

IV EDIZIONE

vai alla scheda
del libro

RISK
MANAGEMENT

della stessa
collana

SICUREZZA

Il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro

Antonio Terracina, Lucina Mercadante

gli autori

Guida all'adozione e alla certificazione
secondo la UNI EN ISO 45001:2023.

Il MOG-SSL ex D.Lgs. 81/08 art. 30 e D.Lgs. 231/01.

Le UNI ISO 45003:21; UNI ISO 45002:23; UNI ISO 45004:24

Prefazione del Prof. Paolo Pascucci

 **EPC**
EDITORE



Come scaricare gli eventuali aggiornamenti

EPC Editore ha deciso di mettere a disposizione gratuitamente gli **eventuali aggiornamenti** che potrebbero intervenire dopo la pubblicazione del volume. Potranno essere scaricati attraverso la seguente procedura.

1. accedi alla sezione **My EPC**

nel sito www.epc.it (inserisci le credenziali utilizzate per l'acquisto o effettua una nuova registrazione)



2. attiva il tuo **contenuto digitale**

- a) entra nella sezione **Contenuti digitali** cliccando su **I tuoi contenuti digitali**
- b) inserisci il **codice etichetta** che si trova *in fondo a questa pagina* e premi **Attiva**
- c) ne **La mia libreria** saranno attivi i contenuti eventualmente disponibili, clicca su **Vedi contenuti** per visualizzarli o scaricarli

codice etichetta



Per informazioni e chiarimenti
Servizio assistenza 06 33245273 - tecnico@epclibri.it

Antonio Terracina, Lucina Mercadante

Il sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro

Guida all'adozione e alla certificazione
secondo la UNI EN ISO 45001:2023

Il MOG-SSL ex D.Lgs. 81/08 art. 30 e D.Lgs. 231/01

Le UNI ISO 45003:21; UNI ISO 45002:23; UNI ISO 45004:24

IV EDIZIONE



IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO - IV EDIZIONE
ISBN: 978-88-9288-390-1

Copyright © 2026 EPC S.r.l. Socio Unico

EPC S.r.l. Socio Unico – Via Clauzetto, 12 – 00188 Roma – www.epc.it

Servizio clienti: 06 33245271/277 – clienti@epc.it

Redazione: 06 33245264/205

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione o trasmissione in qualsiasi forma e/o con qualsiasi mezzo elettronico, meccanico o altro (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione anche digitale su supporti di qualsiasi tipo (inclusi magnetici e ottici), i diritti di noleggio e di prestito, sono riservati per tutti i Paesi.

L'Editore declina ogni responsabilità per eventuali errori, refusi o inesattezze nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni presenti nel volume, pur curato con la massima diligenza e attenzione.



Il codice QR che si trova sul retro della copertina, consente attraverso uno smartphone di accedere direttamente alle informazioni di questo volume. Le stesse informazioni sono disponibili alla pagina:

<https://www.epc.it/Prodotto/Editoria/Libri/Il-sistema-di-gestione-della-sicurezza-sul-lavoro-4ed/5665>

Foto di copertina: www.123rf.com

*Ad Alberto Andreani
uomo mite, sensibile, intelligente
e carissimo amico.*

Antonio

*A mia mamma
cura, guida, conforto.*

Lucina

SOMMARIO

PREFAZIONE	15
PREMESSA	21
ACRONIMI E DEFINIZIONI	25
I.1. Acronimi	25
I.2. Definizioni	26
I.3. Chiavi di lettura della UNI EN ISO 45001:2023	30

capitolo 1

I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

SUL LAVORO E I MODELLI ORGANIZZATIVI: EXCURSUS STORICO	31
1.1. Le Linee guida UNI INAIL	33
1.2. La BS OHSAS 18001:2007	36
1.3. Il D.Lgs. 231/01 e l'art. 30 del D.Lgs. 81/08	41
1.3.1. <i>La prevenzione dei reati che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente</i>	48

capitolo 2

LE NORME SISTEMICHE DI NUOVA GENERAZIONE

2.1. La struttura di alto livello	51
2.1.1. <i>Origini e motivazioni della struttura di alto livello</i>	52
2.1.2. <i>Situazione attuale e prospettive</i>	53
2.1.3. <i>Implicazioni ed impatto della struttura di alto livello</i>	54
2.1.4. <i>Considerazioni</i>	56
2.2. Dall'High Level Structure all'Harmonized Structure	57
2.2.1. <i>Le ragioni della revisione</i>	57

