

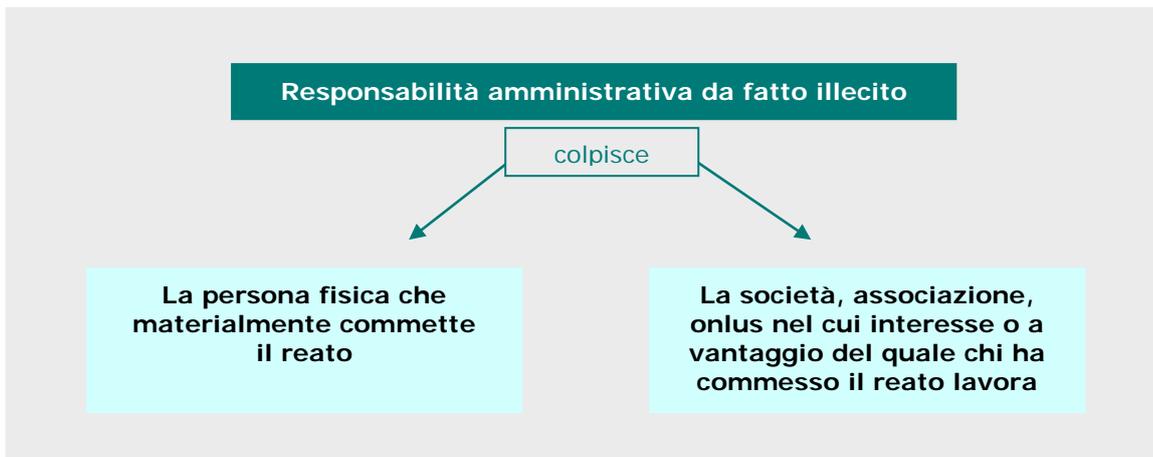


Sicurezza Lavoro

I modelli organizzativi

Premessa

La **responsabilità amministrativa degli Enti**, introdotta nel nostro ordinamento dal D. Lgs. n. 231/2001, costituisce una **nuova forma di responsabilità** imputabile alle società, anche prive di personalità giuridica, alle associazioni ed alle onlus, che si aggiunge alla responsabilità della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto illecito.



La disciplina in esame si applica ad **una serie di reati**, individuati **tassativamente** dal Legislatore, la cui contestazione determina un procedimento a carico dell'Ente nel cui interesse o a vantaggio del quale abbiano agito le persone fisiche, amministratori o dipendenti, che hanno commesso il reato.

La legge n. 123/2007, **ha esteso la portata** del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 **alla normativa relativa alla sicurezza sul lavoro**.

Per evitare il rischio che l'Ente incorra nella **responsabilità amministrativa** da reato e nelle conseguenti pesanti sanzioni e misure interdittive previste, è necessario che lo stesso **adotti ed attui efficacemente un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione del reato** che si è verificato, così recita il comma 1, art. 30 del TU n. 81/1980, parafrasando il comma 1 art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001.

Nell'articolo che segue cercheremo di analizzare compiutamente, seppure in sintesi, questo delicato argomento.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231

La nuova normativa in materia di sicurezza **focalizza la propria attenzione** non tanto e non solo sull'ottemperanza a regole prescrittive rigide e predeterminate, quanto **sul raggiungimento di risultati concreti** in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel nuovo "modello culturale" di gestione del rischio il rispetto della norma di legge e l'adozione di idonee misure tecniche **non possono andare disgiunti dalla organizzazione aziendale** per garantire una maggiore effettività delle tutele.

Solo attraverso una **efficace organizzazione** l'azienda può individuare, monitorare ed eliminare, o ridurre, tutti i **potenziali fattori di rischio** e prevenire il verificarsi di infortuni dipendenti da reato.

La legge delega n. 123/2007, che ha portato all'emanazione del D. Lgs. 81/2008 prevede all'articolo 9, la modifica del decreto legislativo 231/2001 mediante l'aggiunta dell'art. 25-septies che recita: *"omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro: 1) in relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote; 2) nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno".*

La responsabilità dell'Ente, ancorché definita dal legislatore "amministrativa" **presenta non poche analogie con la responsabilità penale** in quanto:

- ⇒ deriva da reato;
- ⇒ prevede l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive;
- ⇒ la responsabilità dell'Ente è autonoma e, come tale, si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto illecito.

