

SEMINARIO

Audit sui sistemi di gestione e la compliance del MOG

COMPLIANCE E GESTIONE
MODELLI ORGANIZZATIVI
EX D.LGS 231/01



Ing. Roberto Francini

*Presidente Commissione 231 e modelli organizzativi
Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma*

seminario 4 marzo 2026



ORIGINI DELLA RELAZIONE

La relazione contiene un **estratto** da un **documento di approfondimento** è stato elaborato dal Gruppo di Lavoro AODV – Associazione Organismi di Vigilanza .

Il documento non esprime le posizioni istituzionali dell'Associazione, ma rappresenta un contributo di altissimo livello dei maggiori esperti nel settore



ORIGINI DELLA RELAZIONE

Il presente lavoro analizza la complessa interazione tra i sistemi di compliance all'interno delle organizzazioni complesse, con un

focus sull'integrazione dei processi di compliance sul ruolo dei vari attori aziendali, in particolare l'Organismo di Vigilanza (OdV)

e le altre funzioni di compliance e garantire così un approccio sinergico e integrato alla gestione dei rischi.

Cercheremo di analizzare il concetto di compliance quale elemento fondamentale dei sistemi di controllo interno.

La compliance è definita come l'adesione a leggi, regolamenti, standard riconosciuti e procedure interne, con l'obiettivo di minimizzare i rischi di non conformità e proteggere l'integrità e la reputazione azienda



Un rapido refresh 231/01

Il D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 ha introdotto per la prima volta la responsabilità civile e penale all'ente (e di conseguenza al suo management) in caso di reato commesso da una **figura apicale** inserita nell'organigramma dell'ente stesso , in **assenza** di una organizzazione strutturata , a **vantaggio** dello stesso ente .

In caso di reato, l'Ente può essere dichiarato «esimente» se



“MOGC” è idoneo alla prevenzione dei rischi-reato

Il DLGS 231/01 e le Linee Guida Confindustria, attribuiscono all'Organismo di Vigilanza - ODV- *“il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento”* attraverso:

- la vigilanza sull'effettività del MOGC, cioè sulla coerenza tra i comportamenti concreti e il modello istituito;
- l'esame dell'adequatezza del MOGC, ossia della sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto;
- il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOGC;

Nella stragrande maggioranza dei casi, la nomina è effettuata dal **Consiglio di Amministrazione (CdA)** tramite una specifica delibera. Nelle società di piccole dimensioni, i compiti dell'OdV possono essere svolti direttamente dall'**organo dirigente**.

SECTION

AUDIT, ODV e COMPLIANCE

02



AUDIT , OdV , COMPLIANCE

Sottolineiamo la necessità di un **dialogo costante** tra l'Organismo di Vigilanza e gli altri attori di controllo, comprese le funzioni interne delegate, componenti il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi.

La mancanza di comunicazione tra la «parte operativa» e l'**Organismo di Vigilanza (OdV)** **231** rappresenta una delle criticità più gravi per l'efficacia del **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)**.

Senza flussi informativi costanti, l'attività di interna di audit rischia di trasformarsi in un mero esercizio formale, privo di aderenza alla realtà operativa

In un sistema di **compliance coordinato i controlli sono integrati** e rispondono a molteplici finalità, con l'obiettivo di superare

l'inefficienza nella gestione del rischio eseguita in modo **settoriale** adempiente diverse normative , migliorando l'efficacia e l'ottimizzazione delle risorse.

L'armonizzazione nella gestione dei **flussi informativi tra l'OdV e le altre funzioni aziendali è essenziale:**  *lo vediamo dopo*



COMPITO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E GESTIONALE

il MOG non assolve solamente una funzione esimente in fase processuale ma può ricoprire la funzione specifica di mappare, riordinare e orientare, lungo una catena di controllo tracciabile, quei presidi organizzativi che si rivelino efficienti rispetto alla propria funzione di prevenzione degli illeciti penali, prescrivendone, laddove necessario, di ulteriori integrazioni.

La Parte Speciale del Modello illustra ed approfondisce l'analisi delle attività svolte dalla società, considerate "sensibili" a seguito dell'attività di Risk Assessment.