2.2.1.1	<i>Obiettivi dell'indagine</i>	57
2.2.2.	<i>Il Processo di revisione dell'HLS</i>	58
2.2.2.1	<i>Le sfide e le criticità della revisione</i>	58
2.2.2.2	<i>L'approccio multidisciplinare italiano</i>	59
2.2.3.	<i>Modifiche della Harmonized Structure</i>	60
2.2.3.1	<i>Il concetto di rischio</i>	60
2.2.3.2	<i>Modifiche terminologiche</i>	60
2.3.	<i>La UNI EN ISO 45001:2023</i>	61
2.3.1.	<i>L'appendice nazionale NA</i>	64
2.3.2.	<i>Cenni storici</i>	67
2.4.	<i>La UNI EN ISO 45002:23 – Linee guida generali per l'attuazione della UNI ISO 45001:2018</i>	69
2.4.1.	<i>Le ragioni di una scelta: perché UNI ha deciso di intervenire</i>	71
2.4.2.	<i>Dal requisito alla prassi operativa</i>	73
2.4.3.	<i>Lo scopo del documento</i>	73
2.5.	<i>Verso la ISO 45001:27</i>	74
2.5.1.	<i>Coinvolgimento degli stakeholder</i>	75
2.6.	<i>Il ciclo delle revisioni ISO</i>	75
2.6.1.	<i>Obiettivi della revisione</i>	76
2.6.1.1	<i>Il benessere</i>	76
2.6.1.2	<i>L'outsourcing</i>	77
2.6.1.3	<i>La diversità</i>	78
2.6.1.4	<i>Piccole e medie imprese</i>	78
2.6.1.5	<i>Rischio</i>	79
2.7.	<i>I sistemi integrati</i>	79
2.7.1.	<i>Aspetti integrabili</i>	80

capitolo 3

	I REQUISITI DELLA NORMA UNI EN ISO 45001:23	81
3.1.	<i>Il contesto</i>	81
3.1.1.	<i>I fattori interni ed esterni pertinenti</i>	82
3.1.2.	<i>Le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate</i>	84
3.1.3.	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	85

3.1.3.1	<i>Analisi del contesto</i>	86
3.1.3.1.1	<i>Analisi del contesto con matrice SWOT</i>	86
3.1.3.1.2	<i>Analisi del contesto con matrice PESTLE</i>	87
3.1.3.2	<i>Determinazione delle esigenze ed aspettative di lavoratori e altre parti interessate</i>	88
3.1.3.2.1	<i>Processo di brainstorming</i>	89
3.1.3.2.2	<i>Analisi di rilevanza</i>	89
3.1.4.	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	91
3.2.	<i>La definizione del campo di applicazione</i>	92
3.2.1.	<i>Indicazioni operative secondo la UNI EN ISO 45001:2023 e la UNI ISO 45002:2023</i> ...	94
3.2.2.	<i>Deviazioni ipotizzabili (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	95
3.2.3.	<i>Il campo di applicazione nei sistemi integrati</i>	96
3.3.	<i>Leadership e partecipazione dei lavoratori</i>	96
3.3.1.	<i>Leadership ed impegno</i>	97
3.3.1.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	99
3.3.1.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	101
3.3.2.	<i>Politica</i>	102
3.3.2.1	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	104
3.3.2.2	<i>La politica nei sistemi integrati</i>	104
3.3.3.	<i>Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione</i>	104
3.3.3.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	108
3.3.3.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	110
3.3.3.3	<i>Le figure organizzative nei sistemi integrati</i>	111
3.3.4.	<i>Consultazione e partecipazione dei lavoratori</i>	111
3.3.4.1	<i>Indicazioni operative per il processo di consultazione secondo la UNI ISO 45002:23</i>	114
3.3.4.2	<i>Indicazioni operative per il processo di partecipazione secondo la UNI ISO 45002:23</i>	114
3.3.4.3	<i>Deviazioni ricorrenti nel processo di consultazione (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	116
3.3.4.4	<i>Deviazioni ricorrenti nel processo di partecipazione (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	116
3.4.	<i>Pianificazione</i>	117
3.4.1.	<i>L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi</i>	120

