PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 2041 di venerdì 31 ottobre 2008

Risk management: D.Lgs. 81/08 e D.Lgs. 231/01

Relazioni tra programmi di prevenzione degli infortuni (ex D.Lgs. 81/08) e programmi di prevenzione dei rischi-reato (ex D.Lgs. 231/01). A cura di Stefano Barlini.

Pubblicità

Chi si occupa di risk management, come il sottoscritto, non può non partire dal framework "Enterprise Risk Management (ERM)" elaborato dal CoSO (Committee of Sponsoring Organizations) per cercare di spiegare le relazioni tra programmi di prevenzione degli infortuni (ex D.Lgs. 81/08) e programmi di prevenzione dei rischi-reato (ex D.Lgs. 231/01).
In termini estremamente sintetici e (si spera) pratici, può dirsi che l'ERM si propone alle aziende come modello che consente al management di affrontare efficacemente le incertezze (interne e esterne) e i conseguenti rischi e opportunità che un'azienda si trova a fronteggiare, accrescendo così la capacità di conseguire i propri obiettivi e, pertanto, il valore a beneficio dei propri azionisti, così come in favore dei clienti, dipendenti e ulteriori portatori di interessi.

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

Oltre agli obiettivi strategici, secondo l'**ERM** ai fini della creazione del massimo valore è fondamentale il conseguimento degli obiettivi riconducibili alle seguenti categorie:
- operativi (efficace e efficiente impiego delle risorse aziendali);
- di reporting (affidabilità delle informazioni riportate internamente e esternamente);
- di conformità (osservanza delle leggi e dei regolamenti in vigore).

È dunque immediato pensare che entrambi i programmi di prevenzione degli infortuni (ex D.Lgs. 81/08) e dei rischi-reato (ex D.Lgs. 231/01) rispondano prevalentemente ad obiettivi riconducibili all'ultima categoria: conformità ai requisiti normativi cui l'azienda è soggetta.
Ciò è sicuramente corretto, anche se è opportuno effettuare alcune precisazioni che, a parere di chi scrive, possono spiegare le relazioni tra i programmi di prevenzione in discussione.

La normativa antinfortunistica, oggi racchiusa nel Testo Unico di cui al D.Lgs. 81/08, è cogente, contiene cioè misure vincolanti per i destinatari, obbligati a conformarsi alle sue disposizioni ai fini della tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro (interesse pubblico perseguito dal legislatore). La conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/01 non è obbligatoria, ma solo facoltativa per i destinatari, che predisponendo e attuando efficacemente un proprio Modello organizzativo 231 potrebbero ricevere il beneficio dell'esimente (non essere chiamati a rispondere dei reati commessi) o la riduzione dell'afflittività delle sanzioni previste dal Decreto 231 stesso.
Le componenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/01 eccedono, almeno a livello di portata, quelle dei **Modelli di organizzazione e gestione** di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 81/08. Per fare alcuni esempi, l'Organismo di Vigilanza, il Codice Etico, la regolazione della gestione delle risorse finanziarie sono componenti dei Modelli ex D.Lgs. 231/01 trasversali e comuni alla generalità dei reati-presupposto della responsabilità degli enti, che non sono, invece, contemplati dal TU in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/08.