L'Ente è **ritenuto responsabile** dei reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

1. persone che rivestono **funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione** dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
2. **persone che esercitano**, anche di fatto, **la gestione ed il controllo** dell'Ente medesimo;
3. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui ai punti sub 1, e sub 2.

L'Ente non è ritenuto responsabile qualora i soggetti di cui ai punti 1 e 2 abbiano agito esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi.

Pesanti le **sanzioni** previste in questi casi a carico degli Enti:

- ⇒ sanzioni pecuniarie (fino a 1.500.000 euro);
- ⇒ sanzioni interdittive (sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni necessarie all'esercizio dell'attività);
- ⇒ limitazioni funzionali (divieto di contrattare con la P.A., divieto di pubblicizzare beni e servizi, interdizione dall'esercizio dell'attività);
- ⇒ confisca.

L'ente, secondo quanto previsto dallo stesso D. Lgs. n. 231/2001, **non risponde dei reati commessi se prova che:**

1. "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";
2. "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo";
3. "le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione";
4. "non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui al punto 2".

L'efficace attuazione del Modello di Organizzazione e di Gestione **richiede** inoltre:

1. una **verifica periodica** e l'eventuale modifica dello stesso quando vengono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
2. un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.

Con il decreto n. 231/2001 viene sovvertito il secolare principio "*societas delinquere non potest*" **attribuendo al giudice penale la competenza a giudicare**, in parallelo, la responsabilità dei soggetti cui è ascritta la commissione del reato e la responsabilità dell'impresa nell'interesse o a vantaggio della quale il reato sarebbe stato commesso.

Trattandosi di responsabilità definita amministrativa il legislatore ha potuto operare una vera e propria **inversione dell'onere della prova**, non possibile in ambito penale, **imponendo alla società di dimostrare l'idoneità del modello** a prevenire "reati della specie di quello verificatosi"; dimostrazione spesso molto ardua, tale da configurarsi come la classica "prova diabolica".

E' **in discussione una proposta di legge di modifica** del decreto legislativo 231/2001 che si propone, fra l'altro, di rimediare a questo problema assegnando alla pubblica accusa l'onere di provare l'inadeguatezza e l'inefficacia del modello.

La **proposta di legge n. 3640 di modifica del D. Lgs. n. 231/2001**, presentata dall'on. Della Vedova prevede diverse modifiche:

- ✓ esclusione dell'applicazione indiscriminata delle sanzioni interdittive in via cautelare con inasprimento della pena pecuniaria;
- ✓ obbligo di elezione dell'Organismo di Vigilanza, per gli enti di interesse pubblico economico, da parte dell'assemblea;
- ✓ **spostamento dell'onere della prove dell'inadeguatezza e dell'inefficacia del Modello a carico della pubblica accusa;**
- ✓ obbligo di comunicazione della nomina dell'Organismo di vigilanza al Registro Imprese entro trenta giorni, a cura degli amministratori;
- ✓ obbligo per l'Organismo di vigilanza di riferire annualmente all'assemblea in merito al proprio operato con apposita relazione da presentare in occasione dell'approvazione del bilancio;
- ✓ per gli Enti di interesse pubblico economico approvazione dei modelli di organizzazione con delibera dell'assemblea.

La proposta di legge è stata presentata alla Camera il 19 luglio 2010: leggiamo alcuni stralci delle motivazioni ... " *questa proposta non vuole consentire l'impunità degli enti responsabili di aver commesso degli illeciti, bensì dare stabilità e governabilità al mercato economico, tarando meglio il sistema di pesi e contrappesi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001, al fine della ricerca del migliore equilibrio "...* " **Se lo spirito che ci anima è quello di favorire la diffusione e il radicamento nelle imprese di una rinnovata cultura del controllo, della legalità e della regolarità volta alla ottimizzazione delle risorse, l'attuale formulazione delle risorse, l'attuale formulazione della norma non può che scontrarsi con le nostre aspettative**".