3.4.1.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23.....	123
3.4.2.	La valutazione dei rischi.....	132
3.4.2.1	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	139
3.4.2.2	La valutazione dei rischi SSL nei sistemi integrati	139
3.4.3.	La valutazione degli altri rischi, delle opportunità di SSL e delle altre opportunità	139
3.4.4.	Determinazione dei requisiti legali e degli altri requisiti.....	144
3.4.4.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23.....	144
3.4.4.2	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	148
3.4.4.3	La normativa cogente nei sistemi integrati	148
3.4.5.	Attività di pianificazione	149
3.4.6.	L'individuazione degli obiettivi e la programmazione per raggiungerli	150
3.4.6.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23.....	157
3.4.6.2	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	159
3.4.6.3	La programmazione nei sistemi integrati	160
3.5.	Supporto	160
3.5.1.	Competenza	161
3.5.1.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23.....	162
3.5.2.	Consapevolezza	167
3.5.2.1	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	168
3.5.2.2	Competenza, consapevolezza, formazione nei sistemi integrati	169
3.5.3.	Comunicazione	169
3.5.3.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:2023.....	171
3.5.3.2	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	172
3.5.3.3	La comunicazione nei sistemi integrati	173
3.5.4.	Informazioni documentate.....	173
3.5.4.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:2023.....	175
3.5.4.2	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	181
3.5.4.3	La gestione della documentazione nei sistemi integrati.....	181
3.6.	Attività operative: le procedure per la gestione delle attività "in sicurezza".....	182
3.6.1.	Attività operative	182
3.6.1.1	Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23.....	185
3.6.1.2	Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)	188

3.6.1.3	<i>Le attività operative nei sistemi integrati</i>	188
3.6.2.	<i>Eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi per la SSL</i>	188
3.6.2.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	190
3.6.3.	<i>La gestione del cambiamento</i>	191
3.6.3.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	191
3.6.3.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	193
3.6.3.3	<i>La gestione dei cambiamenti nei sistemi integrati</i>	194
3.6.4.	<i>L'approvvigionamento</i>	194
3.6.4.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	199
3.6.4.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	202
3.6.4.3	<i>L'approvvigionamento nei sistemi integrati</i>	203
3.6.5.	<i>Individuazione e gestione delle emergenze</i>	203
3.6.5.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	205
3.6.5.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	209
3.6.5.3	<i>La gestione delle emergenze nei sistemi integrati</i>	210
3.7.	<i>Valutazione delle prestazioni</i>	210
3.7.1.	<i>Il monitoraggio, la misurazione l'analisi e la valutazione delle prestazioni</i>	211
3.7.1.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	212
3.7.1.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni) sul monitoraggio delle prestazioni</i>	220
3.7.1.3	<i>La gestione delle prestazioni nei sistemi integrati</i>	221
3.7.2.	<i>Valutazione della conformità</i>	221
3.7.2.1	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	222
3.7.2.2	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni) sulla valutazione di conformità</i>	223
3.7.2.3	<i>Valutazione della conformità nei sistemi integrati</i>	223
3.7.3.	<i>Audit interno di un SGSL</i>	223
3.7.3.1	<i>L'audit ed il risk based thinking</i>	227
3.7.3.2	<i>L'audit efficace di un SGSL basato sul risk based thinking</i>	229
3.7.3.3	<i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	233
3.7.3.4	<i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	238
3.7.3.5	<i>Gli audit integrati</i>	239

3.7.4. <i>Riesame di direzione</i>	239
3.7.4.1 <i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	242
3.7.4.2 <i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	243
3.7.4.3 <i>Il riesame integrato</i>	243
3.8. <i>Miglioramento</i>	243
3.8.1. <i>Incidenti, non conformità e azioni correttive</i>	244
3.8.1.1 <i>Indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23</i>	246
3.8.1.2 <i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	249
3.8.1.3 <i>La gestione delle NC nei sistemi integrati</i>	249
3.8.2. <i>Miglioramento continuo</i>	250
3.8.2.1 <i>Deviazioni ricorrenti (NC/Osservazioni/Raccomandazioni)</i>	251

capitolo 4

DA UN SGSL A UN MODELLO ORGANIZZATIVO CON EFFICACIA

ESIMAMENTE AI SENSI DEL D.LGS. 231/01	253
4.1. <i>Gli aspetti normativi legati a salute e sicurezza sul lavoro</i>	253
4.2. <i>Le indicazioni della Commissione Consultiva Permanente in merito alle parti non corrispondenti</i>	255
4.3. <i>L'Organismo di Vigilanza</i>	258
4.4. <i>Le procedure semplificate: il D.M. 13/2/2014</i>	262
4.5. <i>L'asseverazione dei MOG-SSL</i>	265
4.5.1. <i>Le norme tecniche che regolano il processo di asseverazione</i>	268
4.5.2. <i>Gli organismi paritetici</i>	270
4.5.3. <i>Vantaggi e opportunità dell'asseverazione</i>	271
4.6. <i>Il supporto da parte dell'INAIL</i>	272
4.7. <i>I rapporti tra la UNI EN ISO 45001:2023 e l'art. 30 del D.Lgs. 81/08</i>	273

capitolo 5

CERTIFICAZIONE DI UN SGSL	279
5.1. <i>L'importanza dell'accreditamento</i>	280
5.2. <i>L'iter di certificazione</i>	286
5.2.1. <i>La richiesta di certificazione</i>	286
5.2.2. <i>Riesame della domanda</i>	290
5.2.3. <i>Preparazione e pianificazione dell'audit</i>	290

