

**ANGELO FRENI - FABRIZIO BOTTINI - GIANCARLO D'ANDREA**

# **ASSEVERAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA SICUREZZA**

**Metodi e tecniche per valutare la conformità  
al D.Lgs. 81/08  
integrato con il D.Lgs. 106/09**



# INDICE GENERALE

## CAPITOLO 1

*Introduzione* .....7

## CAPITOLO 2

**Gli organismi paritetici e i termini utilizzati** .....11

## CAPITOLO 3

**L'asseverazione e gli operatori** .....23

## CAPITOLO 4

**La metodologia** .....29

## CAPITOLO 5

**Le parti del D.Lgs. 81/08 evidenziate per gli asseveratori** .....39

## CAPITOLO 6

**Il moderno diritto della sicurezza sul lavoro** .....43

## CAPITOLO 7

**Organismi paritetici ed enti bilaterali** .....49

## CAPITOLO 8

**L'asseverazione del modello di gestione sicurezza lavoro** .....57

## **CAPITOLO 9**

<b>I risvolti tecnico giuridici nei contratti di appalto pubblici e privati .....</b>	<b>65</b>
---	-----------

## **CAPITOLO 10**

<b>Elementi di diritto penale del lavoro .....</b>	<b>69</b>
--	-----------

## **CAPITOLO 11**

<b>Elementi psicologici del reato e SGSL .....</b>	<b>75</b>
--	-----------

## **CAPITOLO 12**

<b>Principio di effettività .....</b>	<b>77</b>
---------------------------------------	-----------

## **CAPITOLO 13**

<b>La bilateralità .....</b>	<b>81</b>
------------------------------	-----------

## **CAPITOLO 14**

<b>C'è una cultura della bilateralità? .....</b>	<b>85</b>
--	-----------

## **CAPITOLO 15**

<b>Crisi del welfare e bilateralità .....</b>	<b>89</b>
---	-----------

## **CAPITOLO 16**

<b>Cosa sono e cosa fanno gli enti bilaterali? .....</b>	<b>93</b>
--	-----------

## **CAPITOLO 17**

<b>Dopo il D.Lgs. 81/08: un caso di studio .....</b>	<b>105</b>
--	------------

## **ALLEGATI**

<b>Allegato A.1</b> .....	123
<b>Allegato A.2</b> .....	127
<b>Allegato A.3</b> .....	129
<b><i>Bibliografia</i></b> .....	141

---

## CAPITOLO 1

# INTRODUZIONE

Una delle più importanti novità introdotte nel D.Lgs. 81/08 dal D.Lgs. 106/09, consiste nell'introduzione del termine «Asseverazione», nell'art. 51 dedicato agli Organismi Paritetici (nel seguito chiamati per brevità OP).

Di fatto il legislatore ha assegnato agli OP un ruolo importante e strategico di controllo e verifica para-pubblico. Infatti, oltre alla formazione e agli aspetti ad essa correlati, il legislatore per i motivi che svilupperemo in questo libro, ha deciso che le imprese possano richiedere agli OP una «Asseverazione» che possa comprovare l'esistenza di un adeguato ed efficace modello organizzativo aziendale, che abbia come scopo la garanzia ed il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro.

La domanda che nasce spontanea è: cosa si intende per «Asseverazione»?

Per svolgere correttamente il tema, e far comprendere al lettore di cosa stiamo parlando, è necessario fare riferimento, senza preoccuparsi:

- ad aspetti tecnici (definizioni, Audit/Verifiche/Ispezioni), vedi capitoli dal 1 al 5;
- ad aspetti giuridici (Codice Civile e Codice Penale), vedi capitoli dal 5 al 12;
- ad aspetti sindacali (sia Datoriali che per i Lavoratori), vedi capitoli dal 13 al 17.

Per questo motivo, questo libro sotto il coordinamento dell'Ing. Angelo Freni – Safety Lead Auditor e Asseveratore per la Sicurezza Certificato, contiene i contributi del Dr. Giancarlo D'Andrea – segretario generale della

FIRAS-SPP e RSPP Certificato (per la parte sindacale) e del Dr. Fabrizio Bottini – Direttore dell’Ufficio Giuridico della FIRAS-SPP e Esperto Tecnico per l’Asseverazione Certificato (per la parte giuridica).