Dalla lettura del decreto emerge la **finalità preventiva** perseguita dal legislatore che, pur senza imporne l'obbligo, mira a stimolare l'adozione dei modelli, e quindi una migliore organizzazione delle imprese, attraverso gli incentivi costituiti dall'esonerazione dalla responsabilità amministrativa e dal sensibile alleggerimento delle sanzioni, sia pecuniarie sia interdittive.

I modelli organizzativi consistono in "specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire"... oltre che a prevenire la realizzazione degli illeciti specificatamente indicati dalla legge.

Modelli di organizzazione e gestione Art. 30 T.U. n. 81/2008

L'art. 30 del T.U. n. 81/2008 costituisce la logica conseguenza dell'introduzione nel D.Lgs. n. 231/2001 dell'art. 25 septies ad opera della Legge n. 123 del 2007, e delinea, nella specifica area del rischio infortuni, i contenuti minimi che il modello di organizzazione e gestione deve prevedere per essere idoneo ad evitare il verificarsi dei reati previsti dall'art. 25 septies citato.

In sostanza l'Ente dovrà attenersi alle indicazioni contenute al D. Lgs. n. 231/2001, completandole con le previsioni dell'art. 30 TU 81/08 in materia di infortuni sul lavoro.

Scopo immediato del modello sarà di **controllare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** richiamati nell'art. 30, quelli desumibili da altre disposizioni legislative in materia, dalle norme di buona tecnica, dalle linee guida e, più in generale, dall'art. 2087 c.c., con la finalità ultima di esonerare l'Ente stesso dalla responsabilità amministrativa.

Art. 2087 c.c. Tutela delle condizioni di lavoro – L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro.

Il modello, per avere efficacia esimente, **non deve essere un documento teorico né statico** ma

- ⇒ strumento operativo,
- ⇒ oggetto di costante monitoraggio e adattamento continuo,
- ⇒ finalizzato alla effettiva prevenzione degli infortuni.

Il comma 1 dell'art. 30 TU n. 81/2008 prevede che il modello debba essere **non solo "adottato"** ma anche **"efficacemente attuato"**, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al **rispetto degli standard tecnico-strutturali** di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle **attività di valutazione dei rischi** e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle **attività di natura organizzativa** quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle **attività di sorveglianza sanitaria**;
- e) alle **attività di informazione e formazione** dei lavoratori;
- f) alle **attività di vigilanza** con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla **acquisizione di documentazioni e certificazioni** obbligatorie di legge;
- h) alle **periodiche verifiche** dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il legislatore **assegna al modello organizzativo** in materia di sicurezza sul lavoro **funzioni di:**

- ➔ valutazione del rischio (risk assessment)
- ➔ prevenzione dei rischi (safety management), programmazione, formazione, controllo
- ➔ gestione delle emergenze (crisis management)

Il **modello deputato alla gestione della crisi** viene progettato e tenuto in stand by, **si attiverà infatti solo al verificarsi dell'incidente** (infortunio, inquinamento ambientale, incendio, ecc.). La gestione delle emergenze non potrà che essere costruita attraverso la adattabilità e la prontezza degli attori nel reagire con comportamenti adeguati ad eventi improvvisi e non con meccanismi standardizzati.

Il modello deputato alla prevenzione dei rischi **si innesta sul modello organizzativo** che presiede alla normale attività di gestione dell'impresa mediante l'inserimento di un'area di gestione ulteriore, la prevenzione dei rischi appunto, in ciascuna delle componenti della forma organizzativa preesistente.

Focus

La prevenzione non si costruisce in un luogo o in una funzione ma deve permeare l'intera azienda.

Il comma 2 dell'articolo richiede che il modello preveda **idonei sistemi di registrazione di avvenuta effettuazione delle attività** di cui al primo comma al fine di fornirne evidenza oggettiva.

