


<b>INDICAZIONI PER LA VERIFICA DELL'ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA (MOGS) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e Decreto Ministero del Lavoro 13.02.2014</b>	Pag. 1 di 5	
	Rev.: 01	

01	Integrazione DM 13.02.2014, revisione tabella evidenze, modalità di individuazione interesse / vantaggio, par. "Compiti e responsabilità"	Giugno 2014
00	Prima emissione	Luglio 2013
<b>Revisione</b>	<b>Motivo</b>	<b>Data</b>

<b>RESPONSABILITA' DI EMISSIONE, VERIFICA ED APPROVAZIONE</b>	
Verificata da Dirigente SPISAL	Approvata ed emessa da Direttore SPISAL

### 1. Scopo.

Le presenti indicazioni descrivono le modalità per la verifica dell'adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione della sicurezza (MOGS) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e DM 13.02.2014.

### 2. Campo di applicazione.

Le indicazioni si applicano alle indagini SPISAL attivate a seguito di:

- infortunio con esito mortale o con lesioni gravi o gravissime,
  - malattia professionale,
- riguardanti tipologie aziendali rientranti nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/01 e s.m.i., per le quali si sia riscontrata la violazione di obblighi di legge in materia prevenzionistica, ed il Magistrato abbia fatto esplicita richiesta di verifica dell'adozione ed efficace attuazione del MOGS.

### 3. Compiti e responsabilità.

**Redazione:** Direttore SPISAL

**Approvazione:** Direttore SPISAL

**Attuazione:** Personale SPISAL impegnato in indagini infortuni / malattie professionali

**Verifica:** Direttore, Dirigente

### 4. Modalità operative.

#### 4.1 Premessa.

L'entrata in vigore dell'art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e del DM 13.02.2014, che hanno integrato il processo di verifica e valutativo nelle inchieste infortuni e nelle indagini per malattia professionale degli SPISAL, richiede a questi ultimi di esprimere il proprio parere in merito all'adozione ed all'efficace attuazione di un modello di organizzazione e di gestione della sicurezza (MOGS). Ciò comporta che i Servizi procedano alla raccolta delle evidenze documentali e testimoniali che permettano di accertare la conformità (in toto o parziale) ai requisiti di cui al succitato articolo.

I riferimenti ad oggi disponibili a tale scopo sono la Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 11 luglio 2011 "Chiarimenti sul sistema di controllo ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alla Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007", e il DM 13.02.2014 (recepimento delle procedure semplificate di cui all'art. 30 comma 5-bis D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).

#### 4.2 Conduzione dell'intervento.

La verifica dell'adozione ed efficace attuazione del MOGS viene condotta dallo SPISAL secondo le modalità di seguito descritte.

### **Fase 1: Indagine per infortunio sul lavoro / malattia professionale per l'accertamento della RESPONSABILITÀ DELLE PERSONE FISICHE.**

procedura\_verifica mogs 2018



L'indagine è condotta dallo SPISAL anche al fine di individuare eventuali profili di responsabilità penali, secondo le specifiche procedure regionali.

## **Fase 2: Indagine per l'accertamento della RESPONSABILITÀ DELLA PERSONA GIURIDICA / ENTE.**

Nel caso in cui le risultanze dell'indagine di cui alla fase 1 portino lo SPISAL a riscontrare la responsabilità per i reati di omicidio colposo o lesione personale colposa grave o gravissima (c.d. reati presupposto) a carico di soggetti di cui all'art. 5 D. Lgs. 231/01 (*vedi nota 1*), la cui condotta od omissione colposa ha comportato la violazione di una norma preposta alla tutela della salute e sicurezza del lavoro, e qualora il Magistrato ne abbia fatto esplicita richiesta, il Servizio procede alla verifica dell'applicabilità del D. Lgs. 231/01 e s.m.i. (vale a dire, azienda rientrante nel campo di applicazione del Decreto, e sussistenza del vantaggio / interesse), ed in caso affermativo, esegue la valutazione del MOGS.

### **Nota 1:**

Art. 5 D. Lgs. 231/01

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **4.2.1 Enti rientranti o esclusi nel campo di applicazione D. Lgs. 231/01 e s.m.i.**

La fase 2 dell'indagine è svolta quando l'azienda rientra nell'ambito del campo di applicazione delineato dall'art. 1 del Dlgs. 231/01 (*vedi Tabella 1*) e purché la condotta dell'Ente che si ritiene causalmente rilevante dell'infortunio o della malattia professionale, sia stata tenuta o comunque protratta, dopo il 25/8/2007 (data di entrata in vigore della legge 123/07 che ha introdotto l'art. 25-septies del DLgs 231/01).