È possibile affermare che «Asseverazione» è di fatto una sorta di attestazione e/o certificazione, assegnando alla data di emissione dell’«Asseverazione», la certezza che, secondo il campionamento utilizzato durante l’attività di «Asseverazione», l’impresa richiedente l’«Asseverazione» ha effettivamente **adottato ed efficacemente attuato** un modello/Sistema di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro (in sigla SGSL), previsto dall’art. 30 del D.Lgs. 81/08.

Ed ecco la vera novità introdotta dall’art. 51 del D.Lgs. 81/08 come integrato dal D.Lgs. 106/09: si demanda agli OP e quindi alle parti sociali, i **“corpi intermedi”** della nostra società (rispetto alle imprese ed agli Organi di Vigilanza), un compito strategico per la prevenzione degli infortuni.

In ragione delle difficoltà operative ripetutamente segnalate dagli Stakeholders in ordine alle corrette modalità di attuazione della facoltà legislativa assegnata agli Organismi Paritetici di rilasciare 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, ho portato il mio contributo al Tavolo Tecnico dell’“Agenzia Nazionale per la Bilateralità” (successivamente indicato Tavolo tecnico), istituito sin dal giugno del 2010, con lo scopo di formulare indicazioni metodologiche in ordine alla corretta interpretazione dei **requisiti** e degli **ambiti** per l’asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all’articolo 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

Essendo la materia priva di punti di riferimento e, quindi, in una fase sperimentale, il mio intendimento, condiviso con gli altri componenti del Tavolo Tecnico, è stato quello di portare chiarezza in un ambito in cui il legislatore non ha chiarito gli ambiti.

Il Tavolo Tecnico è aperto a tutti gli Stakeholders che vogliano dare un contributo costruttivo alla corretta definizione delle «regole», ed è sempre

pronto a recepire direttive autorevoli e/o istituzionali, ma deciso a non ostacolare in ogni modo il metodo sperimentale che, per approssimazioni successive ci si possa avvicinare sempre più a «linee guide» solide e condivise, assumendosi l'etica della responsabilità, mettendo a frutto know how che al momento risulta il più avanzato in materia.

Da queste «linee guide» solide e condivise, tenendo conto dell'impegno del Tavolo Tecnico a garantire la massima divulgazione delle indicazioni riportate, è nato il presente libro, con lo scopo preciso di divulgare presso tutti gli Stakeholders (Istituzioni, Datori di Lavoro, Lavoratori, Professionisti, Parti Sociali) i concetti e i requisiti riportati con un unico scopo: tramite il modello di organizzazione e gestione della sicurezza (SGSL) adottato ed efficacemente attuato, si possano **abbattere** gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

*Angelo Ing. Freni*

---

## CAPITOLO 2

# GLI ORGANISMI PARITETICI E I TERMINI UTILIZZATI

L'art. 51 - (Organismi Paritetici) del DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81, aggiornato al decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, al Comma 3-bis, prevede che: *«Gli organismi paritetici ... omissis ..., 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».*

Al fine di una corretta definizione delle «regole» è stato necessario condividere il significato dei termini che vengono utilizzati in questo ambito.

«**Asseverazione**»: con tale termine si è condiviso intendere «la verifica positiva, da parte e sotto l'esclusiva responsabilità dell'Organismo Paritetico, circa la conformità del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, al documento cogente di riferimento che consente il rilascio del certificato di asseverazione che ne attesti che il modello stesso sia adottato ed efficacemente attuato». Per il lettore è necessario sottolineare come col termine Asseverazione si intenda un processo di verifica/audit sotto responsabilità dell'Organismo paritetico, che è colui che Assevera (cioè è l'Asseveratore), del modello organizzativo adottato dall'Impresa per la Sicurezza, tenendo conto dei requisiti di legge che sono indicati nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

L'Ente Bilaterale, come da dottrina giuslavoristica consolidata, è uno strumento creato in comune accordo tra le parti sociali datoriali e lavorative.



All'interno dell'Ente Bilaterale l'organo deputato alla gestione della materia della sicurezza sul lavoro è l'**Organismo Paritetico** che opera a livello provinciale diffondendo le indicazioni concertate a livello nazionale sulla scorta anche delle effettive esigenze tecnico-applicative delle aziende ricorrenti.

Con «**Organismi Paritetici**» si intende *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 (tra le altre) per l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia e per ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge*. Quindi, gli Organismi Paritetici hanno il ruolo strategico di assistenza delle imprese, tra cui l'attività assegnata loro dal testo normativo, che è appunto l'Asseverazione.

