PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5186 di Venerdì 17 giugno 2022

L'asseverazione come opportunità di miglioramento della salute e sicurezza

Indicazioni sull'adozione e attuazione efficace dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro: l'asseverazione come opportunità di miglioramento della salute e sicurezza.

Dopo aver affrontato in un precedente articolo la necessità di ***qualificazione degli organismi paritetici asseveratori****, anche per evitare che organismi fittizi e non rappresentativi offrano servizi non conformi o di scarso valore effettivo, l'avvocato Rolando Dubini torna a parlare dell'****asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza****.*

*Nel nuovo contributo ? dal titolo "****Adozione e attuazione efficace dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) 231: l'asseverazione come opportunità di miglioramento della salute e sicurezza (con benefici reputazionali ed economici per l'azienda)" ?*** *l'avvocato Dubini affronta diversi temi. Dagli aspetti normativi della responsabilità amministrativa e dell'asseverazione, con attenzione anche alle norme tecniche, al concetto, all'iter e ai vantaggi dell'asseverazione.*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0091] ?#>

Adozione e attuazione efficace dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) 231: l'asseverazione come opportunità di miglioramento della salute e sicurezza (con benefici reputazionali ed economici per l'azienda).

"L'asseverazione è una fattispecie che, lungi dal caratterizzarsi come estemporanea e sganciata dal resto del sistema, rientra a pieno titolo tra le attività ed i servizi di supporto al sistema delle imprese svolte dagli organismi paritetici: non a caso, l'asseverazione si configura come parte della più ampia attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto alle imprese. D'altro canto, l'asseverazione ha ad oggetto sia l'adozione sia l'efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, così evidenziandosi come essa non possa limitarsi a riguardare un dato puramente formale (l'adozione del modello) né tantomeno a riconnettersi ad un momento isolato avulso da un processo in corso. Diversamente da quanto accade nell'accesso ispettivo degli organismi pubblici di vigilanza, che focalizzano la situazione in un dato e preciso momento storico (appunto quello del loro accesso), qui occorre monitorare l'attuazione del modello in un arco temporale che sia sufficiente ed adeguato per verificarne l'efficacia. Va altresì considerato che l'asseverazione, come tutte

le attività di supporto svolte dagli organismi paritetici, si avvale come detto dell'opera di commissioni che sono non solo 'tecnicamente competenti', ma anche "paritetiche". La composizione paritetica delle commissioni tecniche indica innanzitutto che l'asseverazione si pone su di un piano differente rispetto alla certificazione. Infatti, le commissioni paritetiche in questione, come del resto gli Organismi paritetici, non sono propriamente soggetti terzi, indipendenti o neutrali, bensì sono l'espressione congiunta delle due istanze di rappresentanza degli interessi in gioco tipico del sistema della bilateralità. È quindi sempre nel sistema della bilateralità che si svolge tale l'attività tecnica di supporto alle imprese, che assevera la bontà organizzativa in materia di sicurezza sul lavoro dell'impresa che aderisce a tale sistema bilaterale ed a favore della quale il sistema della bilateralità ha posto in essere azioni di supporto" (Paolo Pascucci - Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

1. Premessa sul D.Lgs. n. 231/2001

2. L'asseverazione

3. L'Asseverazione in sintesi

4. Fondamenti legislativi

5. Le norme Uni in materia di asseverazione

1. Premessa sul D.Lgs. n. 231/2001

Il 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 settembre 2000, n. 300*", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità della persona giuridica conseguente alla commissione di un reato (presupposto). Tale principio ha portato all'affermazione di una nuova forma di responsabilità oggettiva, la c.d. **colpa di organizzazione**, per la cui verificazione occorre riscontrare nell'ente un comportamento colposo che non ha evitato la perpetrazione dell'illecito penale per carenza di regole di organizzazione, gestione e controllo astrattamente idonee a prevenire l'illecito.

