.Lgs. n. 81/2008 e SGSL

Il D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., prevede una organizzazione in cui sono definite responsabilità, competenze, funzioni ed azioni. La direttiva sociale europea 89/391/CEE (recepita attualmente dal Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008) definisce *Responsabilità* (Datore di Lavoro, ... , Lavoratori) e *Risorse* (organizzative ed economiche). Mentre in linea di massima sono lasciate alle iniziative del Datore di Lavoro i Processi e le Procedure.

Quindi il D.Lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii. non si può considerare un sistema di gestione della sicurezza (SGSL), anche se tra i due vi sono aspetti in comune.

MODELLI ORGANIZZATIVI DI GESTIONE (MOG)

3.1. Generalità sui Modelli Organizzativi di Gestione (MOG)

Il D.Lgs. n. 231/2001 regola la «*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*».

Si riportano i punti salienti sui Modelli Organizzativi di Gestione (MOG) in generale, facendo ad alcune puntualizzazione nel caso di MOG per la sicurezza sul lavoro.

I soggetti destinatari della normativa (art. 1 del D.Lgs. n. 231/2001) e quelli esclusi

L'efficacia soggettiva del D.Lgs. n. 231/2001 si basa sull'ente, inteso come un'organizzazione collettiva dotata di una certa autonomia organizzativa; lo scopo di lucro e la personalità giuridica sono criteri di individuazione dei soggetti ma non operano in assoluto. Infatti il D.Lgs. n. 231/2001 si applica agli enti dotati di personalità giuridica, alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica (es. le società di capitali, le società di persone, le associazioni, le fondazioni, le società cooperative e le mutue assicuratrici, i consorzi con attività esterna). Esso invece non si applica laddove l'organizzazione non consenta di scindere la responsabilità penale della persona fisica dalla quale deriva la responsabilità dell'ente (es. l'imprenditore individuale, l'impresa familiare, i consorzi con attività interna). Sono inoltre esclusi lo Stato, gli enti pubblici territoriali (le regioni, le province i comuni), gli enti pubblici non economici, gli enti pubblici strumentali (autorità amministrative indipendenti) e quelli che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

La responsabilità dell'Ente

La responsabilità della società si aggiunge a quella della persona fisica autore del fatto. La nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 mira a coinvolgere nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito. I reati cui si applica la disciplina in esame sono:

- a) *reati contro la Pubblica Amministrazione*: concussione, corruzione, indebita percezione di erogazione a danno dello Stato o di altro Ente pubblico, frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente pubblico;
- b) *reati societari*: ipotesi di falsità (false comunicazioni sociali), illecite ripartizione degli utili, agiotaggio, ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'autorità pubbliche, ecc.;

- c) *reati specifici per Società quotate*: manipolazione del mercato, abuso di informazioni privilegiate;
- d) *reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo*: vari tipi di contraffazioni;
- e) *reati transnazionali*: riciclaggio e impiego di denaro, beni e altra utilità di provenienza illecita, associazione per delinquere;
- f) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita;
- g) *reati in violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro*: omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- h) reati ambientali;
- i) *altre ipotesi di reato*: reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, reati contro personalità individuale (riduzione o mantenimento in schiavitù, prostituzione minorile, pornografia minorile, tratta di persone, ecc.), delitti informatici e trattamento illecito di dati.

L'impresa non risponde dei reati di cui sopra, se prova che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (MOG) idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente (OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo OdV di cui alla lettera b).

Organismo di vigilanza (OdV)

In generale le funzioni di un OdV nell'ottica del D.Lgs. n. 231/2001 sono quelle di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOG e di curarne l'aggiornamento. Tale OdV è un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo. Il D.Lgs. n. 231/2001 non dà indicazioni in merito alla composizione dell'OdV, anche se delle indicazioni utili si possono trovare in varie linee guida di Organizzazioni dei datori di lavoro e nella giurisprudenza. Oggi si ritiene che l'OdV possa essere composto da uno a più soggetti in relazione alle caratteristiche e complessità aziendali. Spesso le aziende di medie - grosse dimensioni ricorrono ad un OdV con più soggetti (di solito tre) con almeno un esterno che spesso funge da presidente.

