

# I modelli organizzativi per la prevenzione dei reati in materia di sicurezza sul lavoro

**Autore:** Ing. Ilaria Livi, professionista BLS Compliance

**In:** Diritto del lavoro, Diritto penale

## Breve descrizione:

A confronto i modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza idonei a prevenire i reati previsti dall'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 (di cui all'art 300 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.).

Il decreto 231, che statuisce la responsabilità degli enti[1] per la commissione di taluni reati presupposti, tra gli altri, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, riconosce la possibilità per gli stessi di non rispondere di tali reati[2] nel caso in cui sia stato efficacemente attuato un “modello di organizzazione e di gestione”, anche conosciuto come modello organizzativo o MOG 231.

A tal proposito, il Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro indica, come modelli[3] di gestione idonei ad avere efficacia esimente “231”, quelli elaborati in conformità alle linee guida INAIL o allo standard BS OHSAS 18001, per le parti corrispondenti.

Ciò significa che un MOG 231 implementato a partire dai requisiti delle linee guida INAIL o, ancor meglio, supportato da un sistema di gestione per la sicurezza certificato in conformità allo standard OHSAS

18001, garantisce la messa in atto (comprovata, in questo caso, anche da un Ente terzo certificatore) di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro efficace anche ai fini della prevenzione dei reati.

Il D.Lgs. n. 81/08 precisa, tuttavia, che tali modelli sono conformi a quanto richiesto dalla normativa ex D.Lgs. n. 231/2001 **per le parti corrispondenti**.

Essi, dunque, sono quasi del tutto completi, salvo alcuni aspetti propri della “231” quali, in particolare: il **sistema di controllo[4]** ed il **sistema disciplinare[5]**.

Per parte “non corrispondente” si intende quella parte non espressamente indicata come requisito del sistema di gestione né dalle Linee Guida UNI - INAIL né dal BS OHSAS 18001 o, almeno, non indicata nelle stesse accezioni previste dalla “231”.

È, pertanto, fondamentale analizzare sia le discordanze che le azioni da implementare per colmare il gap evidenziato.

Per “sistema disciplinare” si intende quell’insieme di previsioni da attuare nel contesto aziendale con il fine di sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello; mentre il “sistema di controllo” è inteso come la verifica e il monitoraggio della corretta attuazione e idoneità delle misure adottate dal modello e del suo mantenimento nel tempo.

In riferimento a tali aspetti, sistema disciplinare/sanzionatorio, le norme INAIL e BS OHSAS, pur contemplando dei sistemi di diffusione della cultura della sicurezza (comunicazione, coinvolgimento dei lavoratori, rilievo delle anomalie, segnalazioni, etc.), non si spingono oltre e non prevedono dei sistemi sanzionatori per il mancato rispetto del modello.

Proprio per tali ragioni la carenza deve essere colmata dal tecnico/sistemista che progetta e realizza il sistema di gestione della sicurezza, ovviandovi tramite l'implementazione di una o più procedure tese ad individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 (così come modificato dall'art. 300 del D.Lgs. n. 81/2008) e il mancato rispetto delle misure previste dal modello.

La tipologia e l'entità dei provvedimenti disciplinari individuati dovranno comunque essere coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili ed essere, altresì, documentati.

Per quanto riguarda, invece, il sistema di controllo, la "non corrispondenza" è molto più sottile e facilmente compensabile: 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 dello BS OHSAS 18001, essa attua il proprio sistema di controllo attraverso la combinazione di due processi strategici per la conformità del sistema di gestione stesso: Monitoraggio/Audit Interno e Riesame Della Direzione.

Tuttavia, per la "231" tali processi rappresentano un sistema di controllo idoneo 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 sovrastante il datore di lavoro). Anche in questo caso, il tecnico/sistemista può provvedere affinché siano implementate procedure che prevedano il puntuale e continuo coinvolgimento dell'Alta Direzione nelle attività di misurazione e monitoraggio del sistema di gestione della sicurezza ed estendano il controllo anche all'effettiva applicazione del sistema disciplinare di cui al punto precedente.

Le informazioni che derivano dal monitoraggio, poi, devono essere messe a disposizione dall'Alta Direzione all'Organismo di Vigilanza (OdV)[6], in modo che questo possa svolgere la sua funzione di controllo continuo **sul funzionamento e l'osservanza del modello.**

Concludendo, con i dovuti “accorgimenti”, è possibile implementare dei modelli di gestione idonei ad avere efficacia esimente “231” adattando i sistemi indicati dalle Linee-Guida INAIL o dal BS OHSAS 18001 per le parti “non corrispondenti”.

Al contempo, aziende già dotate di sistemi di gestione conformi alle Linee-Guida INAIL o certificati secondo lo standard BS OHSAS 18001, possono adottare, integrando le procedure esistenti con i requisiti aggiuntivi richiesti dalla normativa di prevenzione dei reati, un modello organizzativo conforme ai disposti “231”.

[1] Intesi come

enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica;

[2] Articolo 6 del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;

[3] Articolo 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.;

[4] Comma 4 dell’articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008;

[5] Comma 3 dell’articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008;

[6] Art. 6, comma 1, lettera b del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

<https://www.diritto.it/i-modelli-organizzativi-per-la-prevenzione-dei-reati-in-materia-di-sicurezza-sul-lavoro/>