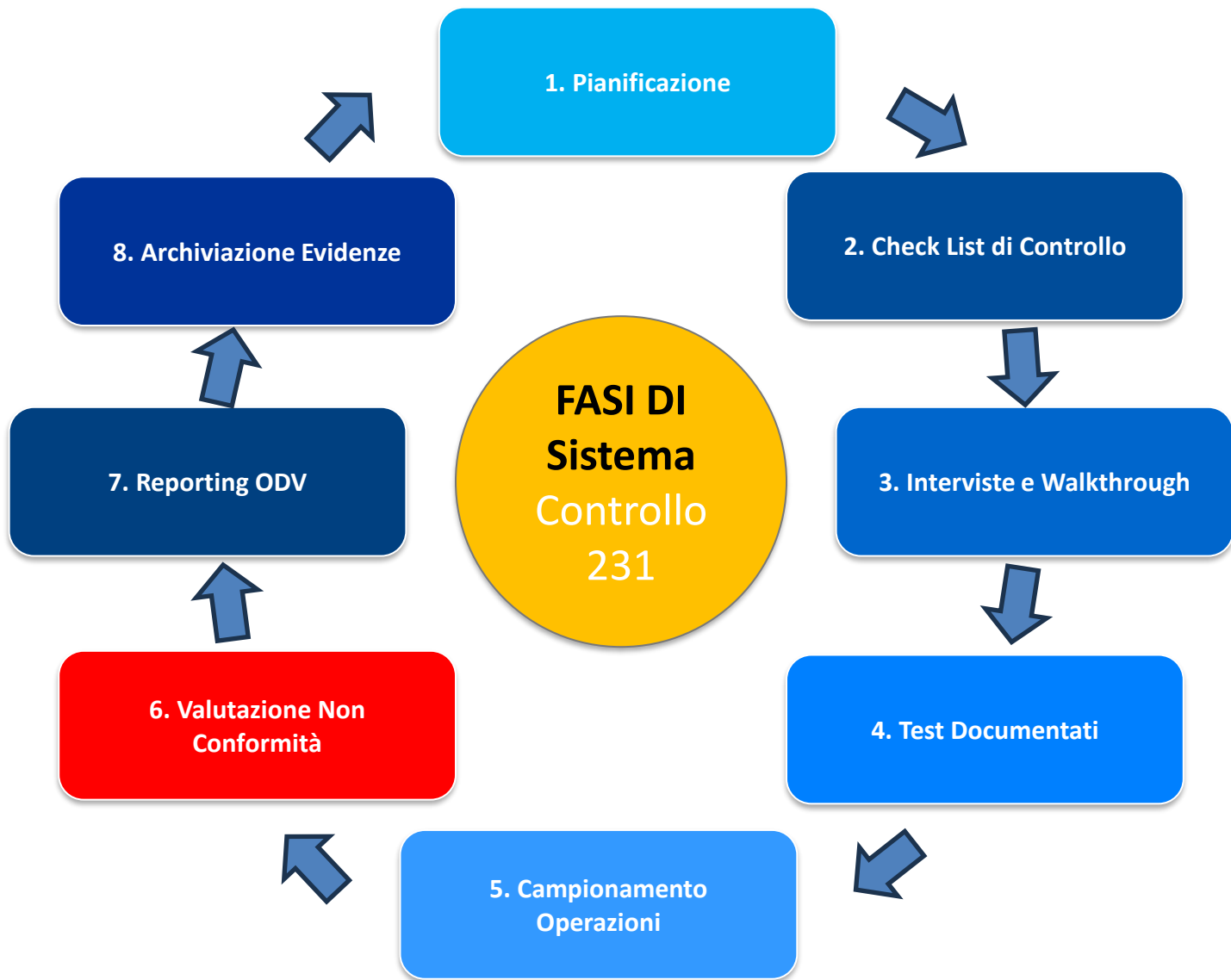
Caratteristiche di OdV Audit in una grande azienda

Obiettivo generale dell'audit 231

- corretta applicazione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**
 - rispetto delle **procedure e protocolli 231**
 - adeguatezza dei **controlli interni**
 - livello di **consapevolezza** del personale
 - eventuali **scostamenti o violazioni**

