

***INTEGRAZIONE TRA MODELLO 231
E SISTEMA DELLA SICUREZZA:
ACCOPPIATA VINCENTE PER DATORI DI LAVORO
E RSPP***



Le novità della sentenza ThyssenKrupp

Per la prima volta:

1. In un processo sulla sicurezza sul lavoro viene prefigurato il reato di omicidio per *dolo eventuale* a carico di un Amministratore
2. Viene contestata l'omissione dolosa di cautele antinfortunistiche anche al RSPP
3. Vengono condannati altri Consiglieri ed il Direttore dello Stabilimento per corresponsabilità sulle politiche aziendali
4. Viene formulata l'ipotesi di concorso in omicidio colposo con *colpa cosciente* per il consulente che ha predisposto il DVR

Alcuni chiarimenti

- La difesa ha sostenuto che non esisteva nessun obbligo di installazione di impianti di rilevazione e spegnimento incendi
- La pubblica accusa ha dimostrato che l'Amministratore era consapevole dei rischi che correvano i lavoratori ed aveva deciso di correrlo con la rinuncia ad investire in misure di prevenzione
(in una e-mail firmata viene dichiarato il dirottamento di un investimento di 800.000 euro sollecitato dalle assicurazioni da Torio a Terni)

Perché dolo eventuale?

Poiché ha coscientemente risparmiato sulla sicurezza accettando il rischio di incidenti anche gravi

Segue chiarimenti



- Il DVR è apparso confezionato ad arte per arrivare a determinare un “rischio medio” di incendio sugli impianti e giustificare la mancata adozione di impianti automatici di rilevazione e spegnimento incendi
- Perché colpa cosciente ?

Poiché non c'è l'intenzionalità di commettere l'omicidio o gravi lesioni, ma c'è l'accettazione di una condizione di rischio che rende inequivocabile il nesso di casualità

(es. lanciatore di coltelli)

Le conseguenze della Responsabilità Amministrativa

- ✓ Condanna al pagamento di un milione di euro
- ✓ Esclusione da contributi pubblici e sovvenzioni per sei mesi
- ✓ Divieto di pubblicizzare i prodotti per sei mesi
- ✓ Confisca di 800.000 euro
- ✓ Pubblicazione della sentenza su quotidiani nazionali

Il valore delle sanzioni sommato ai risarcimenti alle parti civili, ai familiari delle vittime ed alle spese legali porta il conto del danno patrimoniale a circa 20 milioni di euro

PRIMA SENTENZA SU SICUREZZA DEL LAVORO

- Costituisce una grave lacuna la mancata previsione di una specifica disciplina che indichi i rischi dell'attività anche per i lavoratori di altre imprese che entrano in contatto con la società.
 - *(Tribunale Trani sentenza 11/01/2010)*

PRIMA SENTENZA SU SICUREZZA DEL LAVORO

Anche solo un risparmio di spesa per l'aggiramento della disciplina antinfortunistica può costituire un vantaggio per l'impresa e giustificarne una condanna

PRIMA SENTENZA SU SICUREZZA DEL LAVORO

- Gli ordinari Documenti di Valutazione dei rischi non possono essere utilizzati per scongiurare una condanna.
- Il Modello è lo strumento con cui si definiscono le regole di gestione (processi) e non semplicemente le misure antinfortunistiche.

ALTRI PRINCIPI DELLA GIURISPRUDENZA

Responsabilità oggettiva

Senza Modello la società è sempre sanzionata se i manager hanno commesso un reato.

(Sentenza della Cassazione n. 36083 del 2009)

“Immedesimazione organica tra ente e Dirigente”

LA SPADA DI DAMOCLE

- L'Amministratore Delegato di XXX Spa è stato condannato a risarcire alla società i danni relativi all'esborso della sanzione amministrativa in quanto aveva omesso l'adozione del Modello senza fornire adeguata motivazione sull'inerzia gestionale.
- *(Tribunale Milano sez. VIII civile 13/02/2008 n. 1774)*

L'ECCEZIONE

L'adozione tempestiva di un Modello basato su puntuali norme interne che attribuiscano inequivocabilmente le responsabilità individuali (in conformità alle linee guida Confindustria) esclude la responsabilità dell'azienda.