La giurisprudenza di merito e di legittimità si è più volte espressa circa il criterio della rappresentatività definibile come la capacità dell'organizzazione di unificare i comportamenti dei lavoratori in modo che gli stessi operino non ciascuno secondo scelte proprie, ma appunto come gruppo. Proprio per sua natura la rappresentatività non è attribuita a tutte le organizzazioni, ma solo ai sindacati che, essendo dotati di una effettiva capacità unificatrice del gruppo professionale o almeno di rilevanti frazioni di esso, siano soggetti reali di quella dinamica.

Sul piano formale, ciò è avvenuto qualificando alcune organizzazioni come maggiormente rappresentative. L'utilizzo della locuzione **maggiormente rappresentativo** è stato rivisto con la riscrittura del dell'art.19 legge 300 del 1970 in occasione del referendum del 1995. Dette modifiche hanno indotto il legislatore ad utilizzare la nozione di comparativamente più rappresentativo con l'esigenza di tutelare le sigle sindacali effettivamente rappresentative. Ne consegue che vengono considerati rappresentativi quei sindacati che, a seguito di un procedimento di comparazione, risultino dotati di maggiore rappresentatività. Pertanto, con l'espressione comparativamente più rappresentativi non si fa riferimento ai soli sindacati con maggiore consistenza numerica, ma quelli sostanzialmente più forti, quindi in grado di esprimere con maggiore incisività gli interessi comuni dei soggetti rappresentati (n.d.r. - Cfr. Suprema Corte di Cassazione sentenze 15/1975, 541/

1974,334/1988, 30/1990). E' stata, inoltre, sottolineata l'importanza dell'effettività della rappresentatività, avendo come parametro la capacità rappresentativa o esponenziale della confederazione, prescindendo dal livello territoriale ed essendo sufficiente una considerevole dimensione (Cass. 18/02/1985, n. 1418). Il riconoscimento del carattere «nazionale» dell'associazione sindacale assume rilievo, più che la diffusione dell'articolazione territoriale delle strutture dell'associazione, nella capacità di contrarre con la parte datoriale accordi o contratti collettivi che trovano applicazione in tutto il territorio nazionale e che non possono che essere, a loro volta, espressione di una forza e capacità negoziale comprovanti un generale e diffuso collegamento del sindacato all'interno di un dato contesto nazionale (Sentenza della Corte di Cassazione sezione Lavoro n. 520 del 11 gennaio 2008). Aggiunge la Corte Costituzionale (sentenza n. 492 del 1995) *“fra gli indici di rappresentatività il dato quantitativo, costituito dalla misura di adesione formale al sindacato, ha una grande rilevanza, ma non possono essere trascurati altri indici come quello della maggiore attitudine ad esprimere gli interessi dei lavoratori, specie in relazione all'attività svolta per la composizione dei conflitti”*. Il criterio della sottoscrizione del contratto non può essere di per sé criterio pienamente idoneo a fondare e giustificare la disciplina differenziata, e cioè collegata ad una maggiore meritevolezza del sindacato che è firmatario di un contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, ma che in concreto non raccoglie a livello aziendale il consenso dei lavoratori, rispetto al sindacato che non abbia sottoscritto il contratto (o uno dei contratti) applicato nell'unità produttiva ma che, per contro, abbia l'adesione della maggioranza (o anche della totalità) degli addetti in quel luogo di lavoro.

Con «**Certificato di Asseverazione**» si è condiviso intendere quel «*documento rilasciato dall'Organismo Paritetico, sotto sua esclusiva responsabilità, ad esito positivo dell'attività di sopralluogo/verifica/audit*». È sostanzialmente l'evidenza oggettiva del completamento dell'attività di verifica del modello organizzativo per la Sicurezza, che attesta che il modello stesso è adottato ed efficacemente attuato.

Il «**documento cogente di riferimento**» è il documento che fornisce i

requisiti concernenti il modello di organizzazione e gestione della sicurezza: il DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81 - aggiornato al Decreto Legislativo 106/09 del 3 agosto 2009.

Con «**sopralluogo/verifica/audit**» si intende il *«processo sistematico, indipendente e documentato per la valutazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza del Cliente, nei confronti di criteri di verifica concordati»*. Per la conduzione del sopralluogo/verifica/audit si sono utilizzate le regole già esistenti e validate a livello nazionale e internazionale (la UNI EN ISO 19011:2003). In modo duale rispetto a quanto effettuato per la certificazione del modello organizzativo per la Sicurezza, in conformità alla BS OHSAS 18001:2007, si utilizzano le stesse regole, accettate a livello nazionale e internazionale di verifica/audit, regole già conosciute dalle imprese italiane con la valutazione dei Sistemi di gestione Qualità ed Ambiente.

