PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2749 di venerdì 25 novembre 2011

Modelli organizzativi e responsabilità amministrativa 231

Riflessioni e considerazioni su accertamenti e indagini per valutare la responsabilità amministrativa dell'Ente. Il Capo III del D.Lgs. 81/2008, la valutazione dei rischi, i contenuti e le motivazioni per adottare i modelli organizzativi.

Rimini, 25 Nov ? Il 30 settembre 2011 si è tenuto a Rimini il seminario " Testo Unico e 231: i vantaggi della prevenzione" che, a distanza di tre anni dall'entrata in vigore del Decreto legislativo 81/2008, ha voluto riunire istituzioni e aziende per affrontare temi di forte attualità e valutare le ricadute di tipo pratico-operativo nell'applicazione della normativa.

Ci soffermiamo in particolare oggi sull'intervento dal titolo "**Le esperienze nella Provincia di Rimini in materia di infortuni sul lavoro e di implementazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza nelle aziende**" curato dal Dott. Paolo Giovagnoli (Procuratore presso la Procura della Repubblica del Tribunale di Rimini) e dall'Ing. Pierpaolo Neri (Dirigente Responsabile Modulo Organizzativo Sicurezza e Igiene del Lavoro AUSL Rimini).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS22] ?#>

Nella trattazione del D.Lgs. 231/2001 nel contesto del D.Lgs. 81/2008, dopo aver accennato ai principi e alla storia del D.Lgs. 231/2001, si sottolinea che con questo decreto gli **accertamenti relativi alle ipotesi di responsabilità amministrativa degli Enti** sono diretti "sia verso gli infortuni sul lavoro, sia verso le malattie professionali ed anche verso infortuni gravi o gravissimi che occorrono a 'terzi' che legittimamente si trovino in un luogo di lavoro". E sono di interesse, a tal fine, gli infortuni sul lavoro occorsi dopo il "25/08/2007 e le malattie professionali riconducibili a condotte omissive e/o commissive tenute in tutto o in parte in epoca successiva al 25/08/2007, che abbiano causato l'insorgenza della malattia o che abbiano aggravato la stessa". Quindi a seguito di ogni infortunio mortale, grave o gravissimo, o malattia professionale, parallelamente all'indagine penale, "i servizi AUSL avviano un'**indagine per valutare la possibile responsabilità amministrativa dell'Ente** (Società). L'indagine è volta a verificare la sussistenza non di singoli reati ascrivibili a soggetti aziendali ma di una 'colpa' dell'azienda, della sua organizzazione e gestione, per non aver saputo organizzarsi in modo efficace (Modello Organizzativo idoneo) al fine di evitare l'infortunio o la malattia professionale".
Sono di particolare interesse per le indagini sulla responsabilità amministrativa i casi più gravi: "infortuni mortali, infortuni che comportano gravi menomazioni, malattie professionali che mettano a rischio la vita, malattie professionali che producano rilevanti deficit. Ma non solo: sono causa di responsabilità per l'Ente tutti i reati di lesioni colpose gravi o gravissime, quindi, tutti gli infortuni che superano 40 gg di prognosi".

Spostando l'attenzione all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, ovvero ai Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) che abbiano caratteristiche esimenti per la responsabilità amministrativa dell'Ente ex D.Lgs. 231/2011, si ricorda che l'**art. 30** è la "Linea Guida" ed è su di esso che "vanno costruiti (ed eventualmente ricercati in sede di analisi, di audit e di indagine) i requisiti del modello", ricordando che il modello deve essere adottato ed efficacemente attuato.

Queste alcune indicazione riportate in merito ai **contenuti dei Modelli Organizzativi**:
- "ci deve essere un Modello, con una serie di azioni, regole, norme, direttive che assicurino che il DVR sia continuamente tenuto presente e realizzato nell'agire dell'Azienda; la presenza del solo DVR non costituisce MOG;
- il Modello deve essere adottato (atti della Direzione aziendale): atti formali di adozione del Modello da parte della Direzione aziendale e degli Organi preposti; direttive ad utilizzare il Modello nelle attività;
- in concreto il DL (datore di lavoro, ndr) non può non sapere se esiste o meno un MOG, sarebbe prova che il MOG non è stato adottato, in quanto non si tratta di scrivere un documento, ma di organizzare l'azienda in modo da realizzare un fine;

- il Modello infatti deve essere efficacemente attuato: ovvero necessita di verifica e di eventuali modifiche dello stesso nonché di sistema disciplinare";
- "un MOG, che dopo un infortunio o anche dopo un incidente importante (mancato infortunio) o una serie di incidenti analoghi, non preveda analisi, valutazioni e modifiche volte ad impedire che si ripetano episodi simili, risulta non efficacemente attuato";
- il Modello deve "definire e fare propria con opportune specificazioni mirate al tema della prevenzione degli infortuni e alla sicurezza sul lavoro in generale (idoneità del modello) l'organizzazione dell'azienda; deve prevedere configurazione e definizione di responsabilità, deleghe, poteri decisionali, definire documenti e flussi documentali, report, relazioni tra soggetti".
L'intervento affronta inoltre altri aspetti relativi ai contenuti dei Modelli organizzativi: ad esempio gli obblighi giuridici aziendali, la registrazione delle attività, le funzioni del sistema di controllo, le funzioni di autocontrollo del sistema, ...

