PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3076 di lunedì 29 aprile 2013

Modello organizzativo: le verifiche degli enti di controllo

Quali verifiche possono mettere in atto gli enti di controllo in relazione ai modelli organizzativi esimenti? Il giudizio a seguito di un infortunio, il controllo focalizzato, gli elementi di un modello organizzativo e l'Organismo di Vigilanza.

Modena, 29 Apr ? Sempre più spesso il D.Lgs. 231/2001 viene applicato anche per i reati concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro e, al di là dei casi e dei processi più importanti, sono proprio i casi più piccoli, più elementari in cui questa applicazione risulta e risulterà meno semplice. In questo senso diventa sempre più importante **capire come un modello organizzativo esimente possa essere giudicato**, come possa essere valutato, sia nelle sue parti apicali, sia nella sua applicazione operativa e concreta.

Per dare alcune risposte MECQ srl ? che ha collaborato alla formazione dei tecnici di diversi servizi territoriali - ha organizzato l'11 ottobre 2012 ad "Ambiente Lavoro Convention" di Modena un seminario dal titolo "**Organizzazione aziendale: infortuni e modelli organizzativi esimenti ex D.Lgs. 231/2001. Come conseguire l'effettività e quali verifiche possono mettere in atto gli enti di controllo preposti**".

L'intervento relativo al seminario, a cura dell'Ing Alessandro Mazzeranghi (MECQ srl) e del Dott. Roberto Iacometti (Azienda USL 2 Lucca), affronta in particolare **tre temi**:
- come giudicare esimente un modello organizzativo (MOG) a seguito di un infortunio?
- elementi fondamentali di un modello organizzativo esimente: cosa ci «deve» essere e cosa si aspetta di trovare l'ente di controllo;
- ruolo chiave dell' Organismo di Vigilanza (ODV).

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS23] ?#>

Dopo aver ripercorso le definizioni e indicazioni normative del D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs. 231/2001, l'intervento ricorda che dal punto di vista "di chi fa il modello", il modello organizzativo "oltre che prevenire il verificarsi di infortuni, deve essere costruito in modo tale da 'esimere' l'azienda"...
Invece dal punto di vista "di chi controlla" sono in particolare tre gli aspetti su cui i relatori si soffermano: controllo focalizzato; strumenti per il controllo di "sistema"; competenze del team di controllo.

Riguardo al **controllo focalizzato** si sottolinea che a differenza di chi definisce i contenuti/implementa il MOG, "chi lo controlla agisce **analizzandolo sul caso concreto che si è verificato** ponendo l'attenzione su quello che al 'fatto' è collegato con più o meno rilevanza e inerenza". Ad es. nel caso di un**infortunio nel trasporto di materiali** "si analizzeranno i documenti inerenti: le procedure della movimentazione, la manutenzione dei mezzi e dei luoghi di lavoro e le loro registrazioni, la formazione e l'addestramento dei lavoratori, i livelli di responsabilità definiti e realizzati, i risultati dei controlli di primo livello e la loro registrazione...". Inoltre:
- "si verificherà sul campo l'attuazione di quanto in azienda definito;
- si verificheranno i flussi informativi;
- si verificheranno se ci sono state proposte di modifica e se queste sono state attuate".

L'intervento si sofferma ampiamente sugli **strumenti per il controllo di "sistema"**.
Infatti chi controlla "è opportuno che utilizzi strumenti riferibili alle buone tecniche di audit partendo dalla definizione di documenti di lavoro (es. Check list, interviste)".
In questo senso nella relazione ci si sofferma, con riferimento all'uso di check list, sulle evidenze che fanno definire il modello organizzativo come non idoneo o non efficacemente attuato.

Check list che servono ad esempio ad accertare la consapevolezza del Ddl di avere impostato un SGSSL o ad accertare "che il SGSSL, dichiarato come esistente dal datore di lavoro, è correttamente adottato ed efficacemente attuato".
Riguardo poi alle **competenze del team di controllo**, "l'analisi del MOG implica che gli operatori siano orientati culturalmente all'analisi sistemica del modello con conoscenze tecniche rispetto al comparto produttivo in quanto gli aspetti strettamente 'tecnici o di rilevanza giuridica' rientrano in valutazioni preliminari considerabili come prerequisito per definire se vi è la necessità del controllo stesso".