Relativamente al concetto di «**Modello organizzativo per la Sicurezza**» si intende un **sistema aziendale** per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici indicati nell'art. 30 comma 1 (dalla lettera *a*) alla lettera *h*)), integrato con quanto indicato nel comma 2, 3 e 4 dello stesso art. 30.

Su questo argomento c'è molta confusione tra i colleghi che si occupano di Sicurezza, in quanto l'art. 30 al comma 5 recita: *«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 (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presuono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti»*.

Con *«In sede di prima applicazione»*, non essendo un giurista, colleghi di settore mi hanno confermato che si intende: sino a quando non sarà emessa una *nuova disposizione e/o una disposizione contraria*, quindi, anche se siamo a diversi anni dall'emanazione del documento legislativo di riferimento, non essendo emessa alcuna disposizione contraria, il comma 5 è da intendersi valido.

Sempre in riferimento al comma 5, è necessario chiarire che un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) è un sistema organizzativo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di salute e sicurezza aziendale,

progettato con il più idoneo rapporto tra costi e benefici. Adottare un SGSL non è un obbligo di legge ma la scelta volontaria di chi sente la responsabilità della sicurezza propria e degli altri.

Adottare un SGSL consente di ridurre i costi della non sicurezza indiretti, perché riduce la probabilità di accadimento degli infortuni e i costi che ne conseguono.

L'efficace implementazione del SGSL aziendale è da considerarsi, in virtù delle disposizioni legislative e regolamentari e ai sensi delle modalità di applicazione della tariffa dei premi INAIL, un intervento rilevante nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, da cui consegue la possibilità per l'azienda di richiedere all'INAIL la riduzione del premio assicurativo nei modi e nella misura previste. Quindi, adottare un SGSL consente di ridurre i costi della non sicurezza diretti, perché si può chiedere la riduzione del tasso di tariffa all'INAIL, ai sensi dell'art. 24 delle Modalità di applicazione delle Tariffe (MAT). Tale riduzione, congiunta con il meccanismo bonus malus, può determinare uno sconto complessivo del 35%-40% dei premi assicurativi INAIL, in funzione di diversi parametri.

In accordo con le Parti sociali, nonché con INAIL (ex ISPEL) e UNI, l'INAIL ha pubblicato le *"Linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro"*, un valido aiuto per le imprese che intendono volontariamente adottare un sistema di gestione della sicurezza.

Le linee Guida UNI-INAIL hanno validità generale. La loro applicazione va modulata sulle caratteristiche complessive dell'impresa (dimensioni, tipologie produttive, cicli tecnologici, struttura dell'organizzazione, ecc...) che intende adottarle.

Per favorire la diffusione dei SGSL nelle imprese, in particolare nelle piccole e medie, INAIL rende disponibili i modelli applicativi, riferiti a specifici comparti produttivi, frutto della collaborazione con le Parti sociali e con i relativi Organismi Paritetici.

Tornando al comma 5 dell'art. 30, troviamo il *modello di organizzazione aziendale definito conformemente alle Linee guida UNI- INAIL* che, oggettiva-

mente, risulta un modello emesso nel lontano 2001. Quindi, il modello delineato fa riferimento a un decreto legislativo che prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, **superato**. Un cosa è certa: le Linee guida UNI-INAIL non possono far riferimento a requisiti emessi nel 2008 (dal D.Lgs.81/08) e integrati nel 2009 (dal D.Lgs. 106/09).

Nel comma 5 si parla, anche, del *modello di organizzazione aziendale definito conformemente al British Standard OHSAS 18001:2007*. Anche il riferimento a questa norma ha suscitato commenti contrastanti da parte delle Associazioni di riferimento del settore Sicurezza. I **motivi oggettivi negativi** sono i seguenti:

- 1) come mai una norma BSI (British Standards), cioè esclusivamente una norma inglese, è stata introdotta all'interno di un decreto legge italiano? Credo di poter argomentare che, il legislatore, non trovando alcuna norma ISO sui sistemi di gestione per la sicurezza, abbia utilizzato la norma che nasce da una specifica concordata, nel 1999, da Organismi di Certificazione internazionali;
- 2) la norma è scritta in inglese e non esiste una traduzione ufficiale in italiano;
- 3) quando la norma citata (BS OHSAS 18001:2007) andrà in revisione (processo obbligatorio per tutte le norme emesse), avendo inserito l'edizione (2007), quando sarà emessa la norma ad es. BS OHSAS 18001:2012, il requisito indicato nel comma 5 perderà valore.