La normativa in oggetto presenta un inedito sistema di responsabilità sanzionatoria, in cui il fatto-reato commesso dalla persona fisica che agisce nell'interesse e a vantaggio della società è considerato fatto imputabile alla società stessa. La quale, poi, deve rispondere patrimonialmente, e non solo, in forza del rapporto di immedesimazione organica [il termine identifica il nesso di imputazione della condotta della persona fisica collegata all'ente medesimo, nesso che implica giuridicamente una perfetta fusione tra la prima ed il secondo, di modo che quanto espresso da tale persona debba ritenersi proprio dell'ente, senza nessuno schermo, similmente come la dichiarazione vocale di una persona viene attribuita alla persona fisica che la emette].

In tale sistema, inoltre, la mancata adozione del modello organizzativo in presenza di presupposti oggettivi e soggettivi indicati dal D.Lgs. n. 231/2001 è sufficiente a costituire una forma di rimproverabilità. L'obiettivo della norma è integrare nella fattispecie sanzionatoria l'omissione delle previste doverose cautele organizzative e gestionali idonee a prevenire talune tipologie criminose [**Modello 231**].

Il modello organizzativo, per l'effetto, permette all'ente di tutelarsi in via preventiva e strutturata rispetto al rischio di commissione del reato-presupposto (nel caso della sicurezza sul lavoro gli articoli 589 e 590 del Codice Penale, omicidio colposo e lesioni personali colpose aggravate dalla violazione delle norme di prevenzione degli infortuni, e malattie professionali).

La legge prevede che se l'ente, prima della commissione di un reato da parte di un soggetto ad esso funzionalmente collegato, abbia adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e gestione idonei a evitare reati della specie di quello verificatosi, lo stesso non possa essere ritenuto responsabile. Se l'adozione avviene dopo il fatto è prevista comunque una significativa riduzione della responsabilità citata.

L'adozione del m.o.g. non è obbligatoria per legge, ma alla sua adozione, o meno, alla sua adozione ed implementazione sono legati precisi e rilevanti effetti processuali e sostanziali: ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. n. 231 del 2001, l'ente non risponde di responsabilità amministrativa "da reato" se prova ? tra l'altro ? che (comma 1) "a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul finanziamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".

2. L'asseverazione

"**Asseverazione**" (affermare qualcosa con autorevolezza); questa parola è, purtroppo, quasi totalmente sconosciuta agli Imprenditori e alle Imprese Italiane.

Asseverare è uno di quei termini che si presta a diverse interpretazioni e di cui molti ignorano il reale significato. Dal punto di vista semantico il termine significa sostenere con forza un principio oppure affermare qualcosa con sicurezza. In ambito più prettamente giuridico e burocratico **asseverare è utilizzato quale sinonimo di certificare la rispondenza di fatti a qualcosa di particolare**.

Pensiamo in tal senso all'uso della perizia oppure ad una traduzione. In altri casi si utilizza quando si vuole indicare l'aderenza corretta alle normative vigenti secondo quanto previsto dalla legge. L'uso più frequente che ne viene fatto però ai giorni nostri riguarda le società. Difatti con questo termine si indicano le tante società che si occupano di rilasciare una certificazione. Per tale ragione "asseverare" è ormai diventato il sinonimo più utilizzato di certificare.

Una delle più importanti novità introdotte nel D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., consiste nell'introduzione della "Asseverazione" del **MOG 231** di cui all'articolo 30 dello stesso Decreto nell'art. 51 dedicato agli Organismi Paritetici (di seguito OP).

Il legislatore ha assegnato agli OP un ruolo importante e strategico, quasi pubblicistico. I loro compiti sono indicati in via generale dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008: "la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia".

In tal senso il legislatore ha deciso che le imprese possano richiedere agli OP di comprovare l'esistenza di un adeguato, efficace ed attuato modello organizzativo aziendale di cui all'articolo 30 del Decreto (c.d. MOG 231), che abbia come scopo (tra gli altri) la garanzia e il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, e che è asseverabile sul versante della prevenzione e protezione.

