PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3701 di giovedì 21 gennaio 2016

Come creare un modello di organizzazione e gestione idoneo

Identificare, al fine di adozione ed efficace attuazione, il Modello di organizzazione più idoneo per l'ente.

Pubblichiamo un estratto dell'approfondimento monografico sul tema degli infortuni sul lavoro "La colpa negli infortuni sul lavoro" - Bollettino marzo 2015, Camera penale veneziana "Antonio Pognici", per il sito internet www.camerapenaleveneziana.it

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[SW0020.1SA] ?#>

Come creare un modello di organizzazione e gestione idoneo
Elemento centrale nell'applicazione concreta della disciplina del D.Lgs. 231/01 è certamente identificare, al fine di adozione ed efficace attuazione, il modello di organizzazione più idoneo per l'ente.

E' necessario considerare, però, come premessa di metodo che la responsabilità dell'ente non trova fondamento nel non aver impedito la commissione del reato, dato che non si può affermare come vera l'equazione per cui: se un reato è stato commesso allora il Modello organizzativo adottato dall'ente è, già di per sé, da ritenersi inadeguato.
La responsabilità dell'ente non deriva da un atteggiamento psicologico improntato a colpa inordinando o componendo, ma da una valutazione di adeguatezza del Modello organizzativo cherappresenta una trasposizione concettuale (e scritta) di una vera e propria politica organizzativa interna all'ente.

Il giudizio di idoneità del Modello (che deve prevedere protocolli comportamentali di tipo organizzativo in seno all'ente) è, dunque, frutto di un'attività volontaria e consapevole di chi lo ha elaborato, approvato e reso esecutivo.
Non è sufficiente, pertanto, svolgere una valutazione strettamente normativa della tenuta delModello, dato che la responsabilità della società dipende anche dal giudizio sulla eventuale violazione fraudolenta del Modello stesso, nell'interesse della società [1].

Così sarà necessario valutare l'inganno posto in essere dall'agente, sotteso all'elusione fraudolenta del Modello organizzativo e gestionale, nonché la direzione stessa dell'inganno: sarà dunque necessario indagare verso chi tale inganno è stato posto in essere, cioè se esso è diretto alla struttura aziendale nel cui interesse il Modello è stato predisposto ovvero è diretto ad uno dei soggetti cardine delle struttura.
La condotta di elusione fraudolenta non può consistere nella mera e sfacciata violazione delleprescrizioni contenute nel Modello ma, pur non dovendo necessariamente coincidere con gli artifizi e i raggiri del reato di truffa, deve attuarsi attraverso una condotta ingannevole, falsificatrice, obliqua e subdola.
Condotte, queste, che hanno lo scopo di sfuggire al Sistema di controllo che dev'essere parteintegrante del Modello.
Sistema di controllo che, ai fini preventivi e di costante aggiornamento del Modello medesimo, ex art. 6, lett. b) deve essere affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, mentre per la prevenzione dei soli reati di cui agli artt. 25septies e undecies, come espressamente previsto all'art. 30, comma 4, D.Lgs. 81/08 [2] non sembra dover avere necessariamente connotati soggettivi, ben potendo essere un sistema di tipo normativo/procedurale, attuato dall'azienda secondo i parametri delle norme tecniche di riferimento, quali ad esempio la BS-OHSAS 18001 ovvero le Linee Guida UNI-Inail. [3]
Sono proprio queste norme tecniche che, insieme ai molti altri strumenti che sono stati elaborati in questi anni di prima applicazione della disciplina del D.Lgs. 231/01, hanno maggiormente aiutato gli interpreti ad elaborare ed attuare,

concretamente, adeguati Modelli di gestione e organizzazione, incentivando le aziende a dotarsene.

Tutti gli strumenti che si sono succeduti negli anni [4], nonché i codici di comportamento redattidalle Associazioni rappresentative di categoria, ovvero dagli Organismi di vigilanza, ovvero daiMinisteri dello Lavoro, della Giustizia e dello Sviluppo Economico, sotto forma di Linea Guida,applicazioni comportamentali, case study, nonché procedure semplificate [5], che ancora oggi rappresentano un valido aiuto per l'attività di previsione ed implementazione di un Modello, devono, tuttavia, prevedere un elemento imprescindibile che spesso, nella corrente attività divalutazione appare manchevole: ogni Modello aziendale che si elabora sulla base di tali strumenti deve poi essere "calato" e adattato alla realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione, tenendo conto delle effettive dimensioni aziendali, delle persone che compongono la struttura aziendale, delle reali difficoltà economiche che la sua realizzazione può determinare per gli enti.

Le recenti Linee Guida di Confindustria ? approvate nel luglio 2014 ? rappresentano forse, ad oggi, il miglior parametro cui declinare la realizzazione di un Modello di Organizzazione e gestione aziendale.
Esse mirano ad orientare le imprese nella realizzazione dei Modelli, non essendo ovviamente possibile prevedere una casistica eccessivamente dettagliata, in quanto decontestualizzata, daapplicare direttamente alle singole realtà concrete.

Tuttavia non si può sottacere che l'unico giudizio, davvero rilevante, circa la concreta implementazione ed efficace attuazione di un Modello nella realtà aziendale quotidiana a fini di esenzione di responsabilità dell'ente, sia rimesso, inevitabilmente ed inequivocabilmente, alla libera valutazione del Giudice.
Nel giudizio egli accerterà se il Modello abbia effettivamente le caratteristiche di conformità e adeguatezza rispetto allo scopo di prevenzione dei reati perseguito dall'ente: in tale prospettiva, è di fondamentale importanza, affinché al Modello sia riconosciuta efficacia esimente, che l'impresa compia una seria e concreta opera di implementazione delle misure adottate nel proprio contesto organizzativo, nonché un'effettiva attuazione del Sistema disciplinare/sanzionatorio elemento essenziale del Modello, grazie al quale l'ente dovrà indurre ? anche mediante l'effetto di deterrenza della sanzione ? tutti i soggetti destinatari del Modello a darne affettiva applicazione.
Il modello non deve rappresentare un adempimento burocratico, una mera apparenza di organizzazione: esso deve vivere nell'impresa, aderire alle caratteristiche della sua organizzazione, evolversi e cambiare con essa.

Confindustria - Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo. Ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 - aggiornato al marzo 2014

---

[1] Cass. Sez. V Penale - 30 gennaio 2014 (ud. 18 dicembre 2013) n. 4677
[2] Art. 30 D.Lgs. 81/08, 4 comma:
Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, 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.
[3] Art. 30, comma 5, D.Lgs. 81/08:
In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNIINAIL 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 di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.
[4] Interessanti spunti sul contenuto dei Modelli organizzativi possono identificarsi dall'ordinanza del GIP del Tribunale di Milano del 9 novembre 2004 (provvedimento giurisdizionale che esamina l'idoneità di Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 D.lg. 231/2001, adottati prima della commissione del reato) c.d. Decalogo del GIP di Milano.
[5] Vedasi le procedure semplificate ex DM 13/2/2014 per la prevenzioni dei reati di cui all'art. 25septies D.Lgs. 231/01 ed ex art. 30 D.Lgs. 81/08.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.