È bene ricordare che il D.Lgs. n. 231/2001 prevede che le aziende di piccola dimensione possono avvalersi della facoltà di individuare nell'organo dirigente la figura che svolge le funzioni di OdV.

RELAZIONI TRA MOG DELLA SICUREZZA E SGSL

4.1. Generalità

La Commissione Consultiva Permanente (CCP), in data 20 aprile 2011, ha approvato i chiarimenti sul sistema di controllo e le indicazioni finalizzate all'adozione del sistema disciplinare per coloro che intendono adottare un MOG facendo riferimento alle Linee guida UNI INAIL o BS OHSAS 18001; inoltre, ha elaborato una tabella contenente la correlazione tra queste ultime e l'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008. Il documento è stato divulgato con Lettera Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 luglio 2011, Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001. Quasi tutti gli elementi previsti per un MOG, nell'articolo 30 trovano corrispondenza nei sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro (SGSL) conformi alla BS OHSAS 18001 o alle Linee Guida UNI-INAIL. Nei dettami di queste due norme non trova corrispondenza il sistema disciplinare, mentre per il sistema di controllo è opportuno tenere conto di alcune precisazioni più avanti definite.

Nei paragrafi che seguono si fa riferimento ancora alla Linea Guida SGSL (UNI-INAIL) e alla BS OHSAS 18001 anche se a parere dello scrivente il tutto dovrebbe essere allineato alla UNI ISO 45001:2018 (oggi vigente).

4.2. Sistema di controllo (Organismo di vigilanza)

Il sistema di controllo è richiesto dal comma 4, dell'articolo 30, del D.Lgs. n. 81/2008, oltre che dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 231/2001, ed è un elemento fondamentale per aspirare all'efficacia esimente del MOG (sicurezza).

La CCP nel documento precisa che il sistema di controllo, per coloro che intendono adottare un MOG (sicurezza) facendo riferimento alle Linee guida UNI INAIL (edizione 2001) o alla BS OHSAS 18001:2007, consta nella combinazione del monitoraggio/audit interno e del riesame della direzione quali processi strategici per l'effettività e la conformità del MOG. Il presupposto per l'efficacia di tali processi risiede nel necessario ruolo attivo e documentato dell'Alta direzione aziendale, che deve valutare gli obiettivi raggiunti, risultati ottenuti e le criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

I termini "monitoraggio, audit interno e riesame" trovano riscontro nel comma 1, lettera h), e al comma 4, dell'articolo 30, del D.Lgs. n. 81/2008.

Il "monitoraggio" è previsto dalla BS OHSAS 18001 e dalle Linee guida UNI INAIL (edizione 2001) che lo suddivide in Monitoraggio di 1° livello e Monitoraggio di 2° livello.

Sia il comma 4 citato, sia il documento della CCP precisano che il ricorso al riesame del MOG e all'eventuale sua modifica deve essere adottata «[...] *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*».

L'Organismo di vigilanza può essere monocratico o plurisoggettivo: nelle piccole aziende può essere lo stesso datore di lavoro anche se tale scelta suscita perplessità sulla sua reale indipendenza nell'operare; nelle medie e grandi organizzazioni è opportuno che tale organismo sia composto da più persone, sia totalmente interne o esterne all'impresa, sia miste.

Il seguente schema mette a confronto/relazione le parti essenziali tra il MOG e SGSL.

MOG sicurezza	SGSL
Analisi dei rischi	Valutazione dei rischi
Codice Etico	Politica per la sicurezza e salute sul lavoro
Sistema Organizzativo (deleghe, poteri di firma)	Struttura organizzativa (definizione dei compiti e responsabilità)
Procedure documentate	Procedure operative. Controllo Operativo
Sistemi di controllo di gestione	Monitoraggio di 1° e 2° livello (Audit)
Sistema Sanzionatorio	-----
Organo di vigilanza	-----

4.3. Differenza tra asseverazione e certificazione

Sul piano strettamente normativo, si può avere rilascio dell'asseverazione sia nell'ipotesi di adozione di un MOG conforme alle Linee guida UNI-INAIL:2001 sia di uno standard BS OHSAS 18001:2007 o alla ISO 45001:2018.

