

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3987 di venerdì 07 aprile 2017

Decreto 231: valutazione dei rischi, modelli e sistemi di gestione

Indicazioni sui modelli di organizzazione, gestione e controllo e sulle interazioni con i modelli per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Attenzione a non confondere tra valutazione dei rischi, modelli organizzativi e sistemi di gestione!

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0092] ?#>

Napoli, 7 Apr ? Sappiamo che il punto di partenza di un'adeguata politica aziendale di gestione e tutela della sicurezza, come indicato dal D.Lgs. 81/2008, è sicuramente la **valutazione dei rischi** per i lavoratori. Ma se il Documento di valutazione dei rischi (DVR) e le misure di prevenzione adottate sono la base del "sistema sicurezza", qualcuno potrebbe erroneamente pensare "che il DVR costituisca già di per sé il Modello Organizzativo" (MOG) dell'azienda "sotto il profilo della prevenzione dei reati di lesioni gravi o gravissime e di omicidio colposo derivanti dalla inosservanza della normativa antinfortunistica", con riferimento al Decreto legislativo n. 231/2001.

Ma "questa convinzione è sbagliata: in realtà i due documenti, **DVR e Modello Organizzativo** sono autonomi e distinti", ad esempio il primo è un "adempimento obbligatorio e il secondo un adempimento facoltativo".

A ricordarlo è una tesi di laurea, relativa ai "**Modelli 231 e interazioni con i modelli per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro**", realizzata dal Dott. Alberto Munno per il conseguimento della laurea triennale in Ingegneria Civile e Ambientale presso l'Università di Napoli.

La tesi ricorda che per comprendere il rapporto tra i due documenti e i due sistemi la giurisprudenza si è espressa con la, più volte citata, sentenza "con la quale il tribunale di Trani ? sezione di Molfetta ? prendendo in esame uno dei più terribili incidenti sul lavoro dell'ultimo decennio, con la morte di cinque persone, il 26/10/2000 ha condannato diversi imputati e, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le imprese responsabili".

Infatti nella sentenza "si ribadisce:

- che non equiparabile il DVR al MOG;
- che le normative di riferimento non coincidono;
- che differenti sono i soggetti che devono attuarli;
- che diversi sono i processi decisionali che li devono configurare".

Non solo, e il punto - indica l'autore della tesi - appare "davvero decisivo: il Tribunale di Molfetta ha sottolineato come non adottando il Modello Organizzativo le imprese non si siano dotate dell'OdV (Organismo di Vigilanza, ndr) e di un sistema di controllo ulteriore, che avrebbe permesso ai lavoratori di segnalare eventuali incongruenze o rischi da prevenire".

E sulla scorta di questa sentenza, si può affermare che:

1. "il DVR si rivolge ai lavoratori per informarli dei pericoli legati alla loro attività lavorativa, riporta l'analisi dei rischi sul lavoro in un'ottica tecnica e individua le misure di prevenzione individuali e collettive;
2. il MOG si rivolge a tutti i soggetti che, non osservando la normativa antinfortunistica, potrebbero commettere i reati di lesioni gravi o gravissime e di omicidio colposo e che per evitare la responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 devono organizzare e gestire un ambiente di lavoro caratterizzato dalla prevenzione dei rischi e dal loro controllo assiduo;
3. il 'sistema 231' con il fondamentale contributo del lavoro dell'Organismo di Vigilanza, costituisce un importantissimo aiuto alla prevenzione da attuare col 'sistema sicurezza'".

Ed è evidente ? continua la tesi - come il legislatore "abbia ritenuto doveroso replicare forme di prevenzione e responsabilità a fronte di un fenomeno tragicamente così consueto come quello degli infortuni sul lavoro".

Un'altra usuale confusione che si tende a fare è tra **sistemi di gestione** e **modelli di organizzazione, gestione e controllo** (MOG).

In realtà la tesi sottolinea che i sistemi di gestione della sicurezza "nascono per prevenire infortuni e malattie professionali nei luoghi di lavoro", mentre i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231/001 nascono "per prevenire un reato".

In questo senso la prima azione di prevenzione che un MOG deve attuare riguarda i "comportamenti del management aziendale al fine di evitare che esso possa essere tentato dal fare profitto risparmiando sull'applicazione alle norme antinfortunistiche".

E purtroppo tale situazione, come rilevato in diverse occasioni, non è infrequente: spesso "permane ancora un'errata, ma diffusa, concezione secondo la quale la sicurezza sia un costo e non un investimento, e pertanto un qualcosa sulla quale si può 'tagliare' soprattutto in periodo di crisi. Quindi, un MOG che possa aspirare ad avere efficacia esimente deve prevedere dei protocolli o procedure che attraverso controlli incrociati, anche ridondanti, garantiscano il rispetto della normativa cogente e, prima, ancora una piena conoscenza e consapevolezza delle norme applicabili alla propria realtà". Ricordando che i controlli "devono contemplare anche la possibilità che un'elusione delle norme sia una scelta volontaria di un organo dirigente perché, se è vero che il reato di cui in parola è un reato colposo, è anche vero che uno dei presupposti importanti del D.Lgs. 231/2001 è che il reato sia commesso a vantaggio dell'ente e questo presuppone una volontarietà che di colposo ha ben poco".

E i sistemi di gestione (SGSL) vengono incontro a questo dettato "prevedendo, tra gli elementi costitutivi del sistema, il pieno rispetto della conformità normativa e diversi strumenti organizzativi volti a garantire l'aggiornamento e l'applicazione della normativa cogente. Già nel sottoscrivere la politica di un SGSL, l'alta direzione aziendale si impegna fortemente al pieno rispetto delle leggi di igiene sicurezza sul lavoro. Tale impegno, lungi dall'essere formale, deve sostanziarsi, nell'attuazione dell'SGSL, in un controllo efficace di questo imprescindibile e fondamentale presupposto".

Infine in conclusione segnaliamo, per l'imprenditore che abbia deciso non solo di adempiere alle obbligatorie prescrizioni del D.Lgs. 81/2008, ma anche di adottare il modello organizzativo ex 231, che se il D.Lgs. 231/2001 è "parco nel fornire indicazioni su quali debbano essere gli elementi costitutivi di tale modello", tali indicazioni "esistono e sono particolarmente puntuali per quanto riguarda i modelli idonei a prevenire i reati legati alla salute e sicurezza".

Infatti, quando la legge n. 123/2007 ha introdotto i reati connessi all'igiene e sicurezza sul lavoro nel novero dei reati puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, tra gli addetti ai lavori si è subito pensato ai sistemi di gestione della sicurezza come strumento per adempiere a quanto richiesto dal 'nuovo' disposto normativo".

Art.30, comma 5, D. Lgs. 81/2008

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 presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

Ed infatti, come indicato sopra, l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 ha "quasi immediatamente dato conferma di questa percezione indicando la BS OHSAS 18001:2007 e le linee-guida UNI-INAIL come modelli che, per le parti corrispondenti, si presumono conformi ai requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/2001 per disporre di un modello organizzativo che può 'rivendicare', in occasione di un infortunio grave, ' l'efficacia esimente', cioè la non punibilità dell'ente".

" Modelli 231 e interazioni con i modelli per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro", tesi realizzata dal Dott. Alberto Munno per il conseguimento della laurea triennale in Ingegneria Civile e Ambientale presso l'Università di Napoli (formato PDF, 1.98 MB).

Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

Leggi gli altri articoli di PuntoSicuro su SGSL, Modelli organizzativi, decreto 231

RTM



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it