#### **Tabella 1.**

ENTI CHE RIENTRANO NEL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		ENTI ESCLUSI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE D. Lgs. 231/01 e s.m.i.		
Enti forniti di personalità giuridica	Enti privi di personalità giuridica	Enti pubblici non economici	Enti con funzioni di rilievo costituzionale	Altro
società di capitali (s.p.a, s.a.p.a., s.r.l.)	società di persone (s.s., s.a.s., s.n.c.)	Stato	partiti politici	impresa familiare
società cooperative	GEIE (gruppi europei interesse economico)	pubbliche amministrazioni	sindacati	
associazioni riconosciute	associazioni non riconosciute (es. associazioni sportive e culturali)	enti pubblici territoriali (es. regioni, province)	Camere del Parlamento	
fondazioni (es. gestione teatrali)	consorzi (che siano in forma di società di capitali)	enti pubblici non economici (es. ACI, croce rossa)	Corte Costituzionale	associazioni in partecipazione
enti pubblici economici	società di fatto		Consiglio Superiore della Magistratura	
enti privati che esercitano un servizio pubblico				

### **4.2.2 Verifica della sussistenza del vantaggio / interesse dell'Ente.**

**Qualora dall'indagine condotta dallo SPISAL si evidenzia che l'Ente non abbia tratto alcun interesse / vantaggio** dalla mancata applicazione delle misure che avrebbero impedito

<b>INDICAZIONI PER LA VERIFICA DELL'ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA (MOGS) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e Decreto Ministero del Lavoro 13.02.2014</b>	Pag. 3 di 5	
	Rev.: 01	

l'accadimento dell'evento lesivo, non sussiste uno dei prerequisiti per l'applicazione del D. Lgs. 231/01. In tal caso, **lo SPISAL non procede "d'ufficio" alla valutazione del MOGS**, ma bensì, all'atto della trasmissione del proprio rapporto all'Autorità Giudiziaria, specifica (indicando le motivazioni) che in riferimento alle cause che hanno determinato il fatto, l'Ente non ha tratto alcun interesse / vantaggio, e richiede al Magistrato di confermare o rettificare l'obbligo di procedere alla valutazione del MOGS da parte del Servizio.

In caso contrario, e quindi di sussistenza di un vantaggio / interesse e solo qualora il Magistrato ne abbia fatto richiesta, il Servizio verifica l'adozione e l'efficace attuazione del MOGS.

#### 4.2.3 Modalità di verifica dell'adozione ed efficace attuazione del MOGS.


Il MOGS può essere stato formalizzato dall'Azienda (come Modello ex D. Lgs. 231/01 oppure SGSL certificato BS OHSAS 18001 o con validazione di parte terza ex Linee Guida ISPESL UNI INAIL), oppure non risultare formalizzato e quindi andrà desunto dallo SPISAL sulla base degli atti predisposti dall'azienda al fine di adempiere ai diversi obblighi normativi, come specificato in Tabella 2. Accertata l'applicabilità del D. Lgs. 231/01 al caso specifico, per verificare l'adozione e l'efficace attuazione del MOGS, lo SPISAL acquisisce dall'azienda evidenze atte a ricostruire il modello **limitatamente ai requisiti collegati alle cause dell'infortunio o della malattia professionale e quindi all'articolo violato ed al contenuto delle prescrizioni impartite nella fase 1 dell'indagine**. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 del D.Lgs. 231/01, l'efficace attuazione del Modello richiede l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (art. 30 comma 1 lett. h), la previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate (art. 30, comma 3 secondo periodo) e di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate (art. 30 comma 4). L'accertamento dell'esistenza dei requisiti di conformità attestanti l'adozione e l'efficace attuazione di un MOGS da parte dell'azienda sarà effettuato sulla base delle evidenze documentali di cui alla Tabella 2. ed anche utilizzando la lista di controllo - **Allegato MOGS1 – par. 1 (ADOZIONE) e par. 2 (EFFICACE ATTUAZIONE)**.

Tabella 2. Indicazioni per la raccolta delle evidenze utili per accertare l'adozione e l'efficace attuazione del MOGS.