5.2.4. Stage 1	291
5.2.5. Stage 2	292
5.2.6. Decisione sulla certificazione	295
5.2.7. Verifiche di sorveglianza e rinnovo della certificazione	295
5.3. Audit integrati	296
5.4. Certificazione di un SGSL e il rapporto con il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01	300

capitolo 6

LA GESTIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI NELLA UNI ISO 45003:21	301
6.1. I requisiti della norma UNI ISO 45003:21	304
6.1.1. Struttura della norma HLS e il PDCA	305
6.1.2. L'analisi del contesto dell'organizzazione	305
6.1.3. Leadership e impegno	308
6.1.4. Consultazione e partecipazione dei lavoratori	310
6.1.5. Pianificazione	311
6.1.5.1 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità	311
6.1.5.2 Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali	313
6.1.6. Supporto	313
6.1.6.1 Competenza	313
6.1.6.2 Comunicazione	314
6.1.6.3 Documentazione e riservatezza	314
6.1.7. Attività operative	315
6.1.8. Valutazione delle prestazioni e audit interno	318
6.1.9. Riesame di direzione	319
6.1.10. Miglioramento continuo	319
6.2. Il contributo della UNI ISO 45003:21	320

capitolo 7

LA NORMA UNI ISO 45004:24	321
7.1. La valutazione delle performance	321
7.2. Il processo di valutazione	321
7.2.1. Indicatori	323

7.2.2. <i>Fonti di informazioni</i>	328
7.2.3. <i>Misurare, monitorare, analizzare e valutare le prestazioni</i>	329
7.2.4. <i>Verifica delle informazioni</i>	330
7.2.5. <i>Modifica degli indicatori</i>	331
7.3. <i>Conclusioni</i>	331
7.4. <i>Bibliografia</i>	332

capitolo 8

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE FUTURE	333
---	------------

PREFAZIONE

di Paolo Pascucci⁽¹⁾

Esistono vari modi per scrivere la prefazione di un libro.

Normalmente la si concepisce come una presentazione dell'opera, che ne evidenzia le finalità, la struttura e il contenuto.

Sovente la si interpreta anche come una sorta di recensione, sottolineando pregi e limiti (di solito, più i pregi che i limiti).

Non manca però anche chi, più irrispettamente, considera la prefazione un'occasione per discettare più liberamente sul tema oggetto del volume, esprimendo essenzialmente riflessioni personali sul tema.

Nei fatti, i prefattori sono liberi di muoversi a proprio piacimento, fermo restando che spesso sono stati sollecitati a scrivere la prefazione dagli autori, i quali, presumibilmente e comprensibilmente, si attendono che la prefazione costituisca un ulteriore viatico per promuovere la loro opera.

In ambito più squisitamente accademico, la prefazione si richiede di solito a un maestro della stessa disciplina di cui si occupa l'autore del libro, il che dovrebbe rappresentare – almeno così talora si presume – una garanzia della serietà dell'opera in base ad un astratto e tutt'altro che dimostrato principio traslativo.

In questo specifico caso, il *trait d'union* tra l'autore della prefazione e chi ha scritto il libro non è costituito dalla disciplina scientifica, essendo il primo un giurista del lavoro, mentre gli autori sono entrambi chimici che operano nell'ambito della Consulenza tecnica dell'Inail.

Il *trait d'union* va evidentemente rintracciato nel tema di cui sia il prefattore sia gli autori si occupano da tempo, ancorché da diverse angolazioni. Il che conferma vieppiù, ove mai ve ne fosse bisogno, come la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e, nello specifico, le questioni attinenti ai relativi *sistemi di gestione*, rappresentino un terreno di elezione per l'analisi e la ricerca multidisciplinare e interdisciplinare.

1. Professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo e Presidente dell'Osservatorio "Olympus" per il monitoraggio permanente della legislazione e della giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro.

* * *

Avvalendomi dell'inesistenza di regole auree cui doversi attenere per scrivere una prefazione, spero che Antonio Terracina e Lucina Mercadante vorranno perdonarmi se, tra i vari metodi poc'anzi indicati, adotterò l'ultimo, svolgendo così qualche breve considerazione personale sul tema oggetto del libro.