- *(GIP Tribunale Milano sentenza 17/11/2009)*

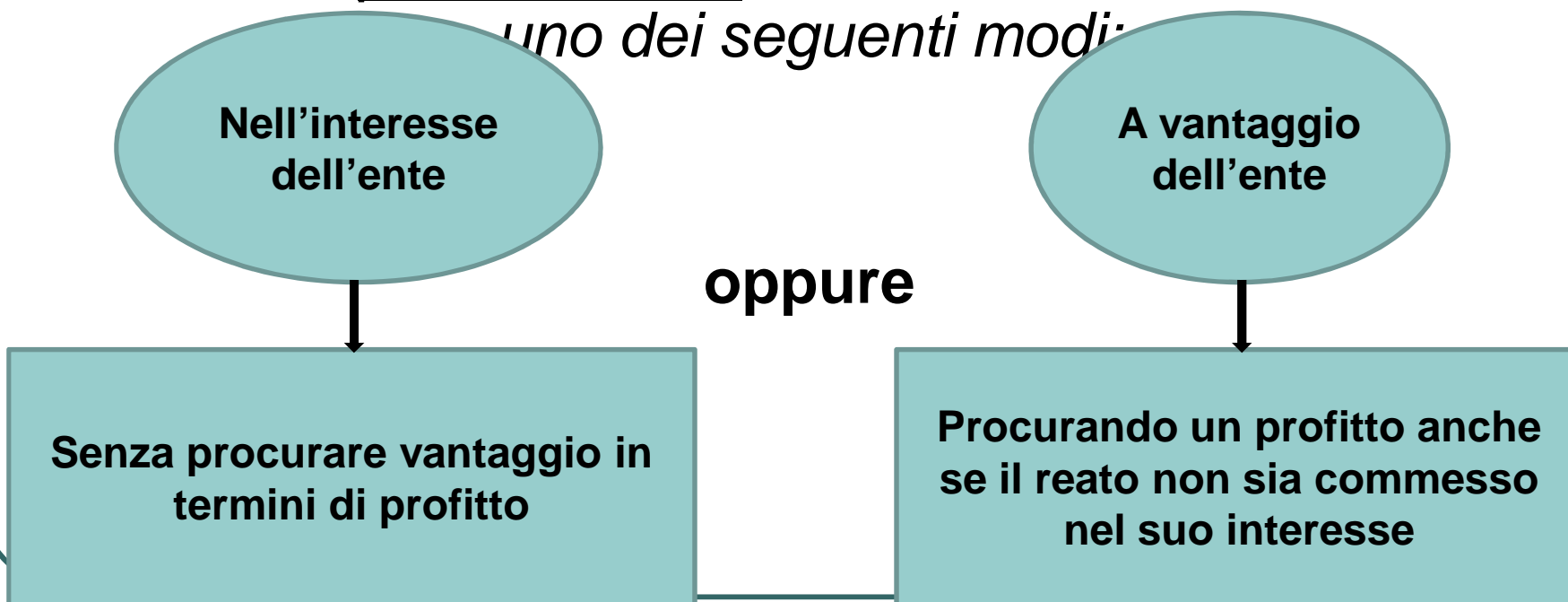
“È stata applicata l'esimente dal reato di agiotaggio”

SINTESI DEI CONTENUTI del D.lgs. 231/2001

- **Soggetti responsabili:**
Persone giuridiche:
società di capitali, cooperative, fondazioni, enti pubblici economici, associazioni riconosciute
Soggetti privi di personalità giuridica:
società di persone, consorzi non in forma di società di capitali, ...
- **Quando si applica:**
Per reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio
- **Reati commessi da:**
persone con funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione e controllo, persone sottoposte

INTERESSE E VANTAGGIO

Perché l'ente sia considerato responsabile occorre che una persona fisica abbia commesso il reato in uno dei seguenti modi:



RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

Art. 5.

1. L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da 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 nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

2. L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1. hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

COSA È IL MODELLO ORGANIZZATIVO

- ***IL MODELLO ORGANIZZATIVO :***
È UN COMPLESSO DI REGOLE, STRUMENTI E
CONDOTTE FUNZIONALI A DOTARE L'AZIENDA
DI UN SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI GESTIONE:

Efficace:

ragionevolmente idoneo a individuare e prevenire le
condotte penalmente rilevanti poste in essere
dall'azienda o dai soggetti sottoposti alla sua
DIREZIONE e/o VIGILANZA.