L'azienda deve **definire e rendere noti compiti e responsabilità** di ogni componente della organizzazione per tenere così sotto controllo gli aspetti critici per la sicurezza; il terzo comma dell'art. 30 prevede infatti che il modello organizzativo

“deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione, e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”.

Se il comma 3 impone una mappatura di compiti e responsabilità per dare evidenza alla attività di prevenzione messa in opera e la adozione di un codice disciplinare che consenta di sanzionare il mancato rispetto delle regole adottate il successivo comma 4 mette in luce la **nuova concezione del legislatore** secondo il quale la **sicurezza negli ambienti di lavoro** deve essere **parametrata sulla effettiva capacità dell'organizzazione aziendale di gestire il rischio** e sulle concrete dinamiche del lavoro nell'azienda stessa, non sulla semplice rispondenza dei modelli organizzativi a requisiti formali.

Il comma 4, infatti, dispone che

“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 del lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico”.

In fase di prima applicazione i modelli di organizzazione aziendale conformi alle linee guida UNI INAIL del 28/9/2001 per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) o alle prescrizioni del British Standard OHSAS 18001/2007 si presumono conformi ai requisiti previsti dall'art. 30: così recita il comma 5 che prevede che ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale potranno essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 TU n. 81/2008.

Il "correttivo", D. Lgs. n. 106/2009, ha inserito nell'art. 30 un comma 5 bis che affida alla citata Commissione prevista dall'art. 6 TU n. 81/2008 il compito di elaborare procedure semplificate per l'adozione e l'efficace gestione dei modelli nelle piccole e medie imprese con il preciso intento di diffondere anche in queste realtà, meno dotate sotto il profilo organizzativo, modalità di gestione del rischio più semplici.

Il sesto comma ci ricorda che, nelle imprese fino a 50 lavoratori, l'adozione del modello rientra fra le attività finanziabili ai sensi dell'art. 11 TU n. 81/2008.

FOCUS

Creare un modello organizzativo significa, in sintesi:

- ✓ formulare in maniera esplicita la politica in materia di sicurezza sul lavoro da parte dell'alta direzione;
- ✓ prevedere obiettivi concreti da perseguire (es. ridurre il tasso di gravità degli infortuni, il numero, i giorni di assenza... in che misura e con quali tempi)
- ✓ pianificare, formalizzare in documenti, rendere noti ed inserire nelle procedure di gestione aziendali i comportamenti richiesti.

La costruzione del modello

Il modello organizzativo diventa il **metro di valutazione della capacità organizzativa** dell'impresa che il TU n. 81/2008 considera elemento di fondamentale importanza nella prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Qualora non esistesse già occorre formalizzare il **Codice Etico** che dovrebbe contemplare

- sia i comportamenti orientati a **prevenire** i rischi ed a tutelare la salute di tutti,
- sia i comportamenti che potrebbero **dar luogo alle responsabilità** amministrative dell'impresa ai sensi del d. lgs. 231/2001.

Riepiloghiamo le principali **fasi della costruzione** di un modello organizzativo:

Start up

La costruzione di un modello organizzativo prevede necessariamente una **fase preliminare** nella quale occorre **individuare le modalità operative** per la raccolta delle informazioni rilevanti ed analizzare la possibilità di sovrapposizione con altri sistemi organizzativi e di controllo già in essere al fine di coordinarne le attività; occorre inoltre garantire il **coinvolgimento delle giuste risorse e competenze** attraverso la partecipazione dell'alta direzione e la presenza nel gruppo di lavoro delle necessarie competenze (legali, organizzative e di processo, di internal audit, ecc.).

Diagnosi

In questa fase è indispensabile focalizzarsi sulla sostanza ed **analizzare la storia della società e le condotte illecite già verificatesi** in passato; comprendere e procedere ad una **mappatura di tutti i singoli processi** esistenti ed alla individuazione, per ciascuno di essi, delle singole attività svolte e dei relativi attori.

Il processo di analisi deve essere **documentato**; i processi formalizzati vanno **analizzati e discussi con il personale** dirigenziale ed operativo al fine di condividerne i contenuti e raccogliere suggerimenti, integrazioni o proposte di modifica.