Logicamente sia la linea guida UNI-INAIL:2001, sia lo standard BS OHSAS 18001:2007 o la ISO 45001:2018 devono essere integrati con un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate, sia con un idoneo sistema di vigilanza sull'attuazione e sul mantenimento nel tempo dei relativi requisiti.

Viceversa si può procedere con la certificazione accreditata soltanto nel caso di standard BS OHSAS 18001:2007 oggi ISO 45001:2018.

Quindi risulta assodato che le regole vavevoli per gli enti di certificazione non lambiscono anche l'asseverazione.

Si evidenzia altresì che procedere ad una asseverazione di uno standard certificato BS OHSAS 18001:2007 oggi ISO 45001 risulta più semplice da parte degli Organismi Paritetici in quanto devono solo intervenire ex novo solo per il riscontro del sistema disciplinare e per l'idoneo sistema di vigilanza (OdV).

PROMUOVERE LA SICUREZZA NELLE ORGANIZZAZIONI ATTRAVERSO LA RESILIENZA

5.1. Come superare i limiti dei SGSL

Negli ultimi anni ormai è riconosciuto che i SGSL non sono solo un insieme coordinato di procedure ed istruzioni operative che sono alla base dei processi aziendali. Essi devono sfruttare anomalie e mancati incidenti segnalati dai lavoratori, nonché non conformità rilevate negli audit, per aggiornarsi dinamicamente rispetto ai rapidi cambiamenti delle tecnologie comprese quelle digitali (cfr. Capitolo 1), dei mercati, del contesto sociale e di lavoro e delle normative di sicurezza e di prodotto.

Per stare al passo con cambiamenti sempre più rapidi, reagire a difficoltà impreviste, gestire fattori di rischio non ancora conosciuti, affrontare emergenze superiori a quelle pianificate, le sole procedure, per quanto dinamiche ed aggiornate, non sono sufficienti e occorre ricorrere a specifiche conoscenze, capacità e risorse che consentano di reagire in modo adeguato a difficoltà inaspettate. In una sola parola bisogna sviluppare la resilienza delle organizzazioni per gestire tutti i rischi ordinari e straordinari.

Lo sviluppo della resilienza è una possibilità in più per superare i limiti dei SGSL, i quali, quando i fattori di rischio sono ben noti o comunque ben conoscibili, restano sempre la via maestra per ridurre gli infortuni e prevenire le malattie professionali. Questo significa a parere di chi scrive, che oggi alla luce dei notevoli cambiamenti la SSL si deve affrontare in modo globale partendo dal TUSL, implementando lo stesso con i SGSL e i MOG (ove si ritengono necessari) puntando su una organizzazione aziendale resiliente.

5.2. Introduzione alla Ingegneria della Resilienza

La parola "resilienza" compare oggi nei più diversi campi di studio e ha così assunto vari significati e interpretazioni a seconda del contesto in cui viene utilizzata. Spesso è una parola abusata nell'odierno dibattito pubblico alla luce della emergenza pandemica che ancora stiamo vivendo.

Dal punto di vista etimologico la parola deriva dal latino il cui significato principale è "rimbalzare".

Nei sistemi organizzativi per RESILIENZA una prima definizione è «*La capacità di un sistema di mantenere uno stato di equilibrio dinamico dopo un incidente o sotto uno stress prolungato*».

Negli ultimi anni la definizione di RESILIENZA si è aggiornata per dare maggiore risalto all'anticipazione e alla prevenzione del rischio secondo l'approccio della *resilience engineering "RE"*. Oggi si può definire come «*la capacità di un'organizzazione di rispondere agli eventi, di monitorare quello che accade, di saper prevedere rischi e opportunità e, infine, di imparare dall'esperienza passata*».

La RE è un campo di studi multidisciplinari che si occupa della sicurezza dei sistemi organizzativi compresi quelli complessi: ingegneria, ergonomia, *safety science*, psicologia, sociologia, ecc..

5.3. La resilienza, da risorsa individuale a proprietà organizzativa

La Caratteristica comune della definizione di resilienza in tutti i campi di studio risulta comunque essere la capacità di far fronte alle avversità mantenendo uno stato di buon funzionamento.