Con il termine " Asseverazione", dunque, si intende la verifica positiva (mediante sopralluogo, verifica e audit), da parte dell'Organismo Paritetico, circa la conformità del modello di organizzazione e gestione della sicurezza (MOG di cui all'art. 30 del Testo Unico) alle prescrizioni D.Lgs. 81/08, alla quale segue il rilascio del **certificato di asseverazione attestante che il modello stesso è stato effettivamente adottato ed efficacemente attuato**. Il tutto avviene col supporto dei documenti tecnici elaborati dall'UNI, Ente Italiano di Normazione, che indicano le modalità con le quali deve essere effettuata l'asseverazione.

I Datori di Lavoro, richiedendo e ottenendo l'Asseverazione, acquisiscono molteplici **vantaggi**: in primo luogo hanno una dichiarazione ufficiale prevista dalla legge vigente fondamentale per dimostrare l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.Lgs. n. 231/01) del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'azienda, con riferimento, chiaramente, ai reati in materia di salute e di sicurezza sul lavoro.

Oltre a ciò vi sono ulteriori vantaggi: l'Asseverazione viene inserita come uno dei requisiti all'interno dei capitolati di appalto siano essi pubblici che privati, consentendo l'acquisizione di punteggi aggiuntivi, che spesso decidono l'aggiudicazione dell'appalto.

Inoltre consente di ottenere la riduzione del premio da parte dell'INAIL (sino al 28% di riduzione contributiva), come da tabella sotto riportata:

LAVORATORI-ANNO	RIDUZIONE
Fino a 10 dipendenti	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre i 200	5%

Alla richiesta di riduzione possono accedere tutte le aziende dopo il primo biennio di attività.

Inoltre gli organi di vigilanza di ASL (ATS) e INL tengono conto dell'asseverazione ai fini della programmazione delle loro visite ispettive.

3. L'Asseverazione in sintesi

L'Asseverazione da parte di un Organismo Paritetico è una scelta volontaria dell'impresa, che attesta l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'asseverazione può avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa (D.Lgs. N. 231 2001) ed offre vantaggi economici.

-

Vantaggi in via generale dell'asseverazione

- Autotutela delle aziende che possono essere completamente esonerate dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, dal versante reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in caso di reati commessi da propri collaboratori apicali e/o subordinati in violazione delle regole interne (Modelli Organizzativi conformi a quanto richiesto dalla normativa);

- semplificazione organizzativa, in quanto di fatto implica l'adozione della norma ISO 45001:2018 (e dunque favorisce la realizzazione di un'impostazione organizzativa unitaria e omogenea, col superamento della contemporanea presenza di procedure spesso contrastanti tra loro e non allineate; in assenza del sistema di gestione ISO 45001:2018 l'azienda dovrebbe avere adottato quantomeno la ISO 9001:2015);
- limitazione dei rischi (permette una significativa razionalizzazione dei processi ai fini della riduzione dei rischi);
- aumento dell'efficienza aziendale (agevola la condivisione delle informazioni, rafforzando i flussi informativi interni, e la definizione di attività di controllo sempre più avanzate);
- creazione di vantaggi competitivi (migliora l'immagine dell'azienda nei rapporti con i clienti e con tutti i portatori d'interesse, con conseguente generazione di nuove opportunità di affari, contrattuali, e appalti pubblici);
- facilitazione dell'accesso al credito bancario (la presenza di un efficace Modello Organizzativo è un parametro importante di valutazione per la concessione del credito in base a "Basilea 2" [i lavori portati avanti dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria (organismo di consultazione) che si riunisce periodicamente presso la Banca dei Regolamenti Internazionali di Basilea]).