In questa fase è compresa **l'analisi dei rischi di commissione dei reati**, la descrizione della modalità attraverso la quale è possibile commettere il reato e **l'esame dei controlli già esistenti** allo scopo di evidenziarne eventuali carenze.

Disegno

Dopo aver **individuato e valutato le attività ed i processi aziendali a rischio** occorre elaborare le procedure idonee e rispondere alle esigenze previste dall'art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 231/2001 e cioè:

- **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione di reati;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Le **procedure** per la **prevenzione dei reati** costituiscono l'insieme delle misure di cui si è dotata la società al fine di prevenire il compimento dei reati medesimi.

Non esiste un modello organizzativo migliore in assoluto o valido per tutti, esso deve infatti calarsi nella realtà aziendale e nella sua struttura di governance.

Le procedure devono riguardare ogni singolo reato da prevenire e tenere conto della loro effettiva applicabilità in azienda.

Per completare il disegno del modello è infine necessario assolvere alla prescrizione contenuta nel numero 5) del citato comma 2 art.6 D. Lgs. n. 231/2001 attraverso **l'introduzione di un "Sistema disciplinare"**, che definisca **le sanzioni applicabili** a dipendenti, dirigenti, amministratori ed anche figure esterne alla società, che non rispettino le prescrizioni contenute nel modello.

Questa prescrizione, con riferimento alla sicurezza sul lavoro, è ribadita anche dall'articolo 30 TU n. 81/2008 sopra esaminato che, alla lettera f) del comma 1 richiede l'adempimento di **attività di vigilanza nei confronti dei lavoratori**.

Altrettanto importante è **la definizione dei flussi informativi** da e verso l'organismo di vigilanza, organismo del quale vanno inoltre individuati compiti, attività e responsabilità.

Il modello così disegnato deve essere sottoposto all'approvazione dell'organo dirigente della società.