Mentre, i **motivi oggettivi positivi** sono i seguenti:

- 1) è una norma diffusa tra le Aziende Italiane;
- 2) è una norma *sinottica* in riferimento ai requisiti della norma italiana per la Qualità (UNI EN ISO 9001) e per l'Ambiente (UNI EN ISO 14001);
- 3) è una norma che utilizza lo stesso linguaggio, utilizzato da anni, dalle imprese (ad. es. non conformità, azione preventiva, riesame della direzione, ecc...);

Comunque, oltre le precedenti argomentazioni specificatamente tecniche, ho potuto appurare che i colleghi che si occupano di Sicurezza, non hanno prestato attenzione all'ultima parte per primo paragrafo indicato nel comma 5: «... i modelli di organizzazione aziendale ... UNI- INAIL ... o ... British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti». Questo significa che i modelli citati, applicati *tout court*, per il legislatore non sono il modello citato nel comma 1 dell'art. 30. Infatti, con una certa difficoltà, si riesce a dimostrare la **quasi corrispondenza** biunivoca tra i requisiti del Comma 1. lettera a) ... h) e la BS OHSAS 18001:2007, ma certamente **non possiamo dimostrarne** la corrispondenza con il comma 3: «Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, ... un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Quindi, come dicono i miei colleghi di Roma: *le chiacchiere stanno a zero ... i modelli di organizzazione e di gestione idonei ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici ... di cui alla lettera a) ... h), e di cui ai commi 2, 3 e 4.*

È questo il modello cui fare riferimento, e qualora ce ne fosse ancora bisogno, il Comma 5. ci conferma che: «... i modelli di organizzazione aziendale ... British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti», cioè **integrandoli** con i requisiti indicati nei precedenti 4 commi. È chiaro che non prendo neanche in considerazione le Linee guida UNI-INAIL, perché fanno riferimento a requisiti di legge superati e non applicabili oggi in Italia.

In base a quanto detto ed alle esperienze delle attività ai fini Asseverazione del modello organizzativo già effettuate, posso affermare, senza timore di essere smentito, che se l'Azienda adotta un Sistema conforme alla BS OHSAS 18001:2007, ha gli strumenti per poter sostenere un'efficace visita di Asseverazione. Se ha anche una certificazione del Sistema di Gestione SGSL, da par-

te di un Organismo di Certificazione Accreditato, è già predisposta ad audit e conosce già il metodo per raccogliere le evidenze oggettive per dimostrare al gruppo di audit che il proprio sistema è adottato ed efficacemente attuato.

La Certificazione del Sistema di Gestione SGSL (BS OHSAS 18001:2007) di un'Organizzazione, è un mezzo completamente volontario, per fornire una ragionevole garanzia che un'organizzazione abbia implementato un Sistema per la Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, relativamente ai processi svolti nei propri siti, in accordo ad una propria Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

I requisiti della BS OHSAS 18001 sono applicabili a qualunque organizzazione, se pur ci possono essere delle specificità che meritano opportuni approfondimenti.

Come correttamente indicato nell'RT 12, la Certificazione nel settore delle Salute e Sicurezza sul Lavoro, coinvolge la valutazione del Sistema di Gestione SGSL di una Organizzazione e implica come presupposto il pieno raggiungimento della conformità alle leggi applicabili al settore della Salute e Sicurezza sul Lavoro e, inoltre, la dimostrazione dell'efficacia dello stesso Sistema, attraverso la continua riduzione ed il controllo del rischio residuo per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, per tutto il tempo di vigenza della stessa certificazione.

Adottare, quindi, la BS OHSAS 18001 è auspicabile da parte delle imprese che vogliono Asseverare il modello Organizzativo per la Sicurezza, se poi lo fanno anche Certificare da organismo accreditato è ancora meglio, ma adottare modelli non riferibili alla sopracitata norma, è una strada ardua ai fini della valutazione efficace del modello adottato da parte dell'Organismo Paritetico stesso: consiglio, semplificarci la vita ed adottare un modello che parla la stessa *"lingua"* delle imprese.

Abbiamo visto come i Sistemi di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) sono oggi un tema di grande attualità, in relazione all'importanza a loro attribuita dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. Tuttavia, la progettazione e l'implementazione di un SGSL è, per un'impresa, un'operazione relativamente complessa

che richiede un impegno di risorse umane ed economiche, nonché una avanzata capacità gestionale. Mentre per le imprese medio - grandi questo non costituisce un problema, per le piccole o micro imprese costituisce spesso un ostacolo insormontabile.