Vantaggi dell'asseverazione in dettaglio (in particolare in abbinamento alla ISO 45001):

1. il Modello di Organizzazione e gestione della Sicurezza (Art. 30 c.1,2,3,4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.) asseverato può avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001 e quindi delle sanzioni pecuniarie previste (minima ? 25.800,00 ? massima ? 1.549.370,00, in relazione alle condizioni economiche e patrimoniali dell'azienda) [viene facilitata enormemente la dimostrazione della efficacia ed effettività del Modello 231];
2. rientra tra i progetti finanziabili attraverso la partecipazione al bando ISI indetto dall'INAIL relativo agli incentivi in favore delle imprese che intendono realizzare interventi per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro; inoltre, le imprese Asseverate costituite da almeno due anni, possono richiedere, come noto, una riduzione del premio annuale INAIL (rif. modello OT/23);
3. gli Organi di Vigilanza (ASL-ATS, INL) possono tenere conto dell'avvenuta asseverazione ai fini della programmazione delle proprie attività;
4. rappresenta un possibile requisito per partecipare ai bandi di gara per l'aggiudicazione di appalti pubblici o privati, ove richiesto; consente di acquisire punteggi nei bandi di gara, ove richiesto dal capitolato;
5. favorisce la riduzione dell'indice di frequenza (Ig) e gravità (If) degli infortuni;
6. migliora in continuazione la gestione dei rischi relativi alla salute e sicurezza;
7. consente una verifica continua e documentata dei requisiti cogenti applicabili in relazione al modello di cui all'Art. 30 c.1, 2, 3, 4 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;
8. comunica l'impegno concreto dell'impresa per la prevenzione e per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
9. come scrive Paolo Pascucci (Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro), "*non si deve trascurare la possibilità che la previsione dell'art. 16, comma 3-bis, D.Lgs. n. 81/2008 (là dove prevede che l'obbligo di vigilanza in caso di delega di funzioni si intenda assolto mediante il "sistema di controllo" del "modello organizzativo e di gestione" imposto dall'art. 30, comma 4) possa interpretarsi proprio tenendo conto del ruolo che il D.Lgs. n. 106/2009 ? introducendo all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008 i comma 3-bis e 3-ter ? attribuisce ora agli organismi paritetici e all'asseverazione; tuttavia, per instaurare un collegamento tra la predetta asseverazione (che riguarda il "tutto": adozione ed efficace attuazione del modello di gestione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008) e l'art. 16, comma 3, II per., del D.Lgs. n. 81/2008 (che si riferisce invece ad "una parte del tutto": adozione ed efficace attuazione del sistema [modello] di verifica e controllo di cui all'art. 30, co. 4, del D.Lgs. n. 81/2008), occorrerebbe che la stessa asseverazione avesse a proprio fondamento un'attenta analisi circa l'esistenza e l'efficacia di tale sistema con specifico riferimento alla vigilanza sull'operato dei delegati; orbene, qualora ciò avvenisse, non può escludersi che, invocando il combinato nuovo disposto dell'art. 16, comma 3, II per., e dell'art. 51, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 81/2008, si tenti di far scaturire dall'asseverazione medesima anche quegli effetti presuntivi che sembrerebbero emergere dallo stesso art. 16, comma 3, II per., del D.Lgs. n. 81/2008 sostenendo che, una volta asseverata, l'adozione e l'efficace attuazione del modello di gestione e, nello specifico, del suo sistema di verifica e controllo, costituisca appunto il "fatto noto" di cui all'art. 2727 c.c. su cui si fonderebbe la presunzione*".

Fasi principali dell'iter di certificazione

1. Definizione dello scopo di certificazione (individuazione dell'attività che l'azienda vuole certificare, che risulta dall'oggetto del Modello 231);
2. Pre-Audit (facoltativo) per una diagnosi della situazione corrente;
3. Audit di certificazione;
4. Rilascio del certificato, con validità triennale;
5. Audit di sorveglianza al fine di verificare il mantenimento della conformità ai requisiti dello standard e il miglioramento continuo;
6. Al termine del periodo di validità triennale la certificazione può essere rinnovata secondo l'iter precedentemente descritto.