CARATTERISTICHE DEL MODELLO

IL MODELLO DEVE

- Individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi reati
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai reati da prevenire
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

OCCORRE INOLTRE INTRODURRE UN CODICE ETICO ED UN SISTEMA DISCIPLINARE IDONEO A SANZIONARE IL MANCATO RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL MODELLO

CARATTERISTICHE DEL MODELLO SECONDO CONFINDUSTRIA



- **Sistema organizzativo chiaro e formalizzato**
(attribuzione responsabilità, dipendenza gerarchica, descrizione compiti, previsione di principi di controllo quali separazione di funzioni e abbinamento di firme)
- **Assegnazione dei poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali**
- **Registrazione, autorizzazione e verifica di ogni operazione**
- **Istituzione di organismo di vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo**
(mandato specifico e formale)
- **Comunicazione al personale e sua formazione sulle caratteristiche del modello**

**IL LEGISLATORE LASCIA COMUNQUE AMPIA AUTONOMIA
NELLA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO**

LA VIGILANZA SUL MODELLO

È prevista la costituzione di uno specifico organismo dotato di autonomi poteri

- 1) di iniziativa*
- 2) di controllo*

responsabile della vigilanza sul funzionamento del modello

Poteri e requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Autonomia e indipendenza

- autonomi poteri di spesa
- nessun sindacato sull'iniziativa e sulle modalità operative
- libero accesso a tutte le informazioni

Professionalità

dotato di specifiche competenze

- nelle tecniche ispettive
- nella consulenza
sull'analisi dei sistemi di controllo
- nell'interpretazione giuridica

Continuità di azione

CHIARIMENTI

- 1. *Non c'è identità* tra SGSL e Modello 231 applicato ai reati sulla sicurezza sul lavoro**
- 2. Sono conformi ai requisiti definiti dall'art. 30 del t.u. (D. Lgs. 81/2008) sia i sistemi della sicurezza basati sulla norma contrattuale BS OH SAS 18001:2007 (certificabili), sia quelli che applicano le linee guida UNI-INAIL(non certificabili)**
- 3. La loro applicazione *non può ritenersi condizione di "esimente"* dalla responsabilità amministrativa d'impresa (D. Lgs. 231/2001)**

Condizione esimente



L'esimente dalla responsabilità dell'impresa offerta dal Decreto 231 si realizza se questa è in grado di provare:

che ha preventivamente adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi e di gestione idonei a individuare e prevenire reati della specie di quello verificatosi;

che ha affidato ad un proprio organismo – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curarne il loro aggiornamento;

la violazione fraudolenta dei Modelli da parte degli autori del reato;

la diligenza dei soggetti incaricati della gestione e del controllo.

CONSEGUENZE



L'esimente viene concessa dal giudice sulla base della verifica dell'idoneità e dell'efficacia del Modello 231 applicato dall'azienda

- Un sistema conforme ai requisiti previsti dall'art. 30 del T.U. sulla sicurezza può ritenersi idoneo rispetto ai requisiti di legge
- Non può ritenersi necessariamente anche efficace

I passi da compiere

- Implementazione di un Sistema di Gestione della sicurezza (anche non certificato, secondo OHSAS 18001 o Linee Guida UNI-INAIL)
- Istituzione di un OdV
- Approvazione di un Codice Etico e di un sistema sanzionatorio
- Applicazione di un sistema di deleghe e responsabilità
- Identificazione delle procedure che costituiscono i “protocolli del Modello”

Fattori di integrazione

Introduzione di un sistema formalizzato di governance:

1. attribuzione all'Amministratore Delegato (datore di lavoro) di curare la politica e gli obiettivi sulla salute e la sicurezza riesaminando il sistema di gestione ad intervalli pianificati
2. istituzione di un mansionario che attribuisca :
 - al RSPP specifiche responsabilità di controllo interno del sistema di gestione,
 - ai responsabili di funzione (dirigenti/preposti) il controllo operativo di sistema,
 - all'OdV il compito di verificare la conformità del sistema alla legislazione applicabile ed alle regole organizzative tramite il suo
riesame