L'intervento affronta poi gli **elementi fondamentali di un modello organizzativo esimente**: cosa ci «deve» essere e cosa si aspetta di trovare l'ente di controllo.
Dopo aver ripercorso quanto richiesto dal D.Lgs. 81/2008 e dal 231/2001 e smi, i relatori si soffermano su alcuni specifici aspetti. Invitandovi ad una lettura integrale dell'intervento, ne riportiamo, a titolo esemplificativo, alcuni:
-**risk assesment**: "valutare i rischi di commissione di tutte le violazioni ai principi del codice
etico e di tutte le fattispecie di 'reato 231' potenzialmente attuabili in azienda;
-**codice etico**: "documento ufficiale approvato dal vertice. Destinatari: tutti gli stakeholders. Valori fondanti, anche 'oltre la legge', spesso comunque improntati alla protezione del business. Regole base di comportamento per il rispetto e la promozione dei valori";
-**protocollo salute e sicurezza**: "documento ufficiale approvato dal vertice. Applicazione dei principi espressi dal codice etico o prevenzione di comportamenti contrari".

Per la **valutazione** di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSSL) è bene accertare (dopo aver definito se esiste o meno un SGSSL):
- "quanto e in che modo è stato: progettato;
- quanto e in che modo viene: monitorato;
- quali processi, in che modo e quanto sono: migliorati nel tempo".

Sono riportati alcuni elementi che gli operatori devono **prendere in considerazione**:
- "la formalizzazione e dichiarazione esplicita e socializzata dell'organizzazione della prevenzione;
- il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- la definizione di un puntuale sistema di responsabilità, individuando in particolare ruolo, compiti e funzioni dei dirigenti e dei preposti;
- l'organizzazione di un sistema di verifica delle misure preventive definite a seguito della valutazione dei rischi e della predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- l'organizzazione delle attività quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'organizzazione di un sistema di verifica del rispetto delle procedure di sicurezza e, più in generale, del comportamento corretto degli operatori".
Inoltre gli operatori devono prendere in considerazione l'**organizzazione delle attività** quali:
- "la sorveglianza sanitaria;
- l'informazione e la formazione dei dirigenti, preposti, lavoratori e dei componenti l'organismo di vigilanza;
- l'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- l'adozione di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui sopra;
- l'attivazione e gestione sistematica di un sistema informativo dedicato;
- l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- l'istituzione un idoneo sistema di controllo (autocontrollo) sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;
- il riesame e l'eventuale modifica (aggiornamento) del modello organizzativo quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".

In particolare la **metodologia di intervento dei servizi di controllo** prevede che per la valutazione di un SGSSL e per esprimere il giudizio di efficacia esimente della responsabilità amministrativa sia "indispensabile raccogliere i dati derivanti da quanto rilevato da:
- l'esame diretto delle condizioni di lavoro;
- l'esame della documentazione aziendale;
- i colloqui con i diversi soggetti aziendali".

Concludiamo con alcune indicazioni relative all'**Organo di Vigilanza** (ODV):
- "deve essere nominato dall'organo amministrativo;
- per piccole aziende può coincidere con l'organo amministrativo;
- deve essere indipendente e dotato di adeguati poteri per eseguire autonomamente il controllo".
Questi i compiti dell'ODV:
- "controllare l'efficacia del modello (idoneità rispetto agli obiettivi);
- controllare l'attuazione del modello;
- suggerire modifiche, aggiornamenti e miglioramenti".
E questi, invece, gli **strumenti dell'ODV**:
- "a campione, audita il sistema per verificare idoneità e attuazione strumenti ODV;
- analizza mancati infortuni, infortuni di lieve entità, NC (non conformità, ndr), ... e stressa il modello".

Tornando all'obiettivo del seminario, la relazione si conclude ricordando che:
- "in caso di infortunio l'analisi è necessariamente focalizzata sull'evento anche se poi (prima?) deve controllare che il modello 'esista';
- quindi è una analisi diversa da quella che può 'prevedere' chi implementa il modello che ragiona a livello più di 'sistema complessivo';
- il ruolo di **mettere 'sotto stress'** il modello sotto il profilo della tenuta spetta all'ODV, che per questo è fondamentale, a patto che lavori a campione ma in modo approfondito (praticamente ipotizzando un infortunio plausibile e verificando se il modello sarebbe stato in grado di prevenirlo)".

" Organizzazione aziendale: infortuni e modelli organizzativi esimenti ex D.Lgs. 231/2001. Come conseguire l'effettività e quali verifiche possono mettere in atto gli enti di controllo preposti", a cura dell'Ing Alessandro Mazzeranghi (MECQ srl) e del Dott. Roberto Iacometti (Azienda USL 2 Lucca), intervento all'omonimo seminario dell'11 ottobre 2012 (formato PDF, 1.85 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it