PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2696 di venerdì 09 settembre 2011

Riflessioni sul Modello di organizzazione e di gestione

Riflessioni sul Modello di Organizzazione e di Gestione (MOG) in relazione ai requisiti previsti dal D.Lgs. 81/2008 e alle indicazioni fornite della Commissione Consultiva Permanente sul sistema di controllo e sul sistema disciplinare. Di Rolando Dubini.

Di Rolando Dubini, avvocato in Milano e presidente OdV aziende settori sanità, meccanica, formazione.

Milano, 9 Sett - Il « Modello di organizzazione e di gestione» è definito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In particolare l'art. 2 comma 1 lettera dd) del D.Lgs. n. 81/2008 lo definisce, per quel che riguarda i reati correlati alla violazione degli obblighi di sicurezza e salute dei lavoratori, come **«modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231,** idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro".

Dunque deve essere chiaro fin dall'inizio che non esiste un modello organizzativo di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, ma solamente un modello organizzativo e **gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che per quel riguarda la sicurezza e salute dei lavoratori va ampliato includendo i requisiti dell'art. 30 D.Lgs. n. 81/2008, che è norma integrativa e aggiuntiva, e non norma speciale e derogatoria, come invece sembra credere erroneamente un apposito comitato della Commissione consultiva permanente di cui più oltre.**

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0020.3] ?#>

Il modello di organizzazione e di gestione "ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" deve essere adottato ed efficacemente attuato, prescrive l'articolo 30 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:
- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

In sede di prima applicazione, prevede sempre l'art. 30 citato al comma 5, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti detti per le parti corrispondenti.

Sempre in sede di prima applicazione, la Commissione Consultiva Permanente, (art. 6 D.Lgs. n. 81/2008), può indicare ulteriori modelli di organizzazione e gestione.

Il 9 marzo 2011 il Comitato n. 4 Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) della Commissione Consultiva Permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 ha approvato un documento *(anticipato in un convegno il 29 marzo scorso, approvato dalla Commissione il 20 aprile e poi pubblicato ufficialmente nella circolare dell'11 luglio 2011 del Ministero del Lavoro - ndr)* che offre chiarimenti sul sistema di controllo (comma 4) ed indicazioni per l'adozione del sistema disciplinare (comma 3) per le aziende che adottano un modello organizzativo e di gestione definito conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL (edizione 2001) o alle BS OHSAS 18001:2007.
Con il MOG la Commissione, prima di procedere ad elaborare "procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e nelle medie imprese" come previsto dal comma 5 bis dell'art. 30 DLgs 81/08, ha verificato la corrispondenza tra i requisiti richiesti dall'art. 30 e quelli richiesti dalle norme UNI INAIL (edizione 2001) e dal British Standard (BS) OHSAS 18001:2007, affinché il Modello abbia "efficacia esimente della responsabilità amministrativa ex DLgs 231/2001", con attenzione particolare al sistema di controllo ed al sistema disciplinare.
Secondo la Commissione consultiva permanente "emerge che l'unica parte non corrispondente tra un modello UNI ? INAIL / BS 18001 e quanto richiesto all'art. 30 DLgs 81/08, è l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello".
Per "non corrispondente" si intende che "il sistema disciplinare non è esplicitamente indicato da UNI INAIL e BS 18001 come requisito di conformità allo standard, a differenza di quanto richiesto per "l' efficacia esimente ex art. 30".

Un primo svarione della Commissione, che non si rende conto che il modello di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 è in realtà il modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2008 integrato con gli elementi essenziali di una corretta gestione di sicurezza e salute, è non aver notato che il D.Lgs. n. 231/2008 all'art. 6 **recante disposizioni sui "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" prevede al comma 2, lettera c**, che "in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:
omissis
c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati".

Dopo aver ricordato il comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, il documento sottolinea che "qualora un'azienda si sia dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro conforme ai requisiti delle Linee Guida UNI-INAIL o delle BS OHSAS 18001:2007, essa attua il proprio sistema di controllo secondo quanto richiesto al comma 4 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008, attraverso la combinazione di due processi che sono strategici per l'effettività e la conformità del sistema di gestione stesso: Monitoraggio/Audit Interno e Riesame Della Direzione".
La Commissione evidenzia tuttavia che tali processi rappresentano un sistema di controllo idoneo ai fini di quanto previsto al comma 4 dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008 "solo qualora prevedano il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, anche dell'Alta Direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro". E con "documentato" si intende che la "partecipazione dell'Alta Direzione sia comprovata da atti e documenti aziendali".
La Commissione evidenzia inoltre che l'audit interno deve "verificare anche l'effettiva applicazione del sistema disciplinare di cui al punto successivo".
Ma così come delineato il sistema di controllo è incompleto, manca (incredibilmente) un elemento fondamentale e inderogabile dettato dall'art. 6: "1. Se il reato è stato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a), l'ente non risponde se prova che:
a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo".
In realtà oltre a quanto delineato dalla Commissione, il sistema di controllo è quello necessario per garantire efficacia ed efficienza del modello organizzativo solo quando è istituito e operante, anche in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Il documento fornisce anche "indicazioni per l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e Gestione attuato dall'azienda in applicazione dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008". Il comma 3 dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 81/2008 esige un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".
Perciò la commissione sottolinea la necessità che "l'Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i

comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 300 del D. Lgs. n. 81/2008 (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231) e il mancato rispetto delle misure previste dal modello. Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari saranno coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati".

Si indica poi che "il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:
- Datore di lavoro (articolo 2, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 81/2008);
- Dirigenti (articolo 2, comma 1, lett. d, D.Lgs. n. 81/2008) o altri soggetti in posizione apicale;
- Preposti (articolo 2, comma 1, lett. e, D.Lgs. n. 81/2008);
- Lavoratori (articolo 2, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 81/2008);
- Organismo di Vigilanza (ove istituito un modello ex D.Lgs. n. 231/2001);
- Auditor/Gruppo di audit".

Per quel che riguarda "Auditor/Gruppo di Audit" ("una o più persone incaricate ed aventi le competenze per: la pianificazione, la preparazione, la conduzione degli audit, la valutazione dei risultati e la determinazione delle carenze riscontrate nel corso degli stessi") ad essi fa riferimento il par. 4.5.5 delle BS OHSAS 18002:2008.

È sorprendente notare come trattando i requisiti di un modello 231 si indichi come solamente eventuale (mentre invece è obbligatoria e inderogabile) la presenza dell'organismo di vigilanza: oltre a fornire indicazioni corrette e condivisibili, esiste quindi nel MOG una certa confusione su aspetti essenziali del modello organizzativo ex art. 30 D.Lgs. 81/2008 - art. 6 D.Lgs. n. 231/2001.

Da non dimenticare infine, che l'Azienda dovrà "definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa. Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso". Tutto questo richiede una intensa azione aziendale di revisione contrattuale e procedurale.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it