Ne consegue:

RSPP rappresenta criticità e non conformità all'OdV

OdV propone al Datore di lavoro le azioni preventive/ correttive

Segue Fattori di integrazione

- **Introduzione nel Codice Etico degli obiettivi di controllo per il sistema di prevenzione dei rischi**

- **Inserimento nelle procedure gestionali del sistema sicurezza di una**

“procedura di rilevazione, analisi e valutazione dei rischi”:

1. Predisposizione di meccanismi di coordinamento tra responsabili di funzione, RSPP e Odv per l'individuazione e l'aggiornamento dei presidi di controllo

2. Utilizzo delle stesse scale di ponderazione di DVR come standard aziendale di valutazione dei rischi

3. Caratterizzazione degli specifici flussi informativi verso Odv per la valutazione degli incidenti

- **Utilizzo dello stesso sistema di gestione dei documenti della sicurezza per l'applicazione del Modello 231**

Processo di valutazione dei rischi

Obiettivi di controllo

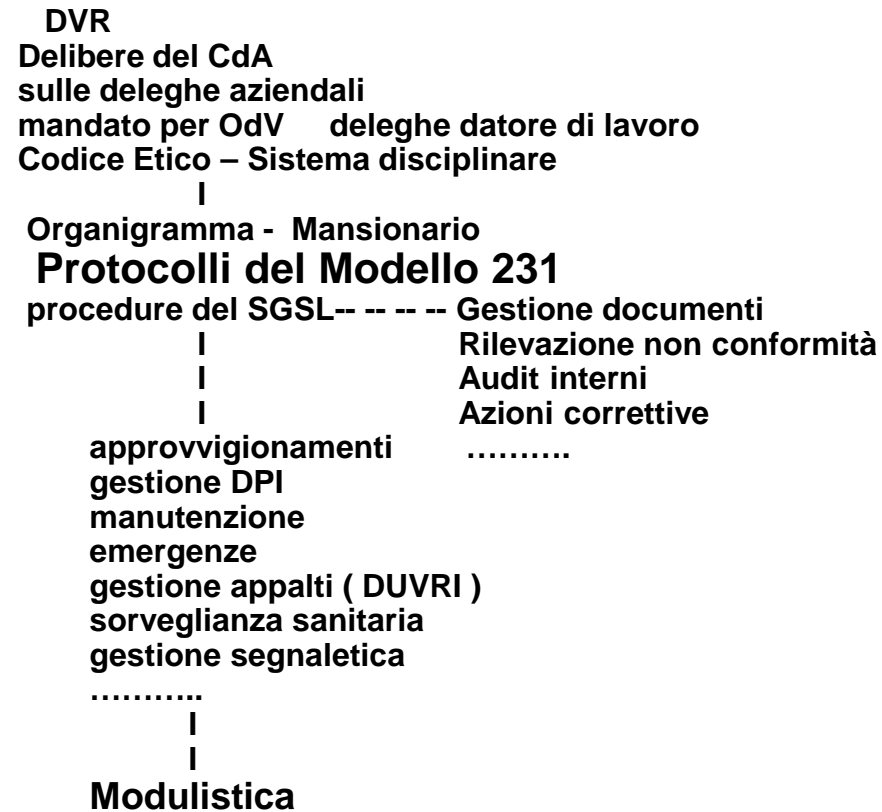
Sistema di governance

(filiera di produzione)

Processi del SGSL

Processi strumentali

La struttura documentale - SGSL



La gestione degli audit

1. Il Mansionario individua le responsabilità
2. I Protocolli riportano il flusso operativo con l'indicazione delle attività sensibili e delle modalità in base alle quali vengono espletati i controlli
3. Sui singoli moduli vengono registrati i controlli effettuati

RSPP cura i controlli operativi (controlli di 1° livello) sul SGSL

***OdV effettua le verifiche sul Modello 231 (controlli di 2° livello)
e cura il Riesame del sistema
avvalendosi dell'opera del RSPP***

