

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3016 di giovedì 31 gennaio 2013

D.Lgs. 231/2001: l'attività di ODV e la collaborazione con il RSPP

Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001: l'interazione con il Servizio Prevenzione e Protezione. A cura di Alessandro Mazzeranghi.

Nell'ultimo periodo ho avuto modo di parlare con diversi membri della direzione e RSPP di aziende grandi o multinazionali in merito a come, nelle rispettive aziende, è implementato il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 per gli aspetti inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro.

La questione, oltre che al noto valore esimente, sarà resa ancora più rilevante quando entrerà pienamente in vigore il rating etico delle aziende; mancano ancora alcune circolari applicative quindi per ora è qualcosa di indeterminato nella concretezza pratica, ma il concetto di fondo è chiaro: tramite questo rating si favorirà l'accesso al credito per le aziende che dimostreranno di rispettare alcuni requisiti etici; fra tali requisiti è compresa la applicazione di un modello 231 esimente. Quindi parliamo di un elemento fondamentale per la tutela della continuità d'impresa.

Come noto dall'Agosto 2007 anche i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, avvenuti in violazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono annoverati fra i reati "presupposto" elencati dal D.Lgs. 231/2001. Quindi da allora le aziende più prudenti hanno provveduto ad implementare il modello organizzativo con l'intenzione di coprire anche il citato settore.

Fra gli elementi di base del modello esiste anche la nomina di un Organismo di Vigilanza (ODV), che nominato dall'organo di governo della azienda, per esso svolge una attività di verifica del modello medesimo, ovvero verifica che il modello sia effettivamente attuato e prevenga adeguatamente i reati presupposti.

Nel nostro campo, sicurezza e salute, questo significa che devono esistere nel modello ed essere attuati elementi di organizzazione tali da prevenire gli infortuni e le malattie professionali che potrebbero derivare dai rischi residui presenti in azienda. Su questi si deve esprimere il giudizio e la vigilanza dell'ODV.

Come opera l'ODV

Tutte le aziende cui facevo riferimento all'inizio, così come moltissime altre aziende che conosco, dichiarano di avere un modello che copre anche sicurezza e salute sul lavoro, e hanno nominato un ODV. Ritengono dunque di essere "coperte". Sarà proprio vero? In molti casi la risposta è negativa.

Un accenno alle caratteristiche che dovrebbe avere un ODV per potere operare adeguatamente, e poi passiamo alle lamentele (che evidentemente l'autore condivide ...).

Dicevamo delle caratteristiche necessarie per l'ODV:

1. Indipendenza rispetto a ciò su cui vigila; ovvero non deve essere influenzabile da nessuno e risponde solo all'organo di governo aziendale che a sua volta rappresenta la proprietà (i soci); per la verità l'ODV deve vigilare anche sul comportamento dei componenti dell'organo di governo della azienda;
2. Libertà di azione; quindi si potrebbero pensare a controlli a sorpresa, deve essere garantito il pieno accesso alle strutture aziendali ecc.;
3. Competenza sulle tematiche su cui vigila; dovrebbe quindi comprendere esperti di tutti i reati che il modello vuole prevenire;
4. Continuità di azione; tale da garantire una progressiva presa di conoscenza della azienda e della sua organizzazione, estremamente utile per garantire l'efficacia dell'opera dell'ODV.

Su questi elementi nessuno può obiettare; se mancano anche solo in parte, in caso malaugurato di "rinvio a giudizio" della azienda, il modello potrebbe risultare invalidato.

Veniamo ora alle lamentele che vedremo che si "chiuderanno" evidenziando una relazione con le caratteristiche ai punti 3 e 4 del precedente elenco.

? "La nostra alta direzione si è affidata a XX per lo sviluppo del modello; questi incaricati non ci hanno mai interpellati in merito alla organizzazione operativa che abbiamo in stabilimento per tutelare sicurezza e salute sul lavoro." (un RSPP)

? "Quando è venuto l'ODV ha chiesto di vedere un po' di documenti ma nessuno è andato in reparto a vedere cosa facciamo e come lavoriamo." (un Direttore di Stabilimento)

? "Nell'ODV ci sono solo avvocati e esperti del settore finanziario, nessun tecnico." (un Datore di Lavoro)

? "L'ODV ha coinvolto come suo consulente un tecnico che dopo neanche una giornata di sopralluogo ha espresso delle opinioni molto personali e prive di evidenze a supporto; alcune di queste opinioni dimostrano che non ha capito proprio nulla del nostro piano di emergenza." (vari membri di un SPP)

? "Cos'è l'ODV? Io in azienda non l'ho mai visto passare." (un Capo Reparto)

? "... poi mentre iniziavo a tirare fuori i raccoglitori del DVR mi hanno fermato dicendo: va bene così, basta che ci sia." (un RSPP)

Si potrebbe continuare su questo tono per qualche centinaio di righe, meglio smettere ora e tirare qualche conclusione, ma prima qualche osservazione di segno opposto:

? "L'ODV, certo che so chi sono, l'ultima volta sono rimasti 3 ore da me a spulciare i verbali di manutenzione." (un responsabile di manutenzione)

? "Porca miseria, ma come hanno fatto a vedere che quel micro era manomesso? Ma davvero possono ficcare il naso dove vogliono?" (un preposto di reparto)

? "L'ODV mi ha detto che questo verbale di indagine infortunio non è abbastanza dettagliato." (un RSPP e il relativo Direttore di Produzione)

? "Porca miseria, chi ha lasciato quel carrello elevatore davanti all'uscita anti incendio?? Se lo scopro gli faccio pagare con gli interessi il lavoro che mi hanno fatto fare quelli dell'ODV." (un capo reparto)

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30046] ?#>

Non servirebbe neanche commentare, credo. La differenza è abissale e dipende prima di tutto dalle competenze; spesso si rileva una tale mancanza di competenze specifiche da portare a fare le verifiche solo sulla carta, e senza neanche capire di cosa si parla. Ma anche appoggiarsi a consulenti che tramite un unico audit devono esprimere (all'ODV e quindi, tramite esso, all'organo di governo della azienda) un giudizio sulla azienda, beh, non è mica così semplice e fattibile.