Elementi critici da verificare sempre in ogni audit 231 in grande azienda:

- sistema deleghe e procure
- tracciabilità decisionale
- separazione delle funzioni
- formazione 231
- flussi informativi verso l'OdV
- gestione segnalazioni (whistleblowing)
- Override





COMPLIANCE E LE ISO

Nella preparazione di un **audit** per compliance, l'approccio ora armonizzato delle ISO (anche noto HLStructure) consente alle organizzazioni di **integrare** più facilmente sistemi come ISO 9001 (Qualità), ISO 14001 (Ambiente), ISO 45001 (Sicurezza sul lavoro), ISO 27001 (Sicurezza delle informazioni) ISO 22000 (Sicurezza alimentare) semplificando la Audit check list verso un percorso continuo e codificato.

In parallelo, i framework universali quali ISO 31000 spingono a visioni olistiche e integrate, ma sono al momento poco applicate e non certificabili

Esempio di diverse NON conformità a seguito di audit su 2 diverse ISO

- **ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro):** Una non conformità tipica si verifica quando, durante un sopralluogo in un reparto produttivo, l'auditor rileva che i lavoratori non utilizzano correttamente i **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** prescritti, oppure che un nuovo macchinario è stato messo in funzione senza che il relativo **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** sia stato aggiornato per includere i nuovi pericoli meccanici o rumorosità.

- **ISO 31000 (Gestione del Rischio):** Essendo una linea guida di processo, una non conformità si rileva quando l'azienda definisce una strategia di espansione in un nuovo mercato senza aver prima stabilito i **criteri di accettabilità del rischio** (risk appetite in accordo alla ERM 2022); in questo caso, il processo decisionale manca di un'analisi strutturata che confronti l'incertezza dei risultati con gli obiettivi strategici prefissati.

SECTION

METODOLOGIA DI AUDIT INTEGRATO

02



Metodologia di valutazione e monitoraggio integrati

La costruzione di un idoneo sistema di controllo interno –AUDIT- e il suo eventuale adeguamento è una responsabilità che resta in capo all'Organo amministrativo e va valutata in termini di ridurre a un livello accettabile – i rischi identificati, secondo un processo di risk management.

La verifica tiene conto delle risultanze delle seguenti livelli di analisi:

- 1. analisi a livello di governance, quale esame generale della società , del sistema di controllo interno con focus sulle componenti del DLGS 231**
- 2. analisi a livello di singolo processo:, in particola sui processi più sensibili – anche ai fini del D.Lgs. 231/2001 – attraverso l'identificazione dei rischi (reato) che insistono sul processo e dei relativi controlli volti a mitigarli.**



Metodologia di valutazione e monitoraggio integrati

1. Livello Governance

Organo di amministrazione:

- ✓ Comitato per il controllo sulla gestione; Comitato controllo e rischi; altri eventuali comitati (es. Comitato Etico, Comitato Strategia, Comitato ESG, ecc.);

Controlli istituzionali:

- ✓ Collegio Sindacale/Sindaco unico/Consiglio di sorveglianza; Soggetto incaricato della revisione legale;

Controlli propri delle funzioni aziendali:

- ✓ Internal Audit (Funzione di controllo indipendente che costituisce la Terza Linea); Funzione di Compliance/Risk Management; funzioni di settore



2. Analisi a livello di singolo processo

L'analisi a livello di processo consente di valutare l'adeguatezza, dei controlli che operano all'interno dei processi aziendali, comprese le attività nelle quali possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal D.Lgs. 231/2001. si basa sui seguenti principi di controllo:

1. verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/2001, per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse (la cosiddetta "tracciabilità delle scelte");
2. rispetto del principio della separazione delle funzioni e segregazione dei ruoli (la cosiddetta "segregation of duties");
3. previsione che, nell'assumere decisioni, si prescinda da valutazioni meramente soggettive, facendo invece riferimento a criteri precostituiti (la cosiddetta "oggettivazione dei processi decisionali");
4. definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
5. previsione di appositi flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza e da parte di questo nei confronti degli organi sociali.