Ciò, tuttavia, non senza aver preliminarmente precisato che, se questo libro non ci fosse, bisognerebbe inventarlo.

Infatti, se è vero che il tema trattato non è certo sconosciuto alla letteratura specialistica – sia quella più tipicamente tecnica e organizzativa, sia quella più propriamente giuridica – è vero pure che raramente esso è trattato a tutto tondo come in questo volume.

Anzi, ben può dirsi che questo volume ha il pregio di proporre ai suoi lettori un'analisi completa di tutte le peculiarità – anche le più minute – dei *sistemi di gestione*, consentendo di verificarne le finalità, il contenuto, il funzionamento e, non ultimo, anche la loro rilevanza nell'ambito del più complessivo sistema regolativo della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Detto altrimenti, questo volume rappresenta un vero e proprio manuale – inteso in senso nobile quale strumento non solo per operare, ma anche per apprendere i principi e la *ratio* di ciò di cui si occupa – per potersi presentare adeguatamente preparati al... non semplice esame dell'applicazione della disciplina prevenzionistica sul lavoro.

Un esame che se per gli studenti dei corsi universitari che si occupano di sicurezza sul lavoro è ovviamente teorico, per coloro che nelle proprie aziende organizzano il lavoro altrui è anche e soprattutto molto concreto.

* * *

Da molto tempo il tema dei *sistemi di gestione* della salute e della sicurezza sul lavoro è oggetto di dibattito e, probabilmente, ancor più lo sarà in futuro.

Ricordo che quando partecipai al tavolo tecnico che contribuì a scrivere il titolo primo del D.Lgs. 81/2008 (nella sede dell'Ispe, in via Urbana, a Roma), con un amico di vecchia data come Alberto Andreani, che poi troppo presto ci ha lasciati, ci interrogavamo su quale potesse essere, in caso di infortunio, il riscontro sul piano giudiziario dell'adozione di quei sistemi. Avrebbe dovuto o potuto il giudice tenerne conto nella valutazione dell'eventuale colpevolezza? O, addirittura, sarebbe stato possibile inquadrali, in base ad un principio presuntivo, come una fonte di esonero di responsabilità?

Domande a cui la legislazione dell'epoca non dava esplicite risposte, ma che difficilmente potevano essere eluse nel momento in cui si stava mettendo mano a quella profonda rivisitazione della disciplina della materia che sarebbe poi sfociata nel D.Lgs. 81/2008, specialmente considerando l'assoluta importanza che questo decreto ha attribuito alla dimensione organizzata del sistema di prevenzione aziendale.

Da quegli interrogativi nacque l'idea dell'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, il quale, peraltro, lungi dal considerare il possibile rilievo dei *sistemi di gestione* sul versante della responsabilità individuale dei singoli titolari delle posizioni di garanzia, lo proiettava invece sul terreno della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al D.Lgs. 231/2001 in considerazione del fatto che:

- a) l'art. 25-*septies* del D.Lgs. 231/2001 (introdotto dalla L. 123/2007, poi modificato dall'art. 300 del D.Lgs. 81/2008) aveva già configurato come delitti "presupposto" di tale responsabilità amministrativa l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime di cui agli artt. 589 e 590 c.p. commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- b) lo stesso D.Lgs. 231/2001 prevedeva il possibile esonero di tale responsabilità amministrativa ove l'ente avesse adottato ed efficacemente attuato *modelli di organizzazione e di gestione* idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi ed avesse affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di tali modelli e di curarne l'aggiornamento, essendo inoltre necessaria l'esistenza di un sistema disciplinare.

Senonché, proprio alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, i *sistemi di gestione* della sicurezza sul lavoro promananti dalle norme internazionali (ISO) non rispondevano a tutti i requisiti posti da tale decreto ai fini dell'esonero della responsabilità ivi disciplinata, risultando in particolare carenti con riferimento al sistema disciplinare e all'organismo di vigilanza.

Ciò spiega perché, instaurando uno stretto collegamento con il D.Lgs. 231/2001 ai fini del suddetto esonero di responsabilità, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 abbia evocato esplicitamente i *modelli di organizzazione e di gestione*, di cui peraltro ha provveduto a definire lo specifico contenuto necessario, e non già i *sistemi di gestione*. Il che non significa che lo stesso art. 30 ignori i *sistemi di gestione*, alcuni dei quali anzi richiama espressamente nel quinto comma: le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 e il British Standard OHSAS 18001:2007. Ma li richiama, a ben guardare, non già per considerarli sufficienti *in toto* ai fini del predetto esonero di responsabilità, bensì come strumenti presuntivamente conformi – in sede di prima applicazione (concetto temporale quanto mai indefinito) – ai requisiti previsti dallo stesso art. 30 per le parti corrispondenti.