Chi scrive mai si è permesso di giudicare una azienda, e più che altro di mettere in discussione le singole scelte aziendali, senza avere avuto il tempo di capire bene cosa fa l'azienda, come lavora, quale è la sua logica organizzativa.

Siccome sicurezza e salute, anche sotto il profilo 231, sono questioni che coinvolgono tutti, proprio tutti i soggetti che operano in una azienda (sebbene a diversi livelli), non possono essere considerati avulsi da quello che concretamente è l'azienda, con i suoi impianti, le sue persone, i suoi modi di lavoro.

È quindi ammissibile, a mio avviso, una fase difficoltosa di start up in cui l'ODV più che dire la sua deve prendere conoscenza del contesto, ma dopo l'ODV deve essere in grado di entrare nel concreto altrimenti si perde completamente la verifica dell'adeguatezza del modello (sempre ammesso che l'applicazione si possa dedurre solo dalle registrazioni cartacee).

La conclusione? Molte aziende hanno nominato ODV incompetenti sui reati di cui stiamo parlando. Se dovessero essere chiamate a rispondere per responsabilità amministrativa nel caso di un infortunio o di una malattia professionale, vedremo cosa riusciranno a dimostrare!

Un piccolo inciso di attenzione anche per i membri degli ODV. È fatto consolidato che ODV negligenti possono essere chiamati in responsabilità civile se l'azienda subisce un danno conseguente da detta negligenza. Il non evidenziare la propria incompetenza su determinati settori non si configura come negligenza nei confronti della azienda che ha conferito un mandato a 360 gradi?

Come dovrebbe operare l'ODV

Proviamo a esprimere il ruolo che dovrebbe avere l'ODV sulle materie di nostra competenza, in modo per quanto possibile ordinato.

Prima di tutto la composizione: sopra abbiamo indirettamente stigmatizzato quegli ODV che non comprendono tecnici

competenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ribadiamo, tecnici che devono essere membri dell'ODV, non consulenti occasionali che farebbero cadere la continuità di azione.

Seconda cosa: il modo di operare, ovvero dove e cosa guardare. Qui il discorso è articolato, e parte da una domanda: quali sono gli elementi di organizzazione che prevengono i reati di cui parliamo, ovvero due reati colposi che si differenziano fra loro solo per la gravità del danno (ma non per la genesi tecnica di eventuali eventi)? Gli elementi che prevengono i reati sono primariamente quelli che permettono di controllare i rischi residui. Quindi elementi di organizzazione, certo, ma che hanno una forte connotazione operativa. Un protocollo del modello che esprime principi generali di buona gestione della sicurezza è quanto di più inutile esista per prevenire un reato colposo in quell'ambito. Quindi l'ODV deve guardare anche e principalmente la parte operativa del modello, e per fare questo deve prima essere stato in campo per capire quali rischi residui caratterizzano l'azienda. E ci deve tornare anche dopo per capire se gli elementi di organizzazione visionati sono davvero sufficienti (adeguati) rispetto ai rischi residui, e se vengono effettivamente rispettati dal personale.

Terza questione: la continuità di azione. È un aspetto da valutare caso per caso; la continuità di azione ha tre finalità principali:
? Verificare che le questioni evidenziate dallo stesso ODV siano state effettivamente risolte; (miglioramento di ciò che non va bene)

? Verificare che non ci siano nuovi scostamenti dal rispetto delle buone prassi in materia di sicurezza e salute da parte del personale della azienda; (mantenimento di ciò che è soddisfacente)

? Verificare che non siano stati introdotti cambiamenti impiantistici o organizzativi che impattano sulla gestione della sicurezza e della salute in azienda; (monitoraggio del cambiamento)

Quarta questione: la libertà di azione. Tutti sanno che i giorni precedenti a un audit, una bella fetta di azienda è impegnata a fare ordine, pulire, sistemare ecc. Non è esclusa una ripassatina veloce alle principali regole di sicurezza. Quindi quale è l'efficacia vera delle ispezioni dell'ODV? Per la verità si trovano comunque tante cose che non vanno, però non sarebbe male un bel controllo a sorpresa, caso mai sul far della sera quando l'attenzione e la diligenza sono più basse. Si scoprirebbero cose sconcertanti, per chi non conosce la vita d'azienda. Questo per dire l'importanza del fatto che l'ODV possa prendere iniziative libere ed autonome.

Ci potrebbero essere tante altre cose da dire, ma spero di aver dato motivo di riflessione a sufficienza. Poi ognuno dovrà fare i conti con la propria realtà e capire cosa, in quel contesto, deve e vuole aspettarsi dall'ODV.

Alessandro Mazzeranghi



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it