In particolare la richiesta di Asseverazione deve essere inoltrata all' Organismo Paritetico di riferimento completa delle seguente documentazione:

- Visura CCIAA dell'impresa
- Informazioni essenziali sull'azienda: attività svolta, ciclo produttivo, dimensione aziendale, organigramma
- Indicazione della linea guida o norma cui si è fatto riferimento per l'adozione o il mantenimento del modello di organizzazione e gestione di all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- Documento di Politica del modello di gestione datato e firmato
- Manuale/i del modello di organizzazione e gestione SGSL/MOG completo di tutte le procedure e tutta la modulistica
- Verbali di Audit interni e/o esterni effettuati
- Ultimi verbali di riesame della direzione

Le organizzazioni che hanno più unità locali dovranno attivare il processo di asseverazione per tutte le unità.

4. Fondamenti legislativi

AI sensi dell'Articolo 2 del D.Lgs. n. 81/2008 ? Definizioni ? sono "ee) ?organismi paritetici?: **organismi** costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **quali sedi privilegiate per: (...) l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia**".

L'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008 regolamenta gli Organismi paritetici: "1. A livello territoriale sono costituiti gli organismi paritetici di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee). 1-bis. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituisce **il repertorio degli organismi paritetici**, previa definizione dei criteri identificativi, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di appartenenza, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione. 2. **Gli organismi paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro**. 3-bis. **Gli organismi paritetici** (...) **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**".

Di particolare interesse l'Articolo 51, che ai i commi 8, 8 bis, 8 ter così dispone: "Gli organismi paritetici comunicano all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali. 8-bis. **Gli organismi paritetici comunicano**, nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679, **annualmente all'Ispettorato nazionale del lavoro e all'INAIL i dati relativi**: (...) **c) al rilascio delle asseverazioni di cui al comma 3-bis. 8-ter. I dati di cui al comma 8-bis sono utilizzati ai fini della individuazione di criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e di criteri di premialità nell'ambito della**

determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'INAIL. Per la definizione dei criteri su richiamati si terrà conto del fatto che le imprese facenti parte degli Organismi Paritetici aderiscono ad un sistema paritetico volontario che ha come obiettivo primario la prevenzione sul luogo di lavoro.

5. Le norme Uni in materia di asseverazione

Adozione e attuazione efficace dei Modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL): le norme UNI per l'asseverazione.

Realizzate con il contributo dell'Inail, nell'ambito della Commissione sicurezza UNI, le disposizioni sull'asseverazione rappresentano un altro fondamentale supporto applicativo dell'art. 51 comma 3 bis del D.Lgs. 81/2008 e smi.

Una delle primissime prassi di riferimento, è stata la UNI/PdR 2 pubblicata il 19.2.2013, recante "Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile" e ritirata con sostituzione l'11.7.2019. La prassi di riferimento forniva indirizzi operativi per il rilascio della asseverazione prevista dall'art. 51 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. in materia di sicurezza sul lavoro nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile, e si applicava 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.i. .

E' stata poi sostituita dalla norma UNI 11751-1 recante "*Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) ? Parte 1: Modalità di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile*":

Stato : IN VIGORE

Data entrata in vigore : 11 luglio 2019

Sommario: La presente norma definisce il processo per lo svolgimento del servizio di asseverazione erogato dagli Organismi Paritetici (OP) nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile, al fine di garantire modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, utili ad attestare l'adozione e l'efficace attuazione del MOG-SSL delle imprese.
L'argomento oggetto della presente norma nasce dall'esperienza maturata con l'applicazione da parte del mercato della UNI/PdR 2:2013 "Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile".

Strettamente collegata alla precedente è la **UNI 11751-2:2020**, recante "*Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza (MOG-SSL) - Parte 2: Requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile*":

Stato: IN VIGORE

Data entrata in vigore : 07 maggio 2020

Sommario: La norma definisce, sulla base dell'UNI/TR 11709:2018, i requisiti relativi all'attività professionale delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile, in conformità alla UNI 11751-1:2019.