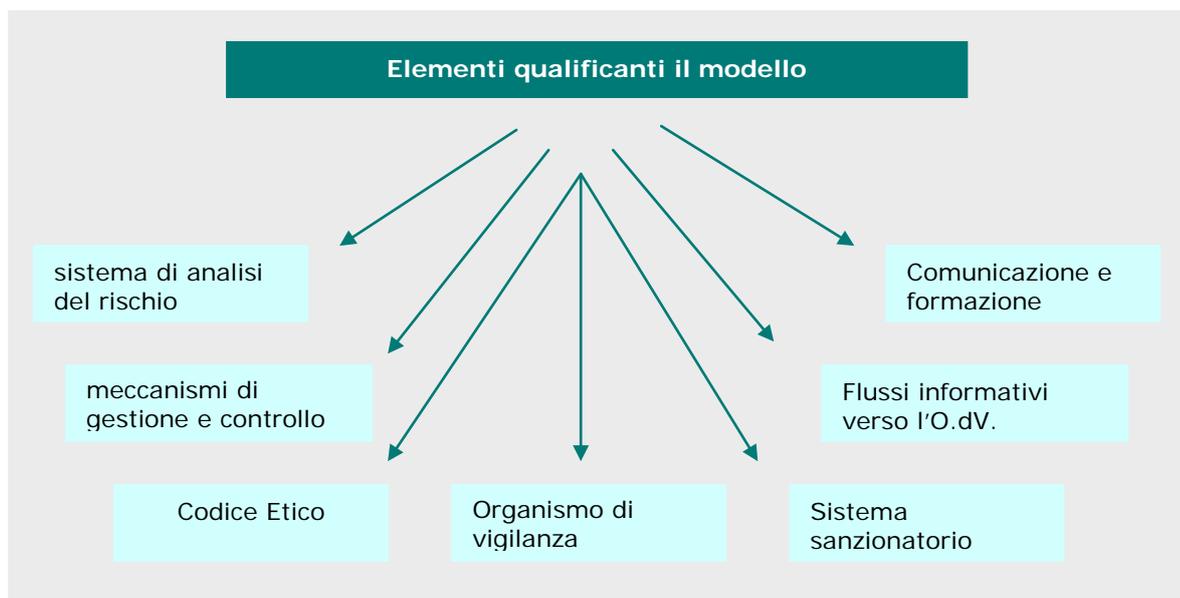
Sviluppo

In questa fase è necessario **focalizzarsi sulle priorità valutando tempo e risorse** da dedicare allo sviluppo ed alla attuazione del modello; **pianificando gli interventi** concordando con il management responsabilità e tempi; **stabilendo il monitoraggio** dello stato di avanzamento del progetto; **programmando la formazione** del personale e la gestione dei flussi informativi verso l'OdV.

Monitoraggio

Fino alla fase precedente avremo, se ben costruito, un perfetto Manuale, delle procedure operative ed una pianificazione degli interventi e delle loro priorità, il tutto scritto su un supporto, cartaceo o informatico che sia. Solo con la **pratica attuazione degli adempimenti** previsti dal modello ed attraverso il monitoraggio delle attività si passa dalla fase statica alla **fase dinamica di gestione** del modello. **Tutte le procedure pianificate** devono essere attuate e la loro efficacia deve essere valutata attraverso interventi programmati di controllo (audit) nelle aree a potenziale rischio reato.

In caso di **cambiamenti organizzativi** l'analisi dei rischi **deve essere rivista** ed il **modello aggiornato** di conseguenza.



L'organismo di vigilanza

La **costituzione dell'Organismo di Vigilanza (OdV)** è, come abbiamo visto, un **passaggio indispensabile** nella costruzione di un modello organizzativo idoneo ad esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa.

L'Organismo di vigilanza deve

- ⇒ **godere di autonomia e indipendenza**,
- ⇒ collocarsi nella **posizione più elevata** della gerarchia aziendale,
- ⇒ disporre di **adeguate professionalità** tecniche specialistiche, legali, contabili, organizzative e caratterizzarsi per continuità di azione.

I **requisiti di autonomia e indipendenza** sono **garantiti** non solo dai requisiti soggettivi dei componenti ma anche dalla piena autonomia finanziaria dell'organismo che, al fine di garantire il corretto svolgimento delle proprie funzioni, deve poter liberamente disporre secondo le proprie esigenze, nell'ambito di spesa previsto.

L'OdV, in pratica, ha il compito di:

- curare l'attuazione del Modello approvato dall'Ente e la corretta introduzione ed applicazione dei protocolli;
- vigilare sull'osservanza, funzionamento ed aggiornamento del Modello;
- suggerire la corretta interpretazione delle disposizioni contenute nel Codice Etico, nel modello e nelle procedure previste per l'attuazione dello stesso;
- verificare il rispetto delle leggi sulla responsabilità amministrativa delle imprese, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i destinatari;
- verificare l'effettiva adeguatezza del Modello a prevenire in concreto la commissione di fatti di reato mediante elusione fraudolenta;
- analizzare costantemente l'attualità dei requisiti di funzionalità del Modello;
- aggiornare ed adeguare il Modello ogni qualvolta si riscontrino insufficienze o qualora venga modificata la natura del lavoro o l'organizzazione dello stesso, e verificare puntualmente l'attuazione delle modifiche di adeguamento introdotte;
- adempiere agli obblighi di informazione e formazione anche con riferimento alle risultanze dell'attività di controllo e delle anomalie eventualmente riscontrate.

Amministratori, dirigenti e dipendenti devono **garantire** all'OdV **la loro piena**

collaborazione, in conformità alle disposizioni previste dai Protocolli aziendali ed alle richieste ricevute, l'Organismo, infatti, per meglio adempiere alla propria funzione, qualora lo ritenga necessario, può avvalersi non solo di professionalità specialistiche, eventualmente reperite anche all'esterno dell'azienda, ma può avvalersi anche del supporto del personale dell'Ente.

