PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4249 di Venerdì 01 giugno 2018

L'esternalizzazione del rischio e la responsabilità amministrativa

Un intervento si sofferma sul tema della responsabilità amministrativa delle aziende con riferimento alla sicurezza sul lavoro, al decreto 231/2001 e all'eventuale esternalizzazione del rischio.

Milano, 1 Giu ? Nel mondo del lavoro dopo anni di crisi spesso la ripresa si accompagna ad un deciso "**ricorso ad imprese esterne**, a volte anche con la locazione dei principali reparti dell'azienda e con contratti che autorizzano il subappalto".

È se è importante adeguare l'azione preventiva a questo nuovo contesto di lavoro, la necessità di "rendere maggiormente omogenea ed efficace la nostra attività ispettiva" ci indirizza ad approfondire il tema della "**responsabilità amministrativa delle aziende**", anche con riferimento al ricorso alle **esternalizzazioni**.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0091] ?#>

A presentare in questo modo la necessità di maggiore attenzione agli aspetti della responsabilità amministrativa, in relazione al mutato contesto del lavoro, è una relazione all'incontro "**L'esternalizzazione del rischio**" che si è tenuto a Milano il 14 febbraio 2018, organizzato dalla "Casa degli RLS", presso il " Centro per la Cultura della Prevenzione nei luoghi di lavoro e di vita".

Il decreto 231 e la responsabilità amministrativa

L'intervento "**Responsabilità amministrativa e sicurezza sul lavoro, DLgs 231/01**", a cura di Angelo Gerosa (Tecnico della Prevenzione UOC P.S.A.L. Milano Ovest - Agenzia di tutela della salute della Città metropolitana di Milano), ricorda che il 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*" - sancisce "la responsabilità dell'azienda per tutti gli illeciti commessi a proprio vantaggio (beneficio avuto mediante la condotta sanzionata) o interesse (obiettivo di un futuro beneficio). Illeciti commessi a proprio beneficio... non esclusivamente dai propri dipendenti". E il D.Lgs. 231/2001 si applica "a tutte le imprese, anche se prive di personalità giuridica, tranne: Stato, enti pubblici territoriali (regioni, comuni ecc.) enti pubblici non economici (INPS, INAIL ecc.) ed enti di rilievo costituzionale (CSM, CNEL, sindacati, partiti ecc.)".

Reati e sanzioni del decreto 231

Si segnala poi che tra i reati perseguiti dal D.Lgs. 231/2001, ai sensi dell'art.25 septies, "rientrano anche l'omicidio (art.589 CP) e le lesioni gravi o gravissime (art.590 CP) per infortunio o malattia professionale con violazione delle norme antinfortunistiche

e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro".

E ci sono anche **sanzioni** severe:

- **Interdittive**: "divieti a contrattare con PA, esclusione da agevolazioni/contributi pubblici, pubblicità, sospensione dell'esercizio dell'attività, eventuale commissariamento ecc.;
- **Pecuniarie**: rapportare alle condizioni economico/patrimoniali dell'azienda ed alla gravità del reato fino ad un massimo di 1.549.000?;
- **Confisca** del presunto profitto conseguito;
- **Pubblicazione sentenza**".

E le misure interdittive e la confisca "possono essere anche cautelari, cioè in fase di procedimento".

Si ricorda, da questo punto di vista, una sentenza che ha fatto storia, relativa al processo Thyssen del 2011, in cui oltre alla condanna penale per omicidio plurimo è stato sanzionato l'illecito amministrativo.

Valenza esimente e decreto 81

Si segnala poi che per quanto attiene l'illecito amministrativo "l'azienda non è punibile se ha un **Modello Organizzativo e di Gestione** (MOG) efficacemente adottato, attuato e monitorato da un apposito Organismo di Vigilanza (OdV) idoneo e capace". E non bisogna dimenticare che avvalersi del MOG "non è obbligatorio, è una opportunità offerta dal quadro normativo".