Metodologia di valutazione e monitoraggio integrati

Esempio applicativo di una PMI manifatturiera

Spostandosi sul piano applicativo, si consideri una PMI manifatturiera che potrebbe adottare un piano annuale di audit integrato volto a:

1. verificare l'applicazione delle procedure di sicurezza negli stabilimenti produttivi;
2. controllare il rispetto della normativa di export control per mercati a rischio sanzioni;
3. conformità al GDPR il trattamento dei dati
4. monitorare l'attuazione delle policy anticorruzione nei rapporti commerciali con agenti e distributori esteri.



L'integrazione degli audit RIDUCE il numero di verifiche/visite/ispezioni, di ottimizzare i costi mantenendo , sviluppando strumenti comuni di lavoro.

Tra questi, ad esempio:

- check-list standardizzate, che coprano gli aspetti rilevanti per tutti gli attori coinvolti ;
- indicatori di rischio condivisi, che consentano di monitorare in modo oggettivo l'evoluzione del profilo di rischio aziendale

**Stralcio di
una check list
dettagliata
ed integrata
dalle varie
funzioni
concentrata
sulle funzioni
HSE**

Quesito		Risposta			Adeguito		Note e Commenti
1.	Le funzioni HSE hanno svolto le attività inerenti alla valutazione dei rischi? <i>(INAIL, Linee di indirizzo per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'industria chimica, p. 63) (flusso informativo periodico)</i>	☐ Sì	☐ No	☐ N/A	☐ Sì	☐ No	☐ DVR vigente e ogni successivo aggiornamento o allegato sottoscritto dal DL ☐ Verbali delle riunioni periodiche ex art. 35 d.lgs. 81/2008 ☐ 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 <i>utilities</i> (per esempio, linea di O ₂ , N ₂), dei gas anestetici e delle bombole ☐ Piano di miglioramento
2.	Le funzioni HSE hanno svolto le attività inerenti a luoghi, postazioni e attrezzature di lavoro? <i>(INAIL, Linee di indirizzo per l'applicazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro per l'industria chimica, p. 63) (flusso informativo periodico)</i>	☐ Sì	☐ No	☐ N/A	☐ Sì	☐ No	☐ Adempimenti tecnico-amministrativi e documentali attestanti la conformità ai requisiti di sicurezza di luoghi di lavoro, postazioni di lavoro, macchine, impianti e 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 d.lgs. 81/2008 (per esempio, a pressione)