La normativa antinfortunistica mira direttamente a prevenire gli infortuni e le malattie sviluppate nei luoghi di lavoro e a contrastare quelle pratiche (comportamenti e omissioni) che ne incrementano le probabilità di accadimento e l'impatto derivante. L'inserimento dei reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, tra i reati presupposto della responsabilità dell'ente ex D.Lgs. 231/01, mira a rafforzare l'efficacia deterrente delle pene già associate a tali reati, coinvolgendo anche le aziende e il loro patrimonio. In altri termini, affinché si origini la responsabilità dell'ente, è necessario non solo che si configurino tutti gli elementi di tali reati, ma occorre la "colpa specifica" che l'evento si sia verificato a causa dell'inosservanza delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.
I contenuti e le caratteristiche dei modelli di organizzazione e di gestione previsti dal D.Lgs. 81/08, in forza della previsione contenuta nel comma 5 dell'articolo 30 (presunzione di conformità del Modello ex lege), sono identificati e concretamente regolati dalle policies di cui alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, o, in maniera ancor più dettagliata e puntuale, dai requisiti definiti dalla norma internazionale BS OHSAS 18001:2007. Viceversa, i contenuti e le caratteristiche del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/2001 trovano un indirizzo nelle linee guida emesse dalle associazioni di categoria approvate dal Ministero della Giustizia. Nel primo caso l'ambito è ben definito e focalizzato sui **sistemi di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**; nel secondo caso, invece, l'ambito è molto più ampio includendosi indirizzi per la prevenzione della generalità dei reati presupposto dell'ente e quindi anche di quelli in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (parte e non tutto dell'ambito di tali indirizzi).
Per concludere, riprendendo il framework ERM, si può affermare che i programmi di prevenzione degli infortuni adottati dalle aziende in forza del D.Lgs. 81/08, oltre all'obiettivo di conformità, mirano anzitutto a gestire i rischi rappresentati dagli infortuni o malattie originate nei luoghi di lavoro, riducendone le probabilità di accadimento e/o gli impatti derivanti. Sotto questo profilo, non può negarsi che, gestendo tali rischi, essi contribuiscono rilevantemente al conseguimento anche di obiettivi di natura operativa: l'efficacia e l'efficienza nell'impiego delle risorse aziendali sono seriamente minacciate da un incendio in fabbrica, dall'esplosione di un macchinario, così come dall'infortunio di un dipendente, collaboratore o soggetto terzo coinvolto nel processo produttivo o in altro processo aziendale. Viceversa, **il programma di prevenzione dei rischi-reato** ex D.Lgs. 231/01 è senza dubbio prevalentemente ed essenzialmente un compliance program teso, appunto, a gestire i rischi di non conformità che possono originare la responsabilità dell'ente, tra cui quelli in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'esperienza concreta che ho avuto occasione di conoscere e vivere personalmente (in quanto OdV o consulente nella fase di set-up o mantenimento/aggiornamento del Modello), i programmi di prevenzione degli infortuni (ex D.Lgs. 626/94, ex D.Lgs. 494/96, etc., oggi ex D.Lgs. 81/08) pre-esistono, ovviamente, in azienda, prevalentemente per le ragioni di cui al punto 1 di sopra. A seguito dell'inserimento dei delitti di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime tra i reati-presupposto della responsabilità dell'ente, il coordinamento è stato realizzato innestando nel più ampio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001, e, in particolare, sulle sue componenti comuni e trasversali (come da punto 2 di sopra) alla **generalità dei reato-presupposto** (i.e. Organismo di Vigilanza, sistema disciplinare e sanzionatorio, formazione e informazione sul Modello, Codice Etico, sistema delle deleghe e procure, sistema organizzativo, sistema di controllo di gestione), generalmente disciplinate nella Parte Generale, una specifica Parte Speciale dedicata ai reati posti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Tale Parte Speciale si integra, non si sovrappone e non si sostituisce al sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro adottato dall'azienda a cui è demandata la predisposizione puntuale delle misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie (controllo di primo livello) conformemente alla normativa corrente. Le misure previste in tale Parte Speciale mettono piuttosto nelle condizioni l'Organismo di Vigilanza di svolgere un controllo di secondo livello sul rispetto della normativa, come da punto 3 più sopra (vedremo in altro post attraverso quali misure si realizza il coordinamento e, in particolare, il monitoraggio da parte dell'Organismo di Vigilanza). Come riportato al precedente punto 4, è quindi il sistema di gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che si conforma ai requisiti di cui alla norma internazionale BS OHSAS 18001:2007 o, in altri casi, alle linee guida UNI-INAIL, dando seguito, in particolare, ai requisiti specifici e settoriali di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 81/08.

Stefano Barlini

Fonte: ComplianceAziendale.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.