VANTAGGI ECONOMICI E GESTIONALI

- L'applicazione di un sistema sicurezza conforme ai requisiti dell'art. 30 del t.u. consente risparmi sui premi assicurativi INAIL
- INAIL mette a disposizione contributi a fondo perduto per progetti aziendali sulla sicurezza
- L'integrazione del Modello 231 con il sistema sicurezza permette di qualificare in modo formale ed inequivocabile i compiti del datore di lavoro, dei preposti e del RSPP ; conseguentemente è possibile mantenere distinte le responsabilità individuali
- L'adozione di procedure documentate che comporta l'applicazione del Modello 231 aumenta sensibilmente la qualità del sistema dei controlli sulla corretta applicazione delle disposizioni sulla sicurezza

POSSIBILI INTERVENTI

1. **Adozione di un sistema sicurezza conforme alle linee guida UNI-INAIL (o un sistema conforme alle BS OH SAS 18001) senza integrarlo con il MODELLO 231**
 - miglioramento delle conoscenze da parte del datore di lavoro e possibilità di ottenere risparmi
 - mantenimento delle difficoltà sulla distinzione delle responsabilità tra datore di lavoro e delegati
 - impossibilità di applicare l'esimente sulla responsabilità amministrativa
2. **Introduzione di un sistema integrato**
 - efficienza ed efficacia dei controlli
 - distinzione delle responsabilità
 - possibilità di estendere il sistema dei controlli
 - possibilità di ulteriori risparmi

TIPOLOGIE DI REATI CONSIDERATI



- ***REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE***
- ***REATI SOCIETARI***
- ***DELITTI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE***
- ***DELITTI IN MATERIA DI TERRORISMO E DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO***
- ***REATI DI FALSITÀ IN MONETA, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO E IN VALORI BOLLATI***
- ***ABUSI DI MERCATO***
- ***DELITTI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DATI***
- ***RICICLAGGIO***
- ***SICUREZZA SUL LAVORO***
- ***REATI DI CONTRAFFAZIONE***
- ***REATI AMBIENTALI***

LA PROPOSTA AQM



- Formalizzazione e implementazione di un sistema di gestione della sicurezza, integrato con il sistema di gestione qualità, se già presente
- possibilità di utilizzare per la redazione del sistema di controllo l'impianto delle procedure gestionali del sistema di gestione già implementato
- utilizzo dello stesso sistema documentale del sistema di gestione
- definizione delle regole di comportamento e dei flussi informativi per l'Organismo di Vigilanza tramite apposite Istruzioni Operative integrate nelle procedure del sistema di gestione
- verifica dei comportamenti non conformi all'applicazione del Modello 231, trattamento dei problemi e riesame del Modello tramite gli stessi strumenti di monitoraggio utilizzati per il sistema di gestione

L'ASSISTENZA OFFERTA DA AQM

- **Check up gratuito** sullo stato del proprio sistema di controllo interno tramite compilazione di un questionario oggetto di valutazione e risposta scritta di esperti AQM
- Analisi di fattibilità iniziale congiunta
- Valutazione delle opportunità di formazione per la gestione del sistema integrato
- Assistenza nell'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza
- Fornitura di linee guida ed indicazioni operative per lo sviluppo in autonomia del Modello 231 , in abbinamento all'effettuazione congiunta del primo audit interno
- Assistenza completa comprensiva dello sviluppo di tutta la documentazione necessaria
- Assistenza per la scelta dei componenti dell'OdV e per la stesura del Regolamento che definisca le modalità di verifica

- ❖ mantenimento nel tempo dell'idoneità e dell'efficacia del sistema di gestione della sicurezza e del Modello
 - Effettuazione di un primo audit interno di sistema
 - Continuità di assistenza con riesami annuali
 - Assessment periodici sull'operato dell'Organismo di Vigilanza

Formazione



1. Corsi a calendario presso sede AQM su argomenti relativi al Sistema di Gestione della Sicurezza e all'applicazione del Modello 231 (sviluppo del sistema, modalità di integrazione, gestione audit, sviluppo manualistica ...) , con possibilità di finanziamento fino al 100%
2. Corsi presso le sedi aziendali sulla metodologia e sull'illustrazione dei contenuti delle norme di riferimento e dei singoli documenti costituenti il Modello 231 applicato al SGSL attingendo a varie forme di finanziamento (Fondimpresa, CCIAA, ecc.) a copertura delle spese



Per ulteriori informazioni

Nadia Zilio

Resp. consulting e formazione AQM

Tel. 030.9291780

nadiazilio@aqm.it