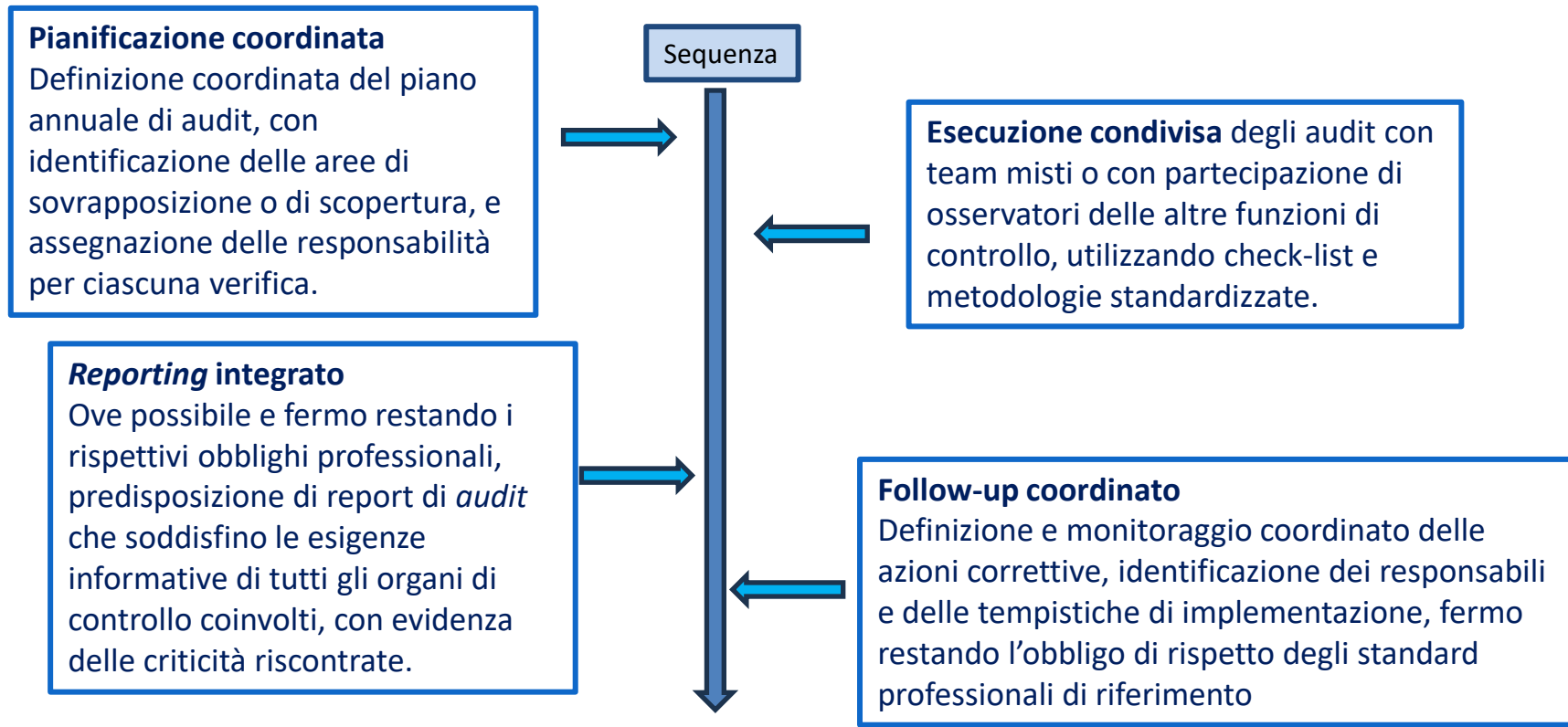
Interconnessioni tra il D.Lgs. 231/2001 e il D.Lgs. 81/2008

Le interconnessioni tra il D.Lgs. 231/2001 e il D.Lgs. 81/2008 sono decisamente evidenti includendo il primo all'art. 25-*septies* i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e di lesioni personali colpose (art. 590 c.p.), entrambi con violazione delle norme di cui al TUS - E' evidente che le attività di vigilanza dell'OdV possano beneficiare di tutti i presidi di controllo della normativa in materia di cui al D.Lgs. 81/2008

