PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6087 di Lunedì 25 maggio 2026

Sistemi di gestione, modelli organizzativi e organismo di vigilanza

Un documento per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza nell'industria chimica si sofferma anche sui modelli organizzativi e gestionali ex d.lgs. 231/2001. Focus sull'Organismo di Vigilanza.

Roma, 25 Mag ? La correlazione tra i sistemi di gestione della sicurezza e i **Modelli Organizzativi e Gestionali** (MOG-SSL) contemplati dal D.Lgs. 231/2001 è esplicitamente delineata dall'art. 30, comma 5, del **d.lgs. 81/2008** (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro). Al comma 5 si stabilisce che "*in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti*". E con questo disposto "si sancisce quello che era già evidente sin dalla emanazione della legge 123/07, e cioè la strettissima connessione tra l'approccio sistemico e i requisiti necessari per soddisfare quanto previsto per un Modello Organizzativo e Gestionale ex d.lgs. 231/01 (per i reati presupposto relativi a salute e sicurezza sul lavoro ? ex art. 300 del d.lgs. 81/08, il cui acronimo più utilizzato è MOG-SSL)".

A ricordarlo è un appendice all'interno delle " Linee di indirizzo per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'industria chimica", un documento realizzato dall' Inail in collaborazione con Federchimica che costituisce "un punto di riferimento per la corretta gestione degli aspetti di salute e sicurezza per tutte le imprese chimiche che operano in Italia".

In questa appendice, che ricorda anche come ormai la norma **UNI ISO 45001** abbia sostituito la norma BS OHSAS 18001 come unico riferimento per i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, vengono fornite "indicazioni per quelle imprese che volessero far evolvere il proprio sistema di gestione in un Modello Organizzativo e Gestionale (MOG) ai sensi del d.lgs. 231/01", una passaggio che, benché previsto da un disposto normativo, è assolutamente volontario.

Per presentare l'appendice del documento Inail (**Appendice A - Dal sistema di gestione salute e sicurezza al Modello d.lgs. 231/01**) affrontiamo i seguenti argomenti:

- Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: i compiti e i controlli
- Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: i flussi informativi
- Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: la composizione

Pubblicità

Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: i compiti e i controlli

Dopo aver auspicato un chiarimento per formalizzare la connessione tra l'art 30 e la UNI ISO 45001, gli autori, con riferimento ad alcuni documenti (lettera circolare del Ministero del Lavoro del 11/07/11 e il d.m. 13 febbraio 2014, indicano che "l'elemento organizzativo che è necessario prevedere ed aggiungere all'approccio sistemico per ottenere un Modello Organizzativo e Gestionale è il **sistema disciplinare**, la cui adozione diventa quindi indispensabile a questi fini".

E un ulteriore "elemento indispensabile per avere un Modello Organizzativo e Gestionale è la presenza di un **Organismo di Vigilanza**. Su questo delicatissimo e controverso aspetto, è bene precisare che l'art. 6 del d.lgs. 231/01 prevede che negli enti di piccole dimensioni le funzioni dell'organismo di vigilanza possono essere svolte direttamente dall'organo dirigente".

A questo proposito il documento Inail, circa le condizioni "in cui tale previsione normativa si può realizzare", riporta uno stralcio del d.m. 13/02/14.

Dunque l'Organismo di Vigilanza (OdV) è una delle peculiarità del sistema richiesto dal d.lgs. 231/01 e secondo questa previsione normativa, è necessario che "l'Alta Direzione, oltre ad aver adottato il modello conformemente agli elementi sopra esposti, abbia '*affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo*'".

Se la normativa prevede che i compiti dell'Organismo di Vigilanza "possano essere svolti dall'organo dirigente negli enti di piccole dimensioni; il decreto non descrive esattamente cosa si intende per piccole dimensioni; in questo senso possono venire in aiuto le procedure semplificate previste dal comma 5 bis dell'art 30 del d.lgs. 81/08 e pubblicate nel d.m. 13/02/14. Da tali procedure si desume che se in una piccola e media impresa gli esiti dei processi di audit interno e riesame di direzione sono oggetto di informativa non solo al DL ma anche all'alta direzione eventualmente sovrastante il DL stesso, allora l'organo dirigente può svolgere le funzioni di OdV".

