

Bergamo, li 05.III.2019

Spett.le

AZIENDA

alla C.A. Direzione Aziendale

Oggetto: PROTOCOLLO INFORMATIVO IN MERITO A D. LGS. 231/2001 E SICUREZZA SUL LAVORO

Recentemente si è tenuto incontro informativo a Bergamo, cui hanno partecipato Procura della Repubblica, ATS di Bergamo e Provincia di Bergamo. Si illustrano di seguito le novità emerse in merito all'applicazione del D. Lgs. 231/2001, in particolare come indaga la Procura di Bergamo in caso di infortunio sul lavoro:

1. APPLICAZIONE DELLA "231" NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO:

Il D. Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la disciplina della responsabilità amministrativa delle Persone Giuridiche, delle Società e delle Associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, di alcune tipologie di reato alle quali si applicano significative sanzioni amministrative ed interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati previsti.

Reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

Attualmente la generalità dei reati è di tipo doloso / colposo e include, tra gli altri:

- ✓ reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, D.Lgs. 231/01);
- ✓ delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis, D.Lgs. 231/01);
- ✓ reati societari (art. 25 ter, D.Lgs. 231/01);
- ✓ delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25 bis 1);
- ✓ ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità o provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies, D.Lgs. 231/01);
- ✓ reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela dell'igiene e della salute sul luogo del lavoro (art. 25 septies, D.Lgs. 231/01);
- ✓ reati ambientali (art. 25 undecies);



Sanzioni

Le sanzioni a cui l'Azienda od Ente in genere potrebbe andare incontro sono particolarmente rilevanti ed applicabili anche in via cautelare. In particolare si evidenziano:

- ✓ sanzioni interdittive, quali l'interdizione per un determinato periodo di tempo dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrattare con la P.A. (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio), la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi nonché la revoca di quelli eventualmente già concessi, il divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi;
- ✓ sanzioni pecuniarie, calcolate con il sistema "a quote". Per ciascun illecito, la legge determina un numero minimo e massimo di quote. Il Giudice, dopo aver determinato un valore minimo e massimo di quota in relazione agli illeciti sanzionati, procede a stabilire il valore di ciascuna quota (da Euro 258 ad Euro 1.549, sulla base della gravità della responsabilità dell'azienda). La sanzione minima applicabile va da un minimo di € 25.800 fino ad un massimo di € 1.549.000 (ossia da un minimo di cento quote ad un massimo di mille quote);
- ✓ confisca del profitto o del prezzo del reato;
- ✓ pubblicazione della sentenza di condanna.

Che cos'è il MOG

Il Modello di Organizzazione e Gestione (il "Modello" o il "MOG") è un documento previsto dal D.Lgs. 231/2001 nel quadro più ampio del tema della responsabilità di impresa. Scopo del MOG è prevedere un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative ed attività di controllo, allo scopo di un diligente e trasparente svolgimento delle attività della Società, al fine di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illecito previsti dal D.Lgs. 231/2001.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello non solo consentono alla Società di beneficiare dell'esimenza prevista dal D. Lgs. 231/2001, ma anche di migliorare, nei limiti previsti dallo stesso, la propria governance, limitando il rischio di commissione di reati.

2. LA CHECK LIST IN USO AD ATS DI BERGAMO QUALE STRUMENTO PER LA VERIFICA DELLA PRESENZA DI MOG AZIENDALE:

Presumibilmente quindi, d'ora in avanti in caso di infortunio grave (prognosi > 40 giorni) / mortale sul lavoro, le indagini di ATS di Bergamo saranno volte anche alla verifica del rispetto del Decreto 231.

Si illustra di seguito la check-list di controllo operativo per la verifica dell'applicazione di un modello organizzativo di gestione della sicurezza (MOG) in uso ad ATS di Bergamo:

- ✓ Evidenza di adozione MOG aziendale: presenza di Manuale MOG 231, Manuale OHSAS 18.001 / ISO 45.001 etc.;
- ✓ Evidenza di efficace attuazione ed adeguatezza del MOG: presenza di report di audit ODV (Organismo di Vigilanza), riesame di ODV, procedure disciplinari attuate, report di audit interni, verbale di riesame Direzione, report di Ente di Certificazione etc.;
- ✓ Esito dell'indagine:
 - MOG non adottato;
 - MOG parzialmente adottato;
 - MOG adottato ma non efficacemente attuato;
 - MOG adottato ed efficacemente attuato.

3. IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA E GLI IMPATTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO 231, TRA IDENTIFICAZIONE DI RUOLI, NORME DI LEGGE E NORME TECNICHE:

Organismo di vigilanza (ODV)

L'art. 6 del D. Lgs. 231/2001 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza, dotato di "autonomi poteri di iniziativa e controllo", con il compito di vigilare:

- ✓ sull'effettiva osservanza del Modello di Organizzazione e Gestione da parte dei destinatari: dipendenti, organi sociali, collaboratori e fornitori;
- ✓ sulla reale efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione di reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- ✓ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso, in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi interni competenti.

Figure apicali

I soggetti in posizione apicale si pongono al vertice della struttura aziendale: si tratta di soggetti che esprimono la volontà dell'impresa e che s'identificano con essa. Essi sono individuati sulla base della funzione esercitata: funzione di rappresentanza (Rappresentante Legale) o di direzione (Direttore Generale) o di amministrazione dell'ente (Amministratore Unico o Delegato).

Qualora il reato sia posto in essere da soggetti in posizione apicale, proprio per la loro posizione di vertice, la responsabilità ricade automaticamente sull'impresa, a meno che la stessa non riesca a dimostrare la sua estraneità, provando di aver adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi e dimostrando l'elusione fraudolenta del modello stesso da parte del soggetto apicale.

Figure sottoposte

Per sottoposti s'intendono le persone assoggettate alla direzione od alla vigilanza di uno dei soggetti apicali. Nella categoria rientrano in primo luogo i lavoratori subordinati la cui attività lavorativa si estrinseca in una prestazione nell'organizzazione. Per quanto riguarda gli altri soggetti che possono operare per conto dell'azienda e i collaboratori esterni (quali, ad esempio, i consulenti) l'elemento decisivo appare essere la soggezione o meno alla "direzione e vigilanza" e pertanto sarà necessario verificare caso per caso il rapporto contrattuale che lega la persona fisica all'impresa.

Per quanto riguarda i reati commessi dai sottoposti, l'impresa sarà responsabile solo se la commissione del reato (nel suo interesse o vantaggio) è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. Tale inosservanza è esclusa se l'impresa, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato il modello di organizzazione, gestione e controllo.

4. IL CODICE ETICO QUALE PATRIMONIO INTANGIBILE AZIENDALE:

Il Codice Etico ha lo scopo di promuovere e diffondere la visione e la missione aziendale, evidenziando un sistema di valori etici e di regole comportamentali che mirano a favorire, da parte dei soggetti in posizione apicale, dei dipendenti e dei terzi coinvolti nell'ambito dell'operatività aziendale, l'impegno a mantenere una condotta moralmente corretta e il rispetto della normativa in vigore.

Pertanto, nel Codice Etico sono riportati:

- ✓ visione, missione, valori etici e principi alla base della cultura aziendale e della filosofia manageriale;
- ✓ regole comportamentali da adottare nello svolgimento delle proprie funzioni e con gli interlocutori interni ed esterni alla Società;
- ✓ doveri, a carico di ogni soggetto in posizione apicale e non, in materia di informazione e collaborazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- ✓ riferimento al sistema sanzionatorio applicabile nel caso di violazione delle regole contemplate dal Codice Etico.

I destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta ai principi sanciti nel Codice Etico e a tutti i principi e misure di organizzazione, gestione e controllo delle attività aziendali definite nel MOG 231.

5. SINTESI – OPPORTUNITÀ DI ADOZIONE DI MOG:

Come noto, la violazione delle norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro o delle norme ambientali può condurre anche a fatti penalmente rilevanti come, ad esempio, ipotesi di omicidio colposo, o lesioni gravi e gravissime.

Inoltre, in caso di gravi infortuni o di morte del lavoratore, oltre a potersi configurare una responsabilità penale per il Datore di Lavoro, anche la Società può essere passabile di sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001, salvo che abbia adottato ed efficacemente attuato idoneo modello organizzativo e di gestione (MOG), previsto dal D.Lgs. 231/01 e richiamato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008.

Detto modello deve garantire l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici riguardanti le attività organizzative, di informazione e di vigilanza in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per le Società che ne fossero ancora sfornite, allo scopo di preconstituire una tutela para-penale anche in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si consiglia di provvedervi.

Il presente Studio rimane a disposizione per ulteriori chiarimenti in merito.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

STUDIO AMBIENTE & SICUREZZA S.r.l.
l'amministratore unico
dott. Simone Bravi