Articolo del D.Lgs. 81/08	Descrizione	Presidi Tipici	Output a beneficio dell'OdV
Art. 18	Obblighi del Datore di Lavoro e Dirigenti: include la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori e la sorveglianza sanitaria.	DVR (Documento di Valutazione dei Rischi), nomina di RSPP e Medico Competente, piani di formazione e informazione.	Implementazione di check-list di controllo, audit periodici, aggiornamenti formativi continui e gestione documentale.
Art. 28	Valutazione dei Rischi: obbligo di redigere un documento che valuti tutti i rischi presenti nell'ambiente di lavoro.	Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), procedure per l'identificazione dei rischi, coinvolgimento del RSPP e dei lavoratori.	Aggiornamento periodico del DVR, coinvolgimento del personale in focus group e revisione dei rischi con cadenza regolare.
Art. 31	Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP): istituzione del SPP con un responsabile e personale adeguato.	Struttura organizzativa del SPP, nomina del Responsabile del Servizio (RSPP), procedure operative interne.	Gestione delle non conformità, report periodici di attività del SPP, partecipazione del SPP a riunioni periodiche.
Art. 33	Obblighi del RSPP: identifica i compiti del RSPP, come l'analisi dei rischi e la proposta di misure preventive.	Piano di attività del RSPP, report di valutazione del rischio, procedure di miglioramento continuo della sicurezza.	Attuazione di misure preventive, follow-up sui piani di miglioramento e coinvolgimento attivo in riunioni di coordinamento.
Art. 35	Riunione Periodica della Sicurezza: obbligo di riunioni periodiche tra datore di lavoro, RSPP, medico competente e RLS.	Convocazione formale delle riunioni, verbali di riunione, piani di miglioramento, report di follow-up.	Analisi degli infortuni e incidenti, aggiornamenti normativi e implementazione delle azioni correttive decise in riunione.
Art. 36-37	Formazione, Informazione e Addestramento: obbligo di fornire formazione adeguata e continua ai lavoratori.	Piani di formazione annuali, registro delle attività formative, piattaforme e-learning.	Valutazioni di efficacia della formazione, programmi di aggiornamento periodico, addestramento pratico sul posto di lavoro.
Art. 77-79	Dispositivi di Protezione Individuale (DPI): regolamenta la scelta, l'uso e la manutenzione dei DPI per i lavoratori.	Procedure di distribuzione e manutenzione dei DPI, registri di consegna, formazione sull'uso corretto.	Controlli periodici sull'efficienza dei DPI, revisione continua dei requisiti dei DPI in base ai rischi identificati.
Art. 41	Sorveglianza Sanitaria: prevede visite mediche periodiche per i lavoratori per valutare l'idoneità alle mansioni.	Protocollo sanitario, cartelle sanitarie e di rischio, gestione delle visite mediche.	Monitoraggio della salute dei lavoratori, gestione delle idoneità e prescrizioni mediche, report periodici del medico competente.
Art. 43	Gestione delle Emergenze: obbligo di predisporre misure di emergenza e piani di evacuazione.	Piano di Emergenza ed Evacuazione, squadre di emergenza, procedure di evacuazione.	Simulazioni periodiche, formazione del personale addetto alle emergenze, aggiornamenti dei piani sulla base di nuove valutazioni dei rischi.
Art. 50	Consultazione e Partecipazione dei Lavoratori: prevede il coinvolgimento dei lavoratori e del RLS nelle decisioni sulla sicurezza.	Riunioni periodiche con i RLS, consultazioni preventive su modifiche dei processi, raccolta di segnalazioni dai lavoratori.	Programmi di sensibilizzazione, gestione delle segnalazioni di pericolo, feedback attivo dai lavoratori sulla sicurezza.
Art. 19	Obblighi dei Preposti: vigilanza sul rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori.	Registro delle attività di controllo, formazione specifica per i preposti, procedure di supervisione.	Monitoraggio continuo dei comportamenti sul luogo di lavoro, applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazioni.
Art. 20	Obblighi dei Lavoratori: specifica i doveri dei lavoratori in termini di rispetto delle norme di sicurezza e uso corretto dei DPI.	Codice di condotta, procedure per l'uso dei DPI, formazione continua sui propri obblighi.	Audit comportamentali, gestione delle non conformità individuali, promozione di una cultura della sicurezza.
Art. 26	Coordinamento in caso di Appalto: definisce le misure per prevenire rischi interferenziali tra attività di diversi soggetti.	Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), procedure di coordinamento, meeting di coordinamento tra le parti.	Verifica del rispetto delle procedure da parte di tutti gli appaltatori, aggiornamenti del DUVRI in caso di variazioni nei lavori.
Art. 30	Modello di Organizzazione e Gestione (MOG): adozione di modelli organizzativi che garantiscono il rispetto degli obblighi normativi in materia di sicurezza.	Implementazione del MOG, procedure di audit interno, nomina di figure di controllo, sistema disciplinare.	Revisione periodica del MOG, aggiornamento continuo delle procedure, coinvolgimento della direzione nel monitoraggio delle performance in sicurezza.

Pianificazione IDEALE di Audit

OdV potrebbe non solo dialogare con gli altri attori della compliance, ma potrebbe pianificare la propria pianificazione delle verifiche con quella dell'Internal Audit, della funzione Compliance, e delle altre funzioni di controllo, identificando aree di sovrapposizione dove condurre attività coordinate.





AUDIT e l'attività di formazione e informazione

Elemento cruciale per l'**efficacia del MOGC** e degli altri sistemi di prevenzione è rappresentato dalle **attività di formazione e informazione**, che garantiscono la diffusione delle regole e la consapevolezza dei rischi associati alle attività aziendali.