Che cosa aggiunge insomma l'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 ai requisiti già previsti nel D.Lgs. 231/2001? "Configura caratteristiche precise del modello con elementi non eludibili e che devono necessariamente farne parte".
Un altro dubbio a cui il documento dà risposta è questo: ma un Modello che soddisfa i requisiti e utilizza gli strumenti esposti non è la **Valutazione dei Rischi**?
In sintesi la riposta può essere: "l'attuazione di un Modello siffatto è la **Valutazione dei Rischi trasformata in regola di comportamento**, corredata da Organismo di Controllo con poteri effettivi, da sistema disciplinare idoneo, da modalità di controllo continuo del Modello, da modalità di verifica continua e riesame delle 'non conformità' (infortuni), azioni correttive. Il tutto inserito nel ciclo che prevede prima la programmazione, l'esecuzione, il controllo degli esiti e le azioni correttive eventuali (Plan-Do-Chek-Action mutuato dalla logica dei sistemi Q T)".

Dopo aver affrontato il tema della responsabilità dell'Ente e aver presentato esempi e ipotesi di indagini su Modelli Organizzativi, i due curatori dell'intervento propongono alcune **considerazioni conclusive**.

Questi gli **elementi cardine del modello organizzativo**:
- "**organo di vigilanza interno**: identificazione, composizione e nomina; idonei poteri di intervento; idonei requisiti di autonomia e professionalità (non organismo fittizio); attestazione dell'attività svolta e della relazione con la Direzione Aziendale". Ricordiamo, a questo proposito, che la recentissima Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) ? approvata dal Parlamento successivamente alla data del seminario - prevede, tra le varie disposizioni di semplificazioni anche una norma che consente alle società di capitali di far svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza al collegio sindacale, al consiglio di sorveglianza o al comitato per il controllo della gestione;
- "**flussi documentali** idonei a supportare il modello, non ridondanti e solo finalizzati alla gestione del modello, al fine di attestare i reali rapporti organizzativi: documenti e revisioni, reportistica attività, atti per analisi di non conformità (infortuni ad esempio, o gravi guasti di macchina e i mancati infortuni), atti successivi al rilievo di non conformità e revisione modello";
-**sistema sanzionatorio**: definito (scritto); concreto, applicabile; corredato da tutti li strumenti di gestione (chi? Quando? Che cosa? Come?); coerente con il Modello Organizzativo (sanzioni quando violato il modello, in quali casi, a fronte di che cosa); supportato da idonee registrazioni.

In definitiva **perché adottare un Modello Organizzativo?**
Queste le ipotesi di "difesa":
- vantaggi meramente economici (riduzione premi INAIL);
- esclusione da responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231 con conseguenze importanti per le aziende;
- evitare sanzioni pensantissime".
Queste invece le motivazioni in merito ai vantaggi della prevenzione:
- " investimento economico iniziale che produce una crescita nell'organizzazione analogamente ai modelli Qualità, condivisione di obiettivi aziendali;
- guadagno per i 'non' infortuni in termini di giornate di lavoro recuperate".

I relatori ricordano che il Titolo I della 626 era "già una bozza di Modello Organizzativo con responsabilità portata all'interno dell'impresa; ora il D.Lgs 81/2008, nel Capo III dall'art. 15 all'art. 54 definisce già, sostanzialmente, un Modello di Gestione".
In particolare "**adottare un sistema di gestione significa, in concreto, rispondere effettivamente con criteri non formali ma sostanziali al Capo III del D.Lgs. 81/2008**".
In sostanza "l'unica modalità per essere coerenti con il Capo III è quello di adottare un modello Organizzativo, con qualche piccolissimo 'ritocco' che lo renda esimente dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 (O.d.V., Sist. Sanz.)".

" Le esperienze nella Provincia di Rimini in materia di infortuni sul lavoro e di implementazione dei Sistemi di Gestione della Salute e Sicurezza nelle aziende", a cura del Dott. Paolo Giovagnoli (Procuratore presso la Procura della Repubblica del Tribunale di Rimini) e dell'Ing. Pierpaolo Neri (Dirigente Responsabile Modulo Organizzativo Sicurezza e Igiene del Lavoro AUSL Rimini), intervento al seminario "Testo Unico e 231: i vantaggi della prevenzione" (formato PDF, 154 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it