Successivamente alla prassi del 2013 per il settore delle costruzioni fu emanata la UNI PdR 22:2016, un documento che definisce criteri, strumenti e metodologie necessarie per un'asseverazione qualificata e fondata su principi di linearità, oggettività, indipendenza e terzietà:

Titolo: 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

Stato: IN VIGORE

Data entrata in vigore: 23 settembre 2016

Sommario: 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.

Successivamente la prassi di riferimento ha consentito l'elaborazione del Rapporto Tecnico che segue:

UNI/TR 11709:2018

Titolo: Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza - Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici

Stato: IN VIGORE

Data entrata in vigore: 10 maggio 2018

Sommario: Il rapporto tecnico fornisce gli indirizzi operativi validi per tutti i comparti lavorativi, utili al rilascio dell'asseverazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione (MOG) della salute e sicurezza sul lavoro adottati ed efficacemente attuati. Il rapporto tecnico fornisce altresì il testo valido per l'elaborazione delle norme tecniche che trattino le modalità di asseverazione da parte degli Organismi Paritetici (OP) di specifici settori.

Il 17 marzo 2022 è stata pubblicata la norma UNI 11856-1 "*Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) ? Aziende monoutility e multiutility dei servizi pubblici locali ? parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi paritetici*". La disposizione, realizzata nell'ambito della Commissione sicurezza UNI, con il contributo di rappresentanti dell'Inail, fornisce strumenti pratici per il processo di asseverazione dei Modelli organizzativi e gestionali, per i reati relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, da parte degli organismi paritetici, costituiti dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale.

Linearità, oggettività, indipendenza e terzietà i principi cardine della norma.

E' pure stata pubblicata la norma **UNI 11857-1** riguarda le modalità di asseverazione dei modelli nelle agenzie di viaggio, nei servizi di pulizia, servizi al lavoro e di investigazione privata, di informazione commerciale e negli istituti di formazione: "*Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) - Agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale - Parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici*".

Questo documento definisce il processo per lo svolgimento del servizio di asseverazione erogato dagli Organismi Paritetici (OP) nelle aziende dei settori agenzie di viaggio, servizi di pulizia e disinfestazione, società di formazione, consulenza, servizi al lavoro e servizi di investigazione privata e di informazione commerciale al fine di garantire modalità uniformi su tutto il territorio nazionale, utili ad attestare l'adozione e l'efficace attuazione del MOG-SSL delle aziende.

Il processo di asseverazione è articolato secondo le seguenti fasi:

- Fase 1: istruttoria (richiesta di asseverazione da parte dell'azienda e gestione della richiesta da parte dell'OP);
- Fase 2: verifiche dell'adozione e dell'efficace attuazione del MOG-SSL;
- Fase 3: valutazione.

All'interno della norma viene citata la **UNI/TR 11709** *Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza - Modalità di asseverazione da parte di Organismi Paritetici quale riferimento normativo*.

Le norme, come ricordato dall' Inail, forniscono uno strumento prezioso per il riconoscimento dell'"**efficacia esimente**" dalla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, di cui al decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e all'art 30 del d.lgs 81/08. A ciò si aggiunge la **recente modifica dell'articolo 51 del decreto 81**, in virtù della quale gli organismi paritetici comunicano ogni anno all'Inl e all'Istituto i dati relativi al rilascio delle asseverazioni. L'obiettivo è quello di individuare criteri di priorità nella programmazione della vigilanza e criteri di premialità nella determinazione degli oneri assicurativi da parte dell'Inail.

Questo è un passaggio fondamentale che rilancia l'asseverazione dei Modelli organizzativi e gestionali quale strumento utile alle aziende per facilitare i rapporti con l'autorità di vigilanza, promuovere la prevenzione e migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Avv. Rolando Dubini, Foro di Milano, cassazionista

Licenza Creative Commons

---

www.puntosicuro.it