Le dimensioni a cui fa riferimento la RESILIENZA INDIVIDUALE sono quasi tutte riconducibili alle seguenti aree di tipo cognitivo, emotivo e sociale:

- determinazione, tenacia, capacità di resistere e andare avanti;
- senso di sé, fiducia nel proprio istinto, percezione positiva di sé, percezione di competenza personale, alti standard, senso di autoefficacia, *locus of control* interno; atteggiamento prosociale, relazioni interpersonali sicure;
- tolleranza alle emozioni negative, alla frustrazione e al *distress*;
- atteggiamento positivo al cambiamento, interpretazione del cambiamento come opportunità, percezione di controllo;
- capacità di *problem solving* e di ristrutturazione cognitiva;
- percezione positiva del futuro, ottimismo, forte fede religiosa, spiritualità;
- successi passati ed esperienze positive;
- obiettivi personali o collettivi percepiti come importanti e raggiungibili.

Tutte queste aree concorrono a definire le caratteristiche di una persona resiliente, che sa muoversi e gestire gli eventi che si presentano nel corso della vita (ma anche nel lavoro), anche i più imprevedibili.

Il focus centrato solo sull'individuo rischia di essere troppo ristretto e, quindi, di non tenere conto dei numerosi fattori che concorrono alla definizione del più ampio concetto di resilienza organizzativa che dipende da: il carico di lavoro (anche alla luce delle nuove tecnologie digitali), l'ambiente operativo, la struttura gerarchica, le modalità di presa di decisione, la distribuzione del potere, lo stile di leadership dei superiori e la carenza di personale, ecc..

La resilienza organizzativa negli anni recenti, accanto ad una prospettiva di stampo ingegneristico (i sistemi resilienti sono quelli in grado di "rimbalzare" alla normalità dopo un evento avverso) attenziona una prospettiva più di tipo psicosociale (i sistemi resilienti sono in grado non solo di mantenere la propria attività durante periodi di crisi, ma anche di cambiare e adattarsi alla nuova situazione).

CONTENUTI E ATTIVAZIONE DELLA WEBAPP

Contenuti della WebApp

La **WebApp inclusa** gestisce le seguenti utilità:

- **Speciale Sicurezza** – banca dati con motore di ricerca con i seguenti contenuti:
 - normativa nazionale;
 - provvedimenti attuativi e correttivi;
 - normativa regionale;
 - giurisprudenza;
 - sicurezza antincendio;
 - INPS e INL;
 - INAIL.
- **Modulistica** delle procedure semplificate per l'adozione dei modelli di organizzazione e gestione (MOG) nelle piccole e medie imprese (PMI):
 - Scheda analisi iniziale;
 - Piano di miglioramento – Modulo pianificazione obiettivi e attuazione della politica;
 - Elenco normativa applicabile;
 - Scheda manutenzione macchina;
 - Scheda consegna/gestione DPI;
 - Programma annuale di formazione, informazione e addestramento;
 - Registro presenze partecipanti;
 - Scheda formazione/informazione/addestramento lavoratore;
 - Registro addestramento lavoratore;
 - Elenco documentazione obbligatoria;
 - Modulo rilevazione: situazione pericolosa – incidente – non conformità;
 - Modulo rilevazione infortunio;
 - Piano di monitoraggio;
 - Programma degli/dell'audit interno;
 - Piano di audit;
 - Verbale di audit;
 - Riesame periodico del modello organizzativo;
 - Riunione periodica.

Requisiti hardware e software

- Dispositivi con MS Windows, Mac OS X, Linux, iOS o Android;
- Accesso ad internet e browser web con Javascript attivo;
- Software per la gestione di documenti Office e PDF.

Attivazione della WebApp

- Collegarsi al seguente indirizzo internet:

https://www.grafill.it/pass/0330_4.php

- Accedere al **Profilo utente Grafill** oppure crearne uno su **www.grafill.it**;
- Cliccare sul pulsante **[G-CLOUD]**;
- Cliccare sul pulsante **[Vai alla WebApp]** a fianco del prodotto acquistato;
- Fare il *login* usando le stesse credenziali di accesso al **Profilo utente Grafill**;
- Accedere alla WebApp abbinata alla presente pubblicazione cliccando sulla relativa immagine di copertina presente nello scaffale **Le mie App**.

