

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 1920 di lunedì 14 aprile 2008

Linee Guida Confindustria ex D. Lgs. n. 231/01, le novità'

Il Ministero della Giustizia ha approvato le Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione ex D. Lgs. n. 231/01 di Confindustria. Novità per i reati colposi in violazione delle norme sicurezza sul lavoro. A cura di G. Battisti.

Publicità

Il Ministero della Giustizia ha approvato la nuova versione delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" di Confindustria; le novità più rilevanti riguardano l'integrazione delle linee guida ai reati colposi in violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Di seguito le prime considerazioni. A cura di Giovanni Battisti.

Il 2 aprile 2008 il Ministero della Giustizia ha approvato la nuova versione delle Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. n. 231/2001, ritenendole idonee al raggiungimento dell'obiettivo dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01.

Le nuove Linee Guida (aggiornate al 31 marzo 2008) sostituiscono la precedente versione del 24 maggio 2004. L'aggiornamento, ha riguardato sia la parte generale delle Linee Guida che l'Appendice relativa ai singoli reati (c.d. case study).

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Queste le principali novità per la Parte Generale (Cap. I - IV):

Cap. I - Individuazione dei rischi e protocolli

Le principali novità riguardano, com'era prevedibile, l'integrazione nelle Linee Guida delle norme di comportamento a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

- **Identificazione dei rischi.** Si sottolinea che "Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve necessariamente estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali."
- **Progettazione del sistema di controlli.** Con riferimento al rischio di comportamenti illeciti in materia di sicurezza e salute sul lavoro, si richiama il "sistema degli adempimenti obbligatori" previsto dal D.Lgs. 626/94 ritenuto idoneo (laddove opportunamente integrata / adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001) "agli effetti esonerativi dello stesso D. Lgs. n. 231/2001".
- **Definizione di rischi accettabile.** "nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme prevenzionistiche) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 da parte dell'apposito organismo".

- Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio - analisi dei rischi potenziali. L'analisi delle possibili modalità attuative dei reati previsti dall'art. 25 septies (omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime...) "**corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi effettuata secondo i criteri previsti dall'art. 4 del D. Lgs. n. 626/1994** e dalle altre disposizioni normative e regolamentari aventi lo stesso oggetto e profilo, quali, ad esempio, il D. Lgs. n. 494/1996 e s.m.i."
- Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio - Valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi. La nuova versione delle "Linee Guida" distingue tra sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati dolosi (che non presenta novità rispetto alla precedente versione) e sistema dei controlli preventivi per la prevenzione dei reati colposi ex art. 25 septies. Con riferimento a quest'ultimo, il sistema di controlli si articola nei seguenti elementi: Codice Etico, struttura organizzativa, formazione e addestramento, comunicazione e coinvolgimento, gestione operativa, sistema di monitoraggio della sicurezza. Il riferimento alle "Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" è particolarmente evidente sia nel riferimento alla "gestione operativa" ("Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.") sia nell'introduzione esplicita di un sistema di monitoraggio su 2 livelli, il primo livello di monitoraggio "svolto generalmente dalle risorse interne della struttura, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente", il secondo livello di monitoraggio svolto dall'azienda e volto a verificare la "funzionalità del sistema preventivo adottato". Le citate "Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" sono poi ulteriormente richiamate nello "schema generale" dei controlli.

Cap. II - Codice etico con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001 e sistema disciplinare

- Codice etico. In considerazione dell'estensione della responsabilità amministrativa a numerose fattispecie di reato, l'indicazione è quella di "arricchire lo schema proposto con ulteriori e più dettagliate indicazioni. In particolare, l'ente dovrebbe valutare, con riguardo ad ogni singola fattispecie di reato cui si applica il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc."
- Sistema disciplinare. "Agli effetti della salute e sicurezza sul lavoro, sarà opportuno inserire nel regolamento disciplinare aziendale - o, in mancanza, indicare in modo formale come vincolanti per tutti i dipendenti - i principali doveri dei lavoratori, mutuandoli dalle previsioni dell'art. 5 del D. Lgs. n. 626/1994".

Cap. III - L'Organismo di vigilanza

- Quanto ai compiti, requisiti e poteri dell'organismo di vigilanza, Confindustria si limita a sottolineare che "L'estensione dell'applicazione del decreto 231 ai delitti colposi pone un problema di rapporti tra il piano della sicurezza e quello del modello organizzativo, nonché tra le attività dei soggetti responsabili dei controlli in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'organismo di vigilanza. L'autonomia di funzioni proprie di questi organi non consente di ravvisare una sovrapposizione dei compiti di controllo, che sarebbe quindi tanto inutile quanto inefficace. Deve essere chiaro pertanto, così come specificato nella apposita parte del Case Study, che i diversi soggetti deputati al controllo svolgono i propri compiti su piani differenti."
- Con riferimento all'autonomia ed indipendenza, si ribadisce che "conformemente alle prime indicazioni giurisprudenziali, i componenti interni dell'Odv non dovrebbero svolgere [...] funzioni operative".
- Per quanto concerne le professionalità necessarie per la gestione delle tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'Odv dovrà avvalersi di tutte le risorse attivate per la gestione dei relativi aspetti (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore quali, ad esempio, il già citato D. Lgs. n. 494/1996".
- Quanto alla scelta tra "utilizzo di strutture aziendali di controllo esistenti o costituzione di un organismo (di vigilanza) ad hoc", non ci sono particolari novità da segnalare, se non il fatto che Confindustria ritiene "da escludere, relativamente alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, la conferibilità del ruolo di Organismo di controllo al responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui al D. Lgs. n. 626/1994".
- Gli "obblighi di informazione dell'organismo di vigilanza" sono estesi prevedendo che "L'organismo di vigilanza dovrebbe altresì ricevere copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro".
- Con riferimento, infine, all'eventuale insorgere di una responsabilità penale in capo all'Organismo in caso di

commissione di illeciti da parte dell'ente a seguito del mancato esercizio del potere di vigilanza sull'attuazione e sul funzionamento del Modello, Confindustria si esprime nuovamente in senso negativo: "Tale situazione non muta con riferimento ai delitti colposi realizzati con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Anche in questo caso l'Organismo di vigilanza non ha obblighi di controllo dell'attività, ma doveri di verifica della idoneità e sufficienza dei modelli organizzativi a prevenire i reati."

Cap. IV - Modelli organizzativi e soglie dimensionali: una chiave di lettura per le piccole imprese

Il capitolo dedicato alle c.d. "piccole imprese" è stato integrato per gli aspetti normativi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, relativamente all'articolazione dei controlli preventivi ed alla configurazione dell'organismo di vigilanza.

Giovanni Battisti (www.complianceaziendale.com).

Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 - 31 marzo 2008.



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it