Nel comma 5-bis. dell'art. 30 troviamo le seguenti indicazioni: «*La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali*».

Per consentire anche alle **piccole imprese** di poter utilizzare questi moderni strumenti di gestione è necessario elaborare, a partire dai principali standard o linee guida di riferimento, dei modelli di SGSL semplificati agevolmente applicabili da queste piccole realtà.

E' evidente che lo scopo di questi modelli è sostanzialmente quello di introdurre le piccole imprese al mondo dei sistemi di gestione, consentendo tuttavia di raggiungere basilari obiettivi di sicurezza. Infatti, un modello "semplificato" non potrà mai avere le potenzialità di un SGSL progettato per la specifica realtà produttiva. L'adozione dei sistemi semplificati consente tuttavia alle imprese di acquisire conoscenze fondamentali in tema di SGSL e mette le stesse in condizioni di poter implementare, successivamente, un proprio sistema di gestione progettato "ad hoc" per le specifiche esigenze.

L'accettabilità, la sostenibilità e l'impatto del modello "semplificato" sull'organizzazione dovrebbero essere valutati con *indicatori oggettivi* (percentuale di procedure e moduli utilizzati, definizione di responsabilità ai fini della sicurezza, collaborazione del Medico Competente, numero incontri sulla sicurezza, obiettivi di miglioramento definiti e raggiunti) e con *indicatori soggettivi*, rilevati mediante interviste strutturate ai diversi soggetti aziendali. Molti di questi possono essere considerati anche indicatori di efficacia.

Le principali criticità nell'adottare dei modelli "semplificati" dovrebbe essere la difficoltà di sperimentazione nei cantieri, l'impiego di risorse, la



complessità di alcune procedure. Come aspetti positivi è che il modello dovrebbe sensibilizzare ed aumentare la partecipazione dei lavoratori, e dovrebbe essere una guida in modo ordinato sull'applicazione della sicurezza, responsabilizzando gli addetti nel raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, il Modello "semplificato" dovrebbe essere utile, innanzi tutto, per guidare le imprese nell'applicazione corretta del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., perché spesso, soprattutto nelle aziende più piccole, la corretta applicazione delle leggi non è sempre agevole.

L'utilità del Modello "semplificato" dovrebbe manifestarsi nel coinvolgimento e nella responsabilizzazione di tutte le componenti aziendali ed a gestire la sicurezza in maniera sistemica, avendo sotto controllo "visivo" i vari adempimenti e le scadenze correlate.

Le criticità di applicazione del Modello "semplificato" potrebbero essere la necessità di prevedere un tempo dedicato per l'utilizzo del sistema di gestione (SGSL) e quindi, almeno una risorsa dedicata a tempo pieno (o quasi); infatti, le micro e piccole imprese Italiane sono, da sempre **sottodimensionate**, non solo da un punto di vista patrimoniale, ma soprattutto da un punto di vista del numero di Risorse Umane.

Mentre, un fattore positivo è invece il coinvolgimento di tutti e la sensibilizzazione degli addetti, oltre che sulla validità di uno strumento che consente una puntuale organizzazione della sicurezza, affidando ruoli e responsabilità ed dando il modo di controllarne l'operato.

Tornando al comma 5-bis dell'art. 30: «*La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora **procedure semplificate** per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese*»; ci si chiede quali altri modelli/procedure sono ancora possibili (oltre a quelli già citati), in quanto vengono "promesse" delle procedure semplificate a vantaggio delle piccole e medie imprese (che potrebbero beneficiare di finanziamenti – cfr. comma 6 dell'art. 30).

Per chiarire il concetto, voglio fare un esempio: prendiamo due impiantisti

elettrici, con lo stesso numero di operai e comparabili in termini di fatturato; in riferimento alla Sicurezza, i due impiantisti non hanno gli stessi rischi, perché avendo Clienti diversi e operando in aree diverse, hanno un diverso processo di realizzazione dei lavori elettrici: sono diversi i rischi e le relative misure di prevenzione e protezione.

Pensare che entrambi gli impiantisti possano avere la stessa politica per la Sicurezza, le stesse procedure ed istruzioni operative, non è realistico.

Per questo motivo, le nuove «**procedure semplificate** per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza» dovranno partire dai modelli esistenti (già validati in funzione delle condizioni di utilizzo), che potranno essere personalizzati e semplificati, auspicando che non lo siano troppo.