Il che, in parole più semplici, significa che l'ente potrà andare esente dalla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001 ove abbia adottato ed efficacemente attuato un *modello di organizzazione e di gestione* che faccia sì leva su di uno di quei *sistemi di gestione* esplicitamente richiamati dall'art. 30 (o eventualmente su di un altro *sistema di gestione* che tuttavia ne possieda gli stessi requisiti) purché però si avvalga anche dell'organismo di vigilanza e del sistema disciplinare. Come dire che, ai fini dell'esonero della responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001, il *sistema di gestione* è una "parte" necessaria, ma di per sé non sufficiente del "tutto", rappresentato dal

modello di organizzazione e di gestione corredato da organismo di vigilanza e sistema disciplinare.

* * *

L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 si è dunque ben guardato dal conferire all'adozione dei *modelli di organizzazione e di gestione* della sicurezza sul lavoro una presunzione assoluta di adempimento dei precetti posti dallo stesso decreto.

Per la verità, qualcuno forse ricorderà come, in sede di predisposizione del decreto correttivo del D.Lgs. 81/2008 (D.Lgs. 106/2009), si tentò invece discutibilmente di attribuire all'adozione ed efficace attuazione dei *modelli di organizzazione e di gestione*, purché certificati, una presunzione di conformità al rispetto di tutti gli obblighi di prevenzione previsti dal decreto.

Quella proposta, mai approvata, confondeva lo strumento con il fine. Infatti, i *modelli di organizzazione e di gestione* costituiscono null'altro che uno strumento – probabilmente il più utile – per assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alle varie attività di prevenzione previsti dal D.Lgs. 81/2008. In quanto elemento servente dell'organizzazione aziendale in relazione all'adempimento dei singoli obblighi da parte dei vari soggetti che ne sono gravati, è più che giustificato che l'omissione o l'inadeguata realizzazione del modello si connetta alla cosiddetta "colpa di organizzazione", collegata alla responsabilità amministrativa degli enti, e non già alla responsabilità penale individuale.

Non può tuttavia sottacersi come nel D.Lgs. 81/2008 sia anche individuabile un interessante canale di comunicazione tra i *modelli di organizzazione e di gestione* e la responsabilità del singolo datore di lavoro. Ciò accade nell'art. 16, comma 3, il quale, dopo aver previsto che la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro delegante in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite, afferma, mediante una presunzione relativa, che tale obbligo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, comma 4.

Al di là di questa specifica ipotesi, i *modelli di organizzazione e di gestione* non esonerano il datore di lavoro dalla responsabilità individuale, anche se non può escludersi che la loro adozione ed efficace attuazione, al di là dei riflessi rispetto alla responsabilità di cui al D.Lgs. 231/2001, possa essere favorevolmente considerata dal giudice in relazione al *modo* di adempiere l'obbligo datoriale di sicurezza previsto dall'art. 2087 del codice civile.

* * *

In conclusione vale la pena ricordare come sul tema trattato nel bel libro di Antonio Terracina e Lucina Mercadante sia intervenuta una recentissima sentenza della Corte di Cassazione⁽²⁾, interessante soprattutto per una puntualizzazione sulla distin-

2. Cass. pen., sez. IV, 1/9/2025, n. 30039.

zione tra il *modello di organizzazione e di gestione* e il modello regolativo del D.Lgs. 81/2008.

Secondo i giudici di Piazza Cavour, «il modello di organizzazione e gestione, per sua natura e struttura, non può e non deve scendere nel dettaglio operativo specifico, ma deve limitarsi a delineare i principi, le procedure generali e i flussi informativi necessari per prevenire la commissione di reati», essendo la «specificità operativa... demandata ai documenti di valutazione dei rischi, alle istruzioni operative e alle procedure tecniche di dettaglio, che costituiscono strumenti distinti e complementari rispetto al modello organizzativo».

Infatti, i modelli organizzativi di cui agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001 «hanno natura e funzione diversa rispetto ai documenti di valutazione dei rischi di cui alla normativa antinfortunistica», imponendo il sistema introdotto da tale decreto «di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore a quello previsto dalla normativa antinfortunistica»: un modello che «ha una funzione di governance e di controllo dei processi decisionali, non di dettaglio tecnico-operativo», dovendo le procedure ivi contenute «avere un carattere generale e sistematico, poiché la loro funzione è quella di assicurare che le decisioni operative vengano assunte secondo criteri di legalità e nel rispetto dei flussi informativi e di controllo predefiniti».