L'OdV, naturalmente, **collabora con gli Organi Sociali** e con **l'organizzazione aziendale** e **riferisce periodicamente** all'Alta Direzione ed al Consiglio di Amministrazione in merito al proprio operato; ha l'obbligo, altresì, di **denunciare tutte le inadempienze**, le infrazioni e i comportamenti non conformi riscontrati, e di proporre modifiche o integrazioni del Modello.

Il CdA, o il Collegio Sindacale, dal canto loro, sono comunque tenuti a verificare che l'OdV ottemperi alle proprie funzioni.

L'OdV ha facoltà di partecipare alle riunioni del CdA allorquando vengano trattate materie e casi di sua competenza, e può richiedere che vengano inseriti all'ordine del giorno argomenti specifici, inerenti alle sue funzioni.

L'OdV partecipa senz'altro alle sedute del CdA e del Collegio Sindacale qualora sia necessario adottare provvedimenti disciplinari nei confronti degli amministratori.

L'OdV, come evidenziato nell'elenco sopra riportato, ha l'obbligo di controllare periodicamente l'effettiva introduzione e la corretta applicazione dei protocolli aziendali, verificare sia la corretta e puntuale predisposizione, gestione ed archiviazione dei documenti previsti dalle procedure per dare evidenza documentale alle operazioni compiute, che l'efficienza e la funzionalità dei protocolli stessi. Per meglio svolgere tali funzioni l'OdV può supervisionare e monitorare tutte le operazioni sopradescritte e la relativa documentazione, disponendo tutte le verifiche che ritenga utili allo scopo.

L'OdV, qualora riscontri violazioni del Modello, ne informa tempestivamente gli Organi aziendali deputati ad applicare le sanzioni e controlla il regolare svolgimento del previsto e conseguente procedimento disciplinare.

Il Modello, come abbiamo visto, dovrà prevedere non solo modalità ed obblighi di informazione a carico di amministratori, dipendenti e collaboratori nei confronti dell'OdV, ma anche meccanismi che consentano a dipendenti e collaboratori di informare tempestivamente (e gratuitamente) l'OdV di qualunque violazione della legge, del Codice Etico o dei protocolli di cui dovessero venire a conoscenza garantendo loro l'anonimato ed il rispetto della normativa sulla privacy.

Ogni qualvolta gli venga segnalato l'insorgere di nuovi rischi o la variazione delle attività svolte o, ancora, modifiche nella organizzazione del lavoro, l'OdV dovrà provvedere a modificare il Modello: la stessa cosa dovrà fare qualora vengano commessi reati al fine di rimuovere le lacune che hanno consentito l'elusione fraudolenta del Modello.

L'OdV, infine, dovrà preoccuparsi ed assicurarsi che dipendenti e collaboratori vengano informati e formati sui contenuti del Modello attraverso specifici corsi.

In sintesi, un modello si realizza attraverso:

1° fase

Creazione del modello – fase statica

Utilizzando le **linee guida** UNI INAIL o la norma BS OHSAS 18001, integrate da quanto richiesto dai commi 1,2,3,4,5, dell'art.30 TU 81/08 (etica, sanzioni, Organismo di vigilanza).

2° fase

Attuazione del modello – fase dinamica

Attuare il modello significa **metterlo in pratica**, renderlo dinamico, attraverso la gestione ed il controllo degli adempimenti in esso previsti*.

* In assenza della seconda fase l'azienda ha adottato un documento "statico" che rimane sulla carta e non può essere qualificato come Modello di Organizzazione e di Gestione con finalità esimente: **proprio questa seconda fase risulta essere la più difficile da mettere in pratica perché richiede gravosi oneri in termini economici e di risorse umane.**

Sfera d'applicazione

Le norme che abbiamo analizzato **si applicano alle imprese di ogni grandezza** anche se il D. Lgs. n. 231/2001 consente agli "enti di piccole dimensioni", definizione non meglio specificata, di far svolgere le funzioni di vigilanza direttamente all'organo dirigente: una "agevolazione" che rischia di trasformarsi in un boomerang nel momento in cui dovesse inficiare la validità di tutto il modello.

Il D. Lgs. 81/08, al comma 5 bis dell'art.30, come visto, prevede invece che per le piccole e medie imprese vengano elaborate procedure semplificate per l'adozione e l'efficace gestione dei modelli.