Queste attività rappresentano un ambito in cui la collaborazione tra OdV, gli altri attori/funzioni di controllo e, in generale, le funzioni aziendali – in particolare la Funzione HR e la Funzione Compliance – può generare significative sinergie sia in termini di efficacia che di efficienza.

Il monitoraggio dell'efficacia formativa rappresenta un aspetto fondamentale del processo non solo in termini di copertura formativa (% di destinatari che hanno completato la formazione), ma anche di effettivo apprendimento dei contenuti e, soprattutto, di impatto sulla **consapevolezza e sui comportamenti**.

Questo monitoraggio può avvenire attraverso **test di verifica**, questionari di autovalutazione, osservazioni sul campo, valutazione dei partecipanti, ecc..

I risultati di queste valutazioni sono documentati in report periodici, che verificare l'efficacia delle diverse iniziative formative e identificare aree di miglioramento.

SECTION

FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV

03



I flussi informativi da e verso l'OdV

Criticità principali

Incapacità di rilevare violazioni "**sul campo**": Se la produzione non comunica variazioni nei processi, incidenti sfiorati o deroghe procedurali, l'OdV non può intercettare tempestivamente condotte a rischio di reato-presupposto (es. violazioni della sicurezza sul lavoro o reati ambientali).

Audit "**alla cieca**": La pianificazione delle verifiche interne perde efficacia se l'OdV non è a conoscenza delle dinamiche operative correnti, portando a controlli su aree a basso rischio o ignorando criticità emergenti in produzione.

Inadeguatezza del Modello: Un MOG non alimentato dalle informazioni della produzione diventa rapidamente **obsoleto**, perdendo la sua capacità di esimente in sede giudiziaria poiché non considerato "efficacemente attuato".



I flussi informativi da e verso l'OdV

I flussi informativi da e verso l'OdV sono indispensabili per mantenere attivo e proattivo l'OdV attraverso canali di comunicazione istituzionalizzati

ESEMPIO di Soluzioni e Flussi Informativi riferito ad un' attività industriale.

E' opportuno formalizzare flussi informativi periodici e ad hoc:

1. **Reporting Periodico** (es. semestrale): I responsabili dei vari settori trasmettono report sintetici su infortuni, (near miss), e interventi di manutenzione straordinaria, inadempimenti nelle procedure che potrebbero impattare sui protocolli 231.
2. **Reporting Event Based**: Comunicazione immediata all'OdV in caso di ispezioni di autorità esterne (es. ASL, ARPA, Vigili del Fuoco, Finanza) o modifiche strutturali al layout produttivo o modifiche operative e software.
3. **Audit Partecipativi**: Coinvolgere il personale durante le fasi di verifica per raccogliere feedback diretti sulla sostenibilità delle procedure previste dal MOG, evitando che vengano percepite come un ostacolo al lavoro quotidiano. (!!)
4. **Canali di Whistleblowing**: Implementare e promuovere sistemi di segnalazione sicuri per permettere ai dipendenti di comunicare anomalie senza timore di ritorsioni, come previsto dal D.Lgs. 24/2023
5. **Archiviazione e tracciabilità** E essenziale documentare e conservare tutte le comunicazioni scambiate, garantendo la loro tracciabilità e reperibilità futura in caso di necessità o indagini giudiziarie.



MISURA DELLA PERFORMANCE DI COMPLIANCE

Misurazione delle performance di Compliance

La misurazione dell'efficacia dei presidi di compliance è effettuata attraverso sistemi di key performance indicators (“KPI”) che monitorano:

- la tempestività e la completezza degli adempimenti normativi;
- la frequenza e la natura delle violazioni riscontrate;
- l'efficacia delle azioni correttive implementate;
- la partecipazione ai programmi di formazione sulla compliance.

Riprendendo il profilo applicativo delle precedenti osservazioni, una PMI ben potrebbe predisporre un cruscotto di KPI che comprenda,

a mero titolo esemplificativo:

- la percentuale di adempimenti doganali effettuati nei tempi previsti;
- il numero di non conformità riscontrate nei controlli CE sui macchinari;
- il tasso di partecipazione ai corsi di formazione su anticorruzione e protezione dati;
- il tempo medio di risoluzione delle non conformità emerse dagli audit.