In particolare è l'articolo 30 del D.Lgs. 81 che spiega cosa deve garantire un Modello Organizzativo e di Gestione per avere valenza esimente: "si tratta di valori, criteri, regole, procedure finalizzati a contrastare la possibilità di commettere determinati reati a vantaggio o nell'interesse dell'Ente".

MOG, decreto 231 ed esternalizzazione

Il D.Lgs. 231/2001 precisa poi che il Modello Organizzativo e di Gestione si basa "sulla valutazione del '*rischio a delinquere a beneficio dell'azienda*' da parte di tutti coloro che, potenzialmente, potrebbero operare in tal senso. Propri dipendenti, ma, in determinati casi, anche **fornitori di servizi, appaltatori, sub-appaltatori**. E spesso sancisce l'obbligo di fornirsi solo da aziende che garantiscono tale requisito".

Si sottolinea poi che l'**organismo di vigilanza** è obbligatorio ed indispensabile "al fine di potersi avvalere del potere esimente. È nominato e retribuito dall'azienda. Deve avere requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione. Opera anche mediante AUDIT (processi sistematici e documentati mirati ad ottenere evidenze e valutarle con obiettività, al fine di stabilire quanto i criteri stabiliti dal MOG siano soddisfatti)".

In particolare la **Norma ISO 19011** sancisce che "gli **AUDIT**, su cui si basa l'azione di vigilanza, possono essere sia **interni** (cioè di valutazione della propria organizzazione) che **esterni** (cioè di valutazione di chi, pur non essendo alle dipendenze dirette dell'azienda, può 'delinquere' a suo vantaggio)".

Un'azione di AUDIT valuta:

- "il rispetto degli standard legislativi di impianti, luoghi e materiali;

- la valutazione dei rischi con le conseguenti misure preventive;
- la sorveglianza sanitaria; l'informazione/formazione/addestramento;
- la vigilanza su procedure e istruzioni di lavoro;
- la presenza di documenti e certificazioni obbligatorie;
- l'applicazione e l'efficacia delle procedure".

Riguardo poi all'azione giudiziaria si sottolinea che un committente "**può essere indagato/condannato per infortuni occorsi a lavoratori che operano alle dipendenze di aziende in appalto** (anche a titolo di concorso) ad esempio se sono stati determinati da macchine non a norma o inidonee, o da ambienti di lavoro inadeguati, locati o concessi in uso all'appaltatore. Oppure per mancata verifica dell'idoneità tecnica e professionale dello stesso".

L'importanza dei modelli organizzativi

Rimandando alla lettura integrale delle slide dell'intervento, che si soffermano anche su altri aspetti, concludiamo con alcune indicazioni sull'efficacia dei modelli organizzativi.

Tabella 2: riduzione indici infortunistici nelle aziende con SGLS certificato

SETTORI	FREQUENZA	GRAVITA'
Attività varie	-21	-15
Lavorazioni agricole	-	-
Chimica	-26	-45
Costruzioni	-33	-42
Energia, acqua, gas	-32	-33
Legno	-34	-73
Metallurgia	-6	-18
Mineraria	-43	-51
Industrie tessili	-64	-40
Trasport	-13	-32
DATI IN COMPLESSO	**-27**	**-35**

Relativamente alle aziende che hanno adottato un MOG, Inail "stima in media:

- una riduzione del 27% degli infortuni;
- una riduzione del 35% della loro gravità".

Il tutto con performance molto interessanti "soprattutto nei settori a maggior rischio (-33% di infortuni nelle costruzioni, -73% della loro gravità nel comparto del legno).

E tra l'altro alle aziende con MOG efficace o certificato Inail "pratica consistenti riduzioni dei premi".

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Responsabilità amministrativa e sicurezza sul lavoro, DLgs 231/01", a cura di Angelo Gerosa (Tecnico della Prevenzione UOC P.S.A.L. Milano Ovest - Agenzia di tutela della salute della Città metropolitana di Milano), intervento all'incontro "L'esternalizzazione del rischio" (formato PDF, 606 kB).

***Scarica la normativa di riferimento*:**

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

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.