

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2285 di giovedì 19 novembre 2009

Modelli di organizzazione nelle imprese di piccole dimensioni

Una guida introduttiva ai Modelli di Organizzazione previsti dal D.Lgs. 231/01 per i reati in materia di Salute e Sicurezza con particolare riferimento al comparto chimico. Modelli organizzativi e Organismi di vigilanza nelle piccole imprese.

google_ad_client

Il 9 marzo 2009 a Milano Federchimica e le Parti Sociali hanno organizzato un convegno dal titolo "L'impegno delle Parti sociali settoriali per la gestione condivisa della Sicurezza Salute Ambiente".

In relazione a questo convegno, e come fatto in passato per altri temi, approfondiamo un documento, redatto dal gruppo di lavoro "D.Lgs. 231/01" e distribuito ai partecipanti all'incontro, dal titolo "**Guida Introduttiva ai Modelli di Organizzazione previsti dal D.Lgs. 231/01 per i reati in materia di Salute e Sicurezza**".

Il documento ha l'obiettivo di fornire un orientamento generale e di supportare le Imprese nell'interpretazione e nell'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. 231/01, delle modifiche apportate dalla L. 123/07 e dal Decreto legislativo 81/08. Inoltre vuole agevolarle sia nella predisposizione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione sia nella costituzione dell'Organismo di Vigilanza con particolare riferimento alla parte inerente la Sicurezza e la Salute nei Luoghi di Lavoro.

Nota: il documento presentato è precedente all'entrata in vigore delle modifiche apportate al decreto legislativo 81/2008 dal decreto legislativo 106/2009, modifiche che tuttavia non modificano la validità delle indicazioni contenute nelle guida.

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

.

Come già sottolineato altre volte da PuntoSicuro, con il D.Lgs. 231/01, il Legislatore "ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità diretta a carico dell'Impresa per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio di essa".

In particolare con l'entrata in vigore della legge 123/07 tra i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 "sono stati ricompresi anche l'omicidio colposo e le lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'Igiene e della Salute sul Lavoro".

Gli effetti potenziali di questo Decreto sull'attività delle Imprese "sono assolutamente rilevanti": il loro coinvolgimento in reati cagionati "da persone che a vario titolo operano nella stessa può avere notevoli conseguenze" in termini di sanzioni (pecuniarie e interdittive) e in termini di immagine.

Tuttavia secondo quanto disposto dal D.Lgs. 231/01, la responsabilità aziendale è evitabile e non punibile se viene provato che:

- "è stato adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione e Gestione idoneo a prevenire il reato che si è verificato;
- è stato costituito un Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello adottato;
- il reato è stato commesso da un Soggetto che ha eluso fraudolentemente il Modello di Organizzazione e Gestione".

Se uno dei compiti di questa guida è quella di agevolare le Imprese nella predisposizione di un proprio Modello di Organizzazione e Gestione è bene chiarire che non è possibile delineare un Modello universalmente valido per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto 231/01: "settori merceologici differenti e soglie dimensionali dell'Impresa sono due tra i fattori che influiscono maggiormente sulle caratteristiche che un Modello dovrebbe avere per svolgere efficacemente la sua azione

preventiva".

Del corposo documento, di cui a fine articolo indicheremo tutti gli argomenti trattati, vediamo di approfondire un tema che può essere di estremo interesse per i nostri lettori: **l'adozione di modelli organizzativi nelle Imprese di piccole dimensioni**.

Infatti anche una Impresa di modeste dimensioni, se vuole avvalersi della possibilità di beneficiare del meccanismo esimente previsto dal Decreto 231/01, deve necessariamente dotarsi di un Modello e di un Organismo di Vigilanza.

La normativa prevede situazioni semplificate per le piccole realtà economiche per evitare "appesantimenti burocratici in situazioni ove le ridotte dimensioni dell'Impresa non li giustificano, soprattutto in considerazione del fatto che la dissociazione tra la volontà dell'agente persona fisica e la volontà dell'Impresa cui questa fa capo sono frequenti nelle Imprese complesse (normalmente quelle di maggiori dimensioni), mentre nelle Imprese di piccole dimensioni il rischio che tale fenomeno si verifichi è meno frequente".

Inoltre le Imprese di piccole dimensioni sono "caratterizzate da una struttura meno articolata rispetto ad altre realtà e quindi da minori risorse da poter dedicare alla composizione di un autonomo Organismo di Vigilanza".

