PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2756 di martedì 06 dicembre 2011

Percorso per l'adozione del modello 231

Sintesi dei passaggi necessari al fine di adottare e implementare efficacemente il modello 231. Di Rolando Dubini.

Milano, 6 Dic - I passaggi necessari al fine di adottare ed efficacemente implementare il modello 231 possono essere sintetizzati nel modo seguente:
1 - Analisi preliminare del contesto aziendale, e, in collaborazione con le funzioni aziendali sensibili, definizione dettagliata della conseguente mappatura dei rischi;
2 - Progettazione, o eventualmente acquisizione qualora già esistenti, dei c.d. protocolli del sistema di controllo, atti a ridurre sensibilmente i rischi accertati e potenziali. Fra i protocolli, che devono essere diffusi presso il personale, vanno particolarmente menzionati:
2.1 -- il codice etico;
2.2 -- un sistema organizzativo chiaro ed esaustivo (in particolare per quanto riguarda l'attribuzione dei compiti e delle responsabilità, l'organigramma aziendale, il sistema delle deleghe ed eventuali subdeleghe, la descrizione chiara e definita dei compiti dei differenti soggetti aziendali ecc.);
2.3 -- procedure gestionali.
3 - Adozione di un sistema disciplinare che preveda specifiche sanzioni per gli inadempimenti, attivabile dal responsabile del personale e dall'OdV, ma anche da dirigenti, preposti, lavoratori ecc.;
4 - Individuazione dei criteri per la scelta dell'ODV e la nomina dell'ODV (garantendo, ovviamente la sua terzietà ed indipendenza, oltre che la sua autonomia di iniziativa e controllo) e regolamentazione dei flussi informativi da e verso l'ODV stesso [conformemente alle linee guida di Confindustria];
5 - aggiornamento continuo o adozione formale [con delibera del massimo organismo dirigente dell'azienda] del modello.

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

L'art. 30 (comma 1) D.lgs. 81/08 individua, per quel che riguarda i reati di lesioni personali colpose, art. 590 c.p.e omicidio colposo, art. 589 c.p. con violazione delle norma antinfortunistiche e di igiene del lavoro quanto segue:
- il campo di applicazione del Modello e
- le *attività sensibili.*
In base a detto articolo, il Modello deve *assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a (art. 30 c. 1 Dlgs. 81/2008):*
- rispetto degli standard tecnico-strutturali relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- attività di valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione
- attività di natura organizzativa quali: emergenze, primo soccorso, appalti, riunioni periodiche sicurezza, partecipazione dei lavoratori e loro rappresentanti, sorveglianza sanitaria, informazione e formazione dei lavoratori, attività di vigilanza sul rispetto delle procedure e istruzioni di lavoro
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie
- verifiche periodiche in ordine alla applicazione ed efficacia delle procedure adottate.
La mappa dei rischi deve indicare analiticamente in che modo si è provveduto a garantire l'adempimento di tutti questi obblighi.
L'Art. 30 commi 2, 3, 4 D.Lgs. n. 81/2008 include ulteriori previsioni minime del Modello:
- idonei sistemi di *registrazione* delle attività previste dal *sistema aziendale* di cui al c. 1

- «*un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio*»,

6 - Sistema disciplinare

È di importanza fondamentale l'adozione di un sistema di controllo sull'attuazione delle misure e sul mantenimento nel tempo della loro idoneità.

7 - Riesame

Il **riesame** e l'eventuale **modifica** del Modello devono essere adottati quando siano scoperte **violazioni significative delle norme prevenzionistiche** ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico

3. Modello di organizzazione e di gestione (definizioni art. 2 lettera dd; articolo 30 D.Lgs. n. 81/2008) nel Testo Unico di sicurezza del lavoro ? cenni

L'omicidio e le lesioni devono essere commessi con v*iolazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro **(colpa specifica), comprendendosi fra esse l'art. 2087 c.c..*** Tali violazioni possono configurare anch'esse, secondo il D.lgs. 81/08, fattispecie di *reato proprio*, riferito ad un soggetto specifico (datore di lavoro, dirigente, preposto, ecc.).

La responsabilità penale ricade su tale soggetto, titolare della *posizione di garanzia* (consistente nell'obbligo di tutela dell'integrità dei lavoratori), anche nel caso in cui la condotta sia *materialmente* realizzata da altri soggetti: art. 40 c.p. "**-** ***Rapporto di causalità -*** Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

A tale proposito va considerato che la responsabilità può essere esclusa in presenza di una **delega di funzioni (e non anche di una *delega materiale* a compiere specifici atti)**ad altro soggetto, sempre che, in capo al delegante, non sia configurabile, rispetto alla violazione commessa dal delegato, una *culpa in eligendo* o una *culpa in vigilando* (la delega di funzioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro è disciplinata dall'art. 16 D.lgs. 81/08).

Questo comporta che, in materia di sicurezza sul lavoro, la violazione del soggetto sottoposto è sempre ? potenzialmente ? violazione anche del soggetto apicale, che deve dimostrare di aver adempiuto al proprio dovere di vigilanza (previsto esplicitamente dall'art. 18 c. 3 bis D.Lgs. n. 81/2008). Questo vale anche nei rapporti tra soggetti apicali, in particolare tra datore di lavoro delegante e datore di lavoro delegato. Tale dimostrazione può rilevare tanto ai fini dell'esclusione della responsabilità penale individuale, quanto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente. **Le misure previste aziendalmente per le figure apicali devono dunque riguardare sia i loro compiti di gestione, che i loro compiti di vigilanza.**

Di Rolando Dubini, avvocato in Milano

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it