Questa condivisibile precisazione ovviamente non significa che tra la metodologia sistemica e i precetti del D.Lgs. 81/2008 non vi sia uno stretto legame, come del resto emerge chiaramente dall'art. 30 dello stesso decreto.

In realtà, quel legame si evidenzia, ancorché in modo apparentemente meno diretto e più sfumato, anche in altre disposizioni del D.Lgs. 81/2008, come, oltre allo stesso art. 30 e al già menzionato art. 16, anche nell'art. 28, laddove, nella lettera *d*) del secondo comma, prescrivendo quale debba essere il contenuto del documento di valutazione dei rischi, evoca l'«individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri».

Sebbene quelle cui allude l'art. 28 possano essere anche le specifiche procedure tecniche di dettaglio per l'adozione delle misure di prevenzione, tuttavia non può del tutto escludersi che esse riguardino anche i processi organizzativi necessari per implementarle e monitorarle. Non foss'altro, mediante il riferimento alle procedure, il legislatore indica un "metodo" per adempiere i complessi precetti prevenzionistici: un metodo *procedimentalizzato* che, di per sé, non sembra distonico rispetto a quello su cui fanno leva i *sistemi di gestione*, fondati, come è noto, su processi e procedure trasparenti e tracciabili. Così come, per altro verso, il richiamo dell'individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale che debbono provvedere all'attuazione delle suddette misure pare sottolineare la necessità della dimensione organizzata del sistema di prevenzione aziendale.

D'altronde, se il significato delle procedure richiamate dall'art. 28, comma 2, non fosse anche quello poc'anzi citato, ma si limitasse alle sole procedure tecniche di

dettaglio, potrebbe rivelarsi forse pleonastico dato che la stessa norma, nelle precedenti lettere *b)* e *c)*, già obbliga ad indicare nel documento di valutazione dei rischi le misure di prevenzione e di protezione attuate ed i dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della stessa valutazione, nonché il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

Parrebbe dunque non azzardato sostenere che, seppure in filigrana, anche nello stesso D.Lgs. 81/2008 traspare l'indicazione di una embrionale metodologia di gestione della sicurezza sul lavoro.

È ovvio che quella che emerge esplicitamente nei *sistemi di gestione* che promanano da "norme" internazionali, come in particolare la UNI EN ISO 45001:2023, al di là del suo carattere volontario, risulta molto più strutturata e bene ha fatto dunque il recente D.L. 159/2025 ad "indicarla" finalmente ai fini della presunzione di cui all'art. 30, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, consentendo così ai *modelli di organizzazione e di gestione* che se ne avvalgano di acquisire una più solida credibilità dinnanzi ai giudici, sempre che siano efficacemente attuati.

PREMESSA

I Sistemi di gestione su salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) appassionano da decenni gli addetti ai lavori in materia di SSL; è però con sempre maggiore frequenza che se ne sente parlare da una platea sempre più ampia, che non ha solo curiosità verso un modo “ben organizzato” di fare sicurezza, ma trova anche grande convenienza, vantaggio ed utilità da un’applicazione semplice e, tutto sommato, ormai abbastanza diffusa.

Un sostegno alla diffusione è arrivato certo dalla previsione di una efficacia esimente della responsabilità amministrativa dei modelli organizzativi e gestionali; una ulteriore spinta è arrivata dalla norma, internazionale, sui sistemi di gestione della salute e sicurezza, la UNI ISO 45001:18 (oggi UNI EN ISO 45001:2023).

In questo testo si fa riferimento esclusivamente alla UNI EN ISO 45001:23 e non alla UNI ISO 45001:18 ma è bene tener presente che, come recita, il sito dell’UNI:

La norma (n.d.r. UNI EN ISO 45001:23) è il recepimento a livello europeo della norma internazionale ISO 45001:2018, già adottata come norma nazionale il 12 marzo 2018, ed è quindi identica, nei contenuti tecnici, alla UNI ISO 45001:2018.

Un breve resoconto di quanto avvenuto negli ultimi anni può aiutare a comprendere come mai la norma sia stata riemessa.

Quando venne pubblicata la ISO 45001:18 questa è stata prontamente recepita a livello italiano con la pubblicazione nella medesima data (l’UNI è stato il primo ente al mondo) della ISO 45001:18. L’aggiunta del prefisso UNI sta ad indicare proprio il recepimento a livello nazionale italiano.