Anche in questo caso manca un chiarimento sul significato del termine: se ci riferiamo alla definizione adottata in sede comunitaria una impresa, per essere qualificata di dimensioni medie o piccole deve occupare meno di 250 dipendenti, avere un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro con un bilancio annuo non superiore ai 43 milioni di euro.

Nell'Unione europea soltanto lo 0,2% delle imprese occupa un numero di lavoratori superiore a 250.

Il fenomeno si acutizza in Italia dove le micro-imprese (fino a 10 addetti) rappresentano oltre il 95% del totale, quelle tra 10 e 49 addetti il 4%, mentre le medie imprese costituiscono solamente lo 0,4%.

Secondo i dati raccolti a livello europeo dall' **European Agency for Safety and Health at Work** nella ricerca *Occupational safety and health and economic performance in small and medium sized enterprises* è dimostrato empiricamente che la probabilità del verificarsi di incidenti sul lavoro nelle unità produttive che occupano tra 10 e 40 dipendenti è di 1,3-1,4 volte maggiore rispetto alle grandi imprese.

Anche da una prima analisi, per contro, appare con tutta evidenza quanto complesse siano la costruzione e la gestione di un modello organizzativo e quante difficoltà possa incontrare una piccola impresa nel garantirne una **efficace attuazione**, tenuto conto della limitata disponibilità di risorse economiche ed umane che normalmente la caratterizza.

Il fatto che l'adozione del modello rientri fra le **attività finanziabili per le imprese che occupano fino a 50 lavoratori** rappresenta un elemento indispensabile per risolvere l'aspetto strettamente economico ma non sufficiente a risolvere i problemi di carattere organizzativo che richiedono l'impiego di risorse umane dedicate e qualificate.

Allo stesso tempo proprio la piccola impresa, per via di una molteplicità di fattori, è quella nella quale maggiore è il rischio di infortuni.

Coniugare le contrapposte esigenze di semplificare i processi di gestione del modello e garantire, al contempo, una maggiore efficacia dello stesso, proprio laddove il tasso di infortuni sul lavoro è più elevato, rappresenta una difficile partita, ancora tutta da giocare.

Nel vecchio impianto normativo, orientato al rispetto di precetti formali più che al perseguimento di obiettivi sostanziali il legislatore, in alcuni casi particolari, si limitava ad alleggerire gli adempimenti più onerosi o ad esonerare le piccole imprese dall'applicazione della norma, eppure, come abbiamo visto, proprio nelle imprese piccole e piccolissime l'indice di incidenza degli infortuni sul lavoro è notevolmente superiore a quello delle grandi aziende.

Ben altra efficacia avrebbero invece politiche di sostegno alla PMI basate su sistemi premianti che spingano le PMI verso l'adozione di pratiche virtuose: in questa prospettiva, che sembra peraltro essere una strada obbligata, si è mossa l'INAIL, con la proposta di ridurre il premio assicurativo in assenza di infortuni fino al 30% per le micro-imprese in luogo dell'attuale 10%.

Riferimenti e servizi riservati ai lettori della rivista

Argomento	Rivista	Servizio offerto
Stress lavoro correlato (nuova scadenza 31.12.2010)	28/2010	Registrandosi sul sito www.vibraccictrl.it è possibile ottenere una password per provare gratuitamente il software stress - less , che consente una valutazione dello stress guidata, senza dimenticare nulla.
Sorveglianza sanitaria	32/2010	Accedendo al sito www.vibraccictrl.it , è possibile consultare gratuitamente un elenco di mansioni che richiedono la sorveglianza sanitaria e che può servire come memoria in caso di nuove assunzioni.
Modello organizzativo	36/2010	Registrandosi sul sito www.vibraccictrl.it è possibile ottenere una password per provare gratuitamente , il modello organizzativo (Modello 30) che consente di gestire in modo guidato tutti gli adempimenti in materia di sicurezza. La gestione del modello può essere effettuata in proprio o anche gestita in outsourcing.