Per agevolare queste Imprese la normativa prevede che "per le 'Imprese di piccole dimensioni' i compiti di vigilanza sui Modelli e l'attività di aggiornamento degli stessi possano essere svolti, con eguale efficacia esimente, direttamente dall'Organo Dirigente".

Gli autori della guida evidenziano che nell'ambito della **costruzione di un idoneo modello organizzativo** le piccole dimensioni dell'Impresa possono, in linea teorica, comportare:

- "una minore complessità dell'analisi dei rischi, in termini di numerosità ed articolazione delle funzioni aziendali interessate e di casistiche di illecito aventi potenziale rilevanza per l'ambito di attività;
- la possibilità che le modalità operative di conduzione dell'attività di gestione dei rischi, possa essere svolta, direttamente dall'Organo Dirigente, eventualmente con apporti professionali esterni;
- la possibilità che l'articolazione dei controlli preventivi sia posta in essere utilizzando procedure, eventualmente, anche in forme semplificate".

La **configurazione dell'Organismo di Vigilanza** presenta poi, nella realtà delle Imprese di piccole dimensioni, specificità proprie.

Il Legislatore "ha previsto la facoltà che l'Organo Dirigente svolga direttamente i compiti indicati, pur contemplando la possibilità che esso si avvalga di professionisti esterni, ai quali affidare l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del Modello".

Se poi l'Organo Dirigente decide di non avvalersi di supporti esterni e di svolgere personalmente l'attività di verifica, "è opportuna - in via cautelativa nei confronti dell'autorità giudiziaria eventualmente chiamata ad analizzare l'efficacia del Modello e dell'azione di vigilanza - la stesura di un verbale delle attività di controllo svolte, controfirmato dall'ufficio o dal dipendente sottoposto alle verifiche".

Se il Legislatore consente alle Imprese di piccole dimensioni che l'Organo Direttivo svolga attività di vigilanza e, comunque, alle piccole Imprese in genere che "possano essere assunte dal Datore di Lavoro tutte le responsabilità riguardanti gli adempimenti di prevenzione e protezione", è evidente che nelle piccole realtà imprenditoriali in capo al Datore di Lavoro si realizza spesso una complessiva confluenza di obblighi e responsabilità.

Questo insieme di obblighi e responsabilità dovrà essere gestito "anche documentalmente, agli effetti del possibile beneficio dell'esclusione dalla responsabilità".

La guida ricorda che anche le piccole Imprese dovranno inoltre "dotarsi di un **Codice Etico**, che preveda il rispetto delle norme vigenti, il monitoraggio di ogni operazione effettuata e l'espressione di una serie di principi cui dovrà essere improntata l'attività dell'Impresa".

Ricordiamo che, in relazione alle piccole e medie Imprese, il D.Lgs. 106/2009 all'articolo 30 del Testo Unico, "Modelli di organizzazione e di gestione", ha aggiunto un breve comma:

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

L'**indice** del documento:

PREMESSA

1. IL D.LGS. 231/01

1.1 I Reati colposi in materia di Salute e Sicurezza

1.2 Sanzioni per le Imprese

1.3 Esonero dalla responsabilità

2. I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

2.1 La valutazione sulla necessità di adottare il Modello Organizzativo

2.2 La costruzione e la corretta attuazione del Modello

2.2.1 Il Codice Etico

2.2.2 Il Sistema Disciplinare all'interno del Modello

2.3 Le Linee Guida UNI ? INAIL e lo Standard BS OHSAS 18001:2007

2.4 L'integrazione del Decreto con gli adempimenti già previsti dalle norme in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di Lavoro

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)

3.1 La composizione

3.2 I requisiti dei componenti e l'organizzazione interna

3.3 Le attività

3.4 I flussi informativi

3.5 Il caso specifico dei Gruppi di Imprese

4. IL D.LGS. 231/01 E LE IMPRESE DI PICCOLE DIMENSIONI

4.1 I Modelli Organizzativi nelle Imprese di piccole dimensioni

4.2 L'Organismo di Vigilanza nelle Imprese di piccole dimensioni

ALLEGATI

Federchimica, "[Guida Introduttiva ai Modelli di Organizzazione previsti dal D.Lgs. 231/01 per i reati in materia di Salute e Sicurezza](#)" (formato PDF, 975 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it