In ogni caso sia che l' Organismo di Vigilanza sia individuato nell'organo dirigente che in altri soggetti, "è necessario costituire per ogni impresa un OdV con i seguenti **compiti**:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni e delle regole del SGSSL da parte di tutti gli attori ai vari livelli dell'organizzazione;
- verificare l'adeguatezza del modello, ossia la sua reale capacità di prevenire i comportamenti che possono favorire situazioni pericolose, infortuni, incidenti, malattie professionali, violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- accertare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del modello; proporre aggiornamenti della politica e del SGSSL in relazione alle novità legislative e regolamentari, al mutare delle condizioni organizzative interne, in recepimento degli esiti del monitoraggio del sistema;
- valutare l'effettivo recepimento delle proprie segnalazioni o proposte da parte dell'organo dirigente compresa l'erogazione delle sanzioni disciplinari".

In pratica ? continua il documento ? l'OdV deve "esercitare un **doppio controllo** sia sulla effettiva efficacia e validità delle regole, sia sulla corretta applicazione delle stesse". E le **modalità** attraverso le quali l'OdV realizza le proprie funzioni "sono:

- la conduzione di indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del MOG-SSL;
- il coordinamento con i responsabili delle diverse funzioni/aree per i vari aspetti attinenti all'attuazione del modello;
- le verifiche sul campo, direttamente o tramite auditor incaricati, con particolare riferimento alle aree a rischio elevato;

- i controlli sull'effettiva presenza, sulla regolare tenuta e sull'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto dal modello".

Inoltre l'OdV è "destinatario di informazioni che devono riguardare sia l'evoluzione delle attività che le violazioni del modello".

Si ricorda che generalmente l' Organismo di Vigilanza, nell'ambito delle proprie attività, "effettua una riunione che si svolge con cadenza periodica (indicativamente mensile per le grandi imprese e con frequenza minore per quelle più piccole)".

Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: i flussi informativi

Il documento si sofferma poi sui **flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza**.

Queste le attività che "devono essere oggetto di informazioni dirette all'OdV e sulle quali basare la vigilanza:

- **valutazione dei rischi**:
  - DVR vigente e ogni successivo aggiornamento o allegato sottoscritto da DL;
  - verbali delle riunioni periodiche ex art. 35 del d.lgs. 81/08;
  - rapporti di controlli ispettivi interni o segnalazione dai preposti;
  - segnalazione criticità/anomalie da parte dei lavoratori (anche in merito ai Dispositivi di Protezione Individuale e collettiva);
  - verbali di sopralluogo del RSPP e del MC;
  - verbale riunione/consultazione del RLSSA;
  - modalità di gestione delle sostanze chimiche pericolose, delle utilities (ad esempio, linea di O2, N2), dei gas anestetici e delle bombole;
  - piano di miglioramento.
- **luoghi, postazioni e attrezzature di lavoro**:
  - adempimenti tecnico-amministrativi e documentali attestanti la conformità ai requisiti di sicurezza di luoghi di lavoro, postazioni di lavoro, macchine, impianti ed attrezzature di lavoro;
  - certificato di agibilità;
  - certificazioni di conformità CE di attrezzature, macchine, impianti o documentazione alternativa attestante la conformità normativa;
  - SCIA relativa agli aspetti antincendio o, ove previsto, CPI;
  - certificazione di conformità (o rispondenza) di impianti elettrici, messa a terra e scariche atmosferiche o documentazione alternativa attestante la conformità alla normativa cogente;
  - documentazione connessa con le attrezzature ex art. 71 del d.lgs. 81/08 (ad esempio, a pressione)
  - etc.
- **appalti** (compresi cantieri temporanei e mobili):
  - adempimenti connessi con l'applicazione della procedura specifica (evidenza della scelta dell'appaltatore con i requisiti previsti (DUVRI, PSC, PSS, nomine CSE, CSP etc.);
  - progetti, nomine delle figure responsabili ai sensi della normativa sui cantieri edili (responsabile dei lavori, CSP, CSE, direttore dei lavori);
  - contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione sottoscritti dal contraente.
- **formazione, informazione e addestramento dei lavoratori**:
  - piano di formazione/informazione dei lavoratori ivi compresi quelli con diritto a formazione specifica (dirigenti, preposti, addetti emergenze e primo soccorso etc.);
  - statistiche complessive relative alla formazione erogata ed agli esiti della verifica dell'efficacia, compresa la verifica nel tempo.
- **prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze**:
  - piano di emergenza e di evacuazione (ivi compresi i nominativi degli addetti e i criteri di scelta degli stessi);

- registro antincendio, comprendente la registrazione di tutti i relativi controlli, le verifiche, gli interventi di manutenzione, l'informazione e la formazione, CPI (e/o eventuali deroghe), etc.;
- esiti delle simulazioni d'emergenza;
- situazioni di reale emergenza verificatasi, la risposta del piano di emergenza e le conseguenze.