ANCHE LA COMPLIANCE HA BISOGNO DI UNA MISURA DELLA SUA EFFICACIA

SECTION

UN ESEMPIO PRATICO DI AUDIT RICHIESTO DA ODV

03



Esempio reale . AUDIT su incarico del OdV : Executive Summary

L'art. 30 del Testo unico sulla sicurezza prevede che la parte speciale del Modello Organizzativo a prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose debba avere le determinate caratteristiche: La recente revisione del Modello Organizzativo pubblicata, redatta ed aggiornata alle ultime integrazioni al DLgs 231/2001, è considerata esimente ai sensi delle responsabilità amministrative sia della società che del suo management .

L'audit ha voluto verificare la piena applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale della società, per la parte richiamata dall'art 30 del DLGS 81/08 (definita anche come Testo Unico sulla Sicurezza).

E' stata quindi verificata sia la corretta applicazione del Modello Organizzativo e Gestionale dell'Ente, sia in parallelo la corrispondenza al Dlgs 81/08.

Good practice :

La consolidata Direzione HSEQ risponde a tutte le richieste attività per la salute e sicurezza dei lavori , come espone nel art 30 del DLGS 81/08, soprattutto grazie al rispetto congiunto delle regole interne e alla normative italiana. Tutta la documentazione richiesta è ben conservata e di facile reperibilità

Findings :

1. La mancanza di conoscenza da parte dei top manager e dirigenti, della struttura e degli obblighi previsti nel Modello 231 della società, richiamato dall'art 30 con le prescrizioni base affinché lo stesso modello sia considerato in fase processuale come esimente in caso di crimine commesso da un manager/dirigente della società, sia del Dlgs 81/08.
2. L'assenza di una Certificazione ISO 45001 sulla salute e sicurezza dei lavoratori, riconosciuta in Italia .



Esempio reale . AUDIT su incarico del OdV : Executive Summary

Le intervista riportano in due casi una approssimativa conoscenza del Modello Organizzativo e gestionale 231 . Ugualmente in un caso il Testo Unico per la sicurezza non è adeguatamente conosciuto, in particolare l'art 30 del Dlgs 81/08 .

Contesto : Media non favorevoli , situazione politica esigente . Controlli frequenti

Rischio e Conseguenze

Il carattere esimente che deriva dalla corretta applicazione del modello organizzativo della 231 si risolve non solo in una serie di provvedimenti a tutela dei lavoratori , ma anche in una tutela del top management

La dichiarata mancanza di conoscenza del modello stesso , anche nel caso qui confermato di una sua corretta e completa applicazione da parte delle direzioni coinvolte, rappresenta :

- Un punto debole in caso di inchiesta della Magistratura successiva ad incidente grave o mortale
- Una mancanza alle stesse prescrizioni del modello



Esempio reale . AUDIT su incarico del OdV : Executive Summary

Suggestions

➤ Formazione in DLGS 81/08 TUS

La formazione al Dlgs 81/08 è già prevista nel piano formativo individuale ed è obbligatoria , ma per alcuni Manager non è stata completata. Si ritiene che sarà necessario un refresh delle formazioni già eseguite (in particolare per i MANAGER) ed una verifica delle conoscenze acquisite.

➤ Certificazione ISO 45001

In vero l'art 30 riporta «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 18001:200768 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti» ma la 18001 non è più in vigore da anni sostituita dalla ISO 45001 che ha valore internazionale e le linee guida non sono certificabili .



LA COMMISSIONE 231 PROMUOVE LA CONOSCENZA DELLE VARIE FUNZIONI DEL MOG

GRAZIE DI AVER
PARTECIPATO E SEGUITECI
ANCORA NEI PROSSIMI
SEMINARI

Roberto Francini
bobo francini56@gmail.com



AUDIT SUL POZZO GG2
2023
OIL FIELD TEMPA ROSSA
Totalenergies