Tipologia di MOGS	Evidenza di adozione	Evidenza di efficace attuazione
<b>CASO A: Azienda con modello ex D. Lgs. 231/01 e s.m.i.</b>	Manuale del Modello 231 – sezione dedicata alla prevenzione dei reati artt. 589-590 C.P.	1. Report di audit (di OdV o suoi incaricati) 2. Verbale di Riesame condotto da OdV 3. Procedure disciplinari attivate <i>Considerare solo le parti riferibili alla causa che ha determinato l'evento.</i>
<b>CASO B: Azienda con certificazione BS OHSAS 18001 / validazione Linee Guida ISPESL UNI INAIL</b>	Manuale del SGSL Certificato 18001 / Attestato di validazione UNI INAIL	1. Report dell'ente di certificazione 2. report di audit interni 3. Verbale di Riesame condiviso con Alta Direzione 4. Procedure disciplinari attivate <i>Considerare solo le parti riferibili alla causa che ha determinato l'evento.</i>
<b>CASO C: Azienda che non rientra nei casi A e B</b>	Documentazione attestante la conformità ai requisiti art. 30 comma 1 (esclusa lettera h), comma 2, comma 3 (primo periodo – articolazione di funzioni). <i>Considerare solo le parti riferibili alla causa che ha determinato l'evento.</i>	Documentazione attestante la conformità ai requisiti art. 30 comma 1 lett. h, comma 3 (secondo periodo-sistema disciplinare), comma 4 (sistema di controllo) <i>Considerare solo le parti riferibili alla causa che ha determinato l'evento.</i>

In base alle evidenze raccolte in relazione alle cause dell'evento, lo SPISAL può giungere alle seguenti conclusioni:

procedura\_verifica mogs 2018

<b>INDICAZIONI PER LA VERIFICA DELL'ADOZIONE ED EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE DELLA SICUREZZA (MOGS) ex art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i. e Decreto Ministero del Lavoro 13.02.2014</b>	Pag. 4 di 5	
	Rev.: 01	

1. **il MOGS è adottato ed efficacemente attuato** (tutti i requisiti dell'Allegato MOGS1 par. 1 e par. 2 sono stati verificati con esito positivo);
  2. **il MOGS è parzialmente adottato** (anche solo uno dei requisiti dell'Allegato MOGS1 par. 1 non è stato valutato "conforme" o è stato considerato "conforme in parte"). Non è necessario, in questo caso, procedere alla verifica dell'efficace attuazione;
  3. **Il MOGS è adottato ma non efficacemente attuato** (tutti i requisiti di cui all'Allegato MOGS1 par. 1 risultano conformi, ma anche solo un requisito dell'Allegato MOGS1 par. 2 non è risultato soddisfatto o è stato considerato "conforme in parte");
  4. **Il MOGS non è stato adottato** (nessuno dei requisiti di cui all'Allegato MOGS1 par. 1 risulta soddisfatto). In questo caso non è necessario procedere alla verifica dell'efficace attuazione.
- Per poter ritenere un requisito soddisfatto / conforme, è sufficiente che tra la documentazione raccolta siano presenti almeno le evidenze indicate a scopo esemplificativo ed evidenziate in carattere *CORSIVO MAIUSCOLO GRASSETTO* nella colonna 2 delle tabelle di cui Allegato MOGS1 par. 1 e par. 2.**

#### **4.2.4 Individuazione della tipologia di vantaggio / interesse dell'Ente.**

In merito all'individuazione del vantaggio / interesse, si specifica quanto segue:

- il vantaggio o interesse è il profitto tratto dall'azienda nella commissione del reato ascritto;
- la sussistenza dell'interesse o vantaggio comporta:
  - o la quantificazione dell'importo che sarà **comunque** confiscato all'Ente, indipendentemente dall'accertamento della responsabilità amministrativa;
  - o nel caso di accertata responsabilità amministrativa dell'Ente, la non concessione della riduzione della sanzione pecuniaria, e l'applicazione delle sanzioni interdittive.

*Nota: D. Lgs. 231/01*

*art. 6 comma 5 "E' comunque sempre disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato..."*

*art. 12 "Casi di riduzione della sanzione pecuniaria" comma 1 lett a." ... è ridotta se ... l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo..."*

*art. 13 "Sanzioni interdittive" comma 1 lett a. l'ente ha ricavato un profitto di rilevante entità ..."*