Non sarà sfuggito ai più attenti come mancasse il prefisso EN che si aggiunge quando una norma viene recepita anche a livello europeo; in quegli anni, infatti, mancò la condivisione a livello europeo e la norma non fu recepita dal CEN.

Dopo qualche anno, l’ente di normazione italiano, l’UNI, ripropose il tema e questa volta la

stragrande maggioranza dei paesi europei ha votato positivamente consentendo l'adozione nel vecchio continente. Una grandissima vittoria per il nostro paese che fu il promotore di questa modifica e che ricordiamo è il primo per certificazione degli SGSL (vedi prossimo capitolo).

Questo ha comportato la ripubblicazione della norma come UNI **EN** ISO 45001:23 pur se il testo risulta assolutamente identico.

Certi che anche il sostegno economico messo in campo dall'Inail in maniera massiva abbia contribuito ad incoraggiare l'adozione di un SGSL quale strumento di indiscussa efficacia prevenzionale, il testo si propone di fornire una lettura guidata del mondo dei SGSL.

Per far ciò, gli Autori hanno intessuto un canovaccio organico, su cui fa da trama il ragionamento logico proprio di tali strumenti organizzativo-gestionali, oltre che prettamente tecnici: l'organizzazione in sicurezza della salute e sicurezza dei lavoratori.

E allora ben si comprende il flusso sviluppato, che prende avvio dal richiamo alla storia dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza con i richiami ai due riferimenti storicamente più noti: le Linee guida UNI Inail, orgoglio e specchio del panorama normativo italiano, documento redatto quasi vent'anni fa eppure di una attualità sconcertante, e la OHSAS 18001:2007, standard britannico, documento che, ritirato ormai da qualche anno ha costituito le premesse storiche e culturali per la nascita della UNI EN ISO 45001:2023.

Si arriva così alla parte centrale del presente testo, dedicata appunto allo standard internazionale; è questo ormai dal 2018 lo standard di riferimento di cui tutti, appassionati esperti o curiosi neofiti, si avrà necessità e bisogno di conoscere; per questa ragione si tratterà la struttura, la terminologia, lo sviluppo di alto livello, i singoli requisiti da soddisfare, l'*Annex* e l'Appendice nazionale, quest'ultima redatta per la corretta contestualizzazione della norma nell'apparato normativo vigente in Italia in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di ogni parte della norma gli Autori propongono una lettura critica, offrendo delle indicazioni operative e degli spunti utili a strutturare correttamente l'SGSL secondo la UNI EN ISO 45001:2023 rispettando per altro le indicazioni delle linee guida applicative delineate dalla UNI ISO 45002:23. Nei vari punti norma quindi vi è sempre un paragrafo denominato "indicazioni operative secondo la UNI ISO 45002:23" che, ovviamente, riflette non soltanto quanto declinato in tali linee guida ma anche l'esperienza degli autori.

Per tale ragione questo volume si propone di fornire i concetti, le conoscenze e soprattutto le indicazioni pratiche per implementare un SGSL, seguendo proprio lo schema e i requisiti della norma internazionale.

Fanno da corollario:

- un approfondimento sui Modelli organizzativi e gestionali, utile ad illustrare le correlazioni esistenti fra la normativa di igiene e sicurezza sul lavoro ed il disposto

normativo D.Lgs. 231/01; ciò per descrivere le azioni necessarie a rendere il SGSL un MOG con efficacia esimente;

- un capitolo dedicato alla UNI ISO 45003:21 sui rischi psicosociali, documento pionieristico che suggerisce come gestire questa peculiare categoria di rischi in seno ad un SGSL;
- un capitolo dedicato alla UNI ISO 45004:24 dedicata alla misura delle prestazioni, uno dei requisiti giudicati, dal gruppo internazionale, di maggior rilievo di un SGSL perché necessario a misurare il “miglioramento continuo”.

Un ulteriore capitolo è dedicato alla certificazione, al suo significato, alla sua validità e alle regole che ne governano il processo.

Completa il percorso narrativo la parte dedicata ai finanziamenti, a chiusura logica del *life cycle* dei SGSL, strumenti riconosciuti di importanza strategica e di efficace ritorno prevenzionale nell’approccio sistemico della tutela dei lavoratori.

Di tale percorso gli autori condividono l’imprinting con Stefano Massera, coautore delle prime due edizioni di questo testo dedicato ai SGSL, esperto in materia e amico prezioso.

All’interno del testo sono riportati dei limitati stralci dei documenti citati, liberamente tradotti dagli autori. Si tratta di traduzioni non ufficiali dei testi di tali norme per la cui lettura si rimanda alla versione acquistabile dai proprietari del copyright.