- **sorveglianza sanitaria**:
  - dati aggregati relativi alla sorveglianza sanitaria;
  - ricorsi avverso i giudizi di inidoneità;
  - casi di malattie professionali.
- **sistema di verifica e controllo**:
  - risultati del processo di monitoraggio e misurazione, con particolare rilevanza agli eventuali scostamenti o non conformità emersi;
  - andamento degli indicatori di prestazione;
  - esiti degli audit interni;
  - risultati delle indagini su infortuni gravi e malattie professionali.
- **riesame di direzione**:
  - verbale del riesame di direzione ivi compresi i nuovi piani di miglioramento e di formazione".

Si ribadisce poi che le attività dell' Organismo di Vigilanza "si svolgono idealmente con 'continuità di azione'; pertanto anche se i contenuti dei flussi informativi di cui sopra vengono analizzati durante la riunione periodica, all'OdV vengono trasmesse tempestivamente tutte le informazioni concernenti:

- la commissione di reati previsti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, i comportamenti non in linea con le procedure, con i sistemi di controllo, con la politica e in generale con le specifiche regole comportamentali adottate dall'impresa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- le notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di vigilanza, quali ad esempio le ASL o i Vigili del Fuoco, l'Ispettorato del Lavoro, gli Organi di Polizia Giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali derivi lo svolgimento di indagini per i reati a carico dell'impresa;
- i rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni dai quali possano emergere fatti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme;
- i provvedimenti disciplinari avviati, le sanzioni comminate ed eventuali archiviazioni".

Modelli Organizzativi e Organismo di Vigilanza: la composizione

Infine facciamo qualche cenno sulla **composizione e caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza**.

Se il d.lgs. 231/2001 "non dà elementi di nessun tipo in merito alla composizione che deve avere l'Organismo di Vigilanza", indicazioni utili "si possono reperire nelle varie linee guida (in genere di organizzazioni datoriali) e nella giurisprudenza".

Gli autori indicano che si ritiene concordemente che l'OdV "possa essere monocratico o meno: cioè, in funzione delle dimensioni aziendali, del settore produttivo e della complessità del sistema adottato, può essere composto da un unico soggetto o da più persone". In ogni caso i membri di un OdV "devono possedere le caratteristiche di **autonomia, indipendenza e professionalità**. I requisiti di autonomia e di indipendenza dell'OdV si riferiscono alla funzionalità dell'organismo e allo svolgimento dei compiti attribuitigli dalla normativa".

È richiesta "l'autonomia dell'iniziativa di controllo da qualsiasi forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque soggetto dell'ente, e in particolare dell'organo dirigente. È essenziale, inoltre, che all'OdV non siano attribuiti compiti

operativi all'interno dell'impresa, che potrebbero comprometterne l'obiettività in sede di verifica del MOG-SSL".

Nel caso di organismi composti da soggetti sia esterni sia interni, "poiché questi ultimi, come tali, non sono totalmente indipendenti, il grado di indipendenza dell'OdV dall'ente deve essere valutato nella sua globalità. Ovviamente fa eccezione la situazione in cui l'organo dirigente svolge i compiti" dell'Organismo di Vigilanza.

Infine il requisito della **professionalità** "attiene al complesso delle conoscenze, delle competenze e degli strumenti che l'OdV deve possedere per svolgere efficacemente i propri compiti, ricomprendendo metodologie e tecniche specifiche proprie sia dell'attività ispettiva sia di quella di analisi dei sistemi di controllo, oltreché competenze giuridiche e in particolare penalistiche".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale dell'appendice A che riporta, oltre a ulteriori dettagli, anche indicazioni sul sistema sanzionatorio.

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Federchimica, " Linee di indirizzo per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'industria chimica", Comitato di coordinamento: Giuseppe Bucci, Alessandra Menicocci, Giovanna Tranfo, Enrico Brena, Ilaria Malerba, Giovanni Postorino; autori: Maria Ilaria Barra, Lucina Mercadante e Antonio Terracina (Inail, Contarp), Enrico Brena e Antonio Corvino (Federchimica) con la collaborazione di Filctem ? Cgil, Femca ? Cisl, Uiltec ? Uil, edizione 2023 (formato PDF, 1,17 MB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Nuove linee di Indirizzo per l'applicazione di SGSSL per l'industria chimica - 2023".

Licenza Creative Commons