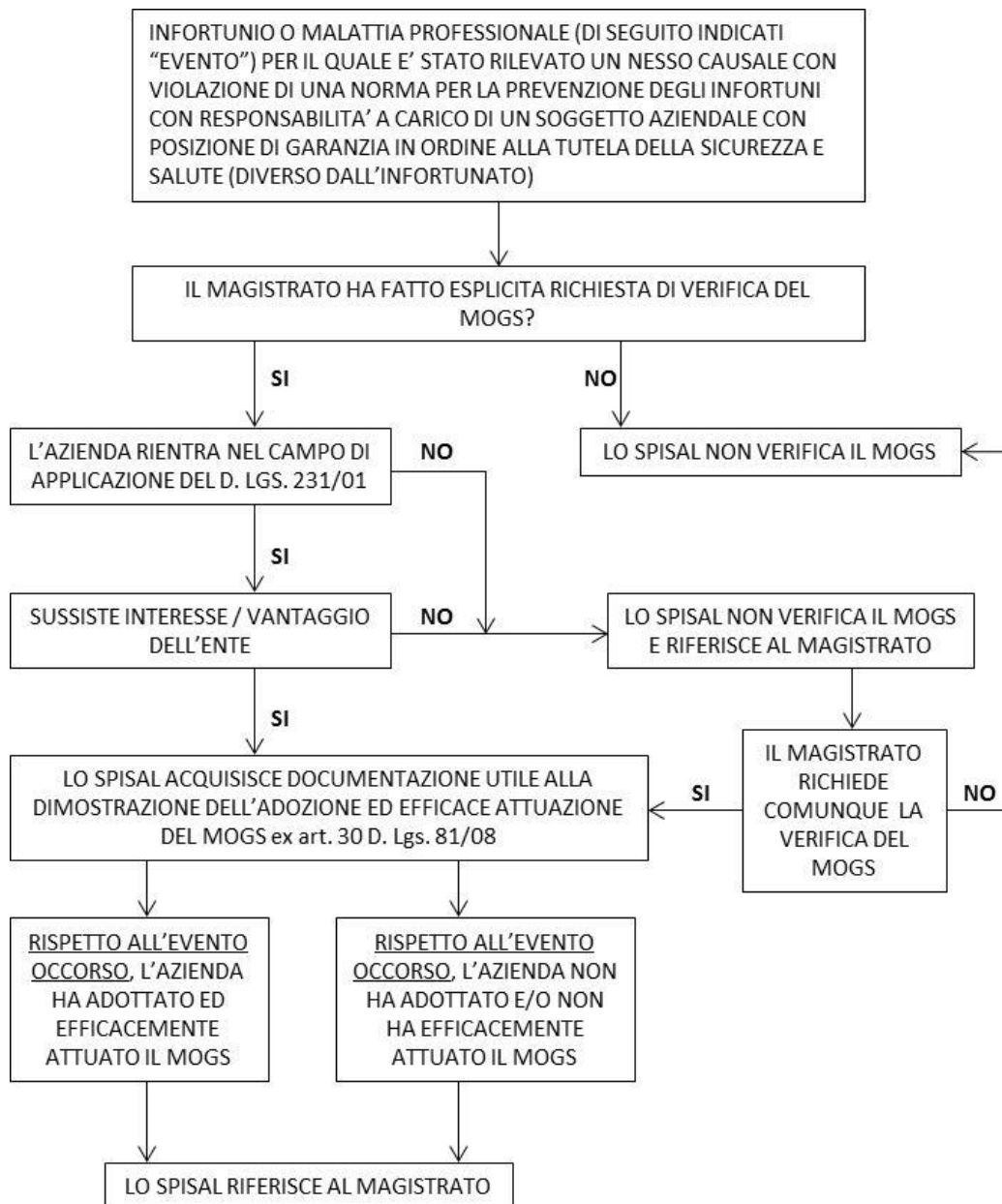
Ciò premesso, si precisa che lo SPISAL procede all'**INDIVIDUAZIONE della tipologia di interesse / vantaggio** (es. velocizzazione delle lavorazioni; mancato acquisto del riparo di protezione / dispositivo di sicurezza / DPI; mancata formazione del personale; mancata sospensione delle attività operative; mancata assunzione di nuovo personale) **solo qualora:**

**1- il Magistrato ne abbia fatto esplicita richiesta e**

**2- le informazioni raccolte nel corso dell'indagine condotta lo consentano in modo diretto ed inequivocabile.**

**Non compete allo SPISAL la QUANTIFICAZIONE dell'interesse / vantaggio**, non essendo in disponibilità delle necessarie competenze specialistiche e strumenti conoscitivi propri di altri Enti (es. Guardia di Finanza).

**Di seguito si riporta un flow chart che riassume le fasi dell'attività di competenza dello SPISAL ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. e DM 13.02.2014.**



## 5. Documenti richiamati.

Allegato MOGS1 Lista di controllo per la verifica della conformità del MOGS ai requisiti ex art. 30 D. Lgs. 81/08 e s.m.i.

Lettera Circolare del Ministero del Lavoro del 11 luglio 2011 “Chiarimenti sul sistema di controllo ed indicazioni per l’adozione del sistema disciplinare per le Aziende che hanno adottato un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alla Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007”

Decreto Ministero del Lavoro 13.02.2014 (Recepimento delle procedure semplificate ex art. 30 comma 5-bis D. Lgs. 81/08 e s.m.i.).