

IL COMMERCIALISTA VENETO n. 277 / 2024



ASSOCIAZIONE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI DELLE TRE VENEZIE

INSERTO

**Organismo di Vigilanza
e sicurezza sul lavoro:
applicazioni operative**

PARTE I

ALBERTO PESENATO

Ordine di Verona

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative

PARTE I

L'art. 30 del D. Lgs. 81/2008 statuisce chiaramente che l'applicazione puntuale delle norme relative alla sicurezza sul lavoro non hanno completezza se non è adottato, nell'Ente o azienda, un Modello di organizzazione gestione e controllo; ciò è confermato dalla Circolare GdF 83607/2012 che depone chiare indicazioni in tal senso. Si fornisce qui un estratto della metodologia da applicare per adeguarsi a quanto disposto.

Alberto Pesenato *
Dottore Commercialista in Verona

1. IL MODELLO E I REATI PREVISTI DAL D. LGS. 231/2001

Il Modello di organizzazione gestione e controllo così come richiesto dal D. Lgs. 231/2001 è riferito a 28 tipologie di reato (riportate per comodità del lettore nella Tavola 1)

Tavola 1 - Tipologie di reato rilevanti ai sensi del D Lgs. 231/2001 (reati presupposto)

1. **Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture** (Art. 24, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D. Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
4. **Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio** (Art. 25, D. Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D. Lgs. 125/2016]
6. **Delitti contro l'industria e il commercio¹** (Art. 25-bis.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D. Lgs. n.38/2017]
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
12. **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato** (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D. Lgs. n. 107/2018]
13. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
14. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D. Lgs. n. 195/2021]
15. **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
16. **Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti** (Art. 25-octies.1 comma 2, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021]
17. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art. 25-novies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
18. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria** (Art. 25-decies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
19. **Reati ambientali** (Art. 25-undecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
20. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare** (Art. 25-duodecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
21. **Razzismo e xenofobia** (Art. 25-terdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D. Lgs. n. 21/2018]
22. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati** (Art. 25-quaterdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
23. **Reati Tributari** (Art. 25-quinquiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D. Lgs. n. 75/2020]
24. **Contrabbando** (Art. 25-sexiesdecies, D. Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
25. **Delitti contro il patrimonio culturale** (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
26. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici** (Art. 25-duodevices, D. Lgs. n. 231/2001) [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
27. **Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato** (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
28. **Reati transnazionali (L. n. 146/2006)** [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

* Autore dei manuali: **"Revisore Legale"** IX Edizione 2020 WKI Ipsa e **"Organismo di Vigilanza"** IX Edizione 2023 WKI Ipsa. Altri contributi in www.albertopesenato.net www.formazionerevisori.net <https://www.andoc.info/>

¹ Il 26 gennaio 2023, è stata presentata una proposta di legge avente ad oggetto "Modifiche al codice e altre disposizioni in materia di illeciti agro-alimentari". La finalità dell'iniziativa è quella di riprendere l'iter legislativo, rimasto interrotto, del disegno di legge A.C. 2427 recante "Nuove norme in materia di illeciti agro-alimentari", presentato alla Camera il 6 marzo 2020

Il nuovo testo mira ad introdurre una disciplina "moderna" dei reati contro la salute pubblica, mediante la razionalizzazione dell'attuale assetto del codice penale. Inoltre, come nel precedente DDL, è prevista una modifica anche del D. Lgs. 231/2001 in quanto "qualunque prospettiva di riforma della disciplina penale degli illeciti alimentari non può prescindere dalla valorizzazione politico-criminale della funzionalità preventiva della disciplina della responsabilità amministrativa degli enti collettivi". In particolare, si propone di modificare l'art. 25-bis.1 del Decreto ed introdurre gli artt. 25-bis.2 e 25-bis.3 per ampliare il Catalogo dei reati presupposto in materia. È, altresì, prevista la formulazione di un art. 6-bis del D. Lgs. 231/2001, che disciplina in maniera speciale - rispetto all'art. 6 - il Modello di organizzazione dell'ente qualificato come impresa alimentare.

Nell'art 30 del D. Lgs. 81/2008 si fa esplicito riferimento all'adozione del Modello per quanto riguarda la normativa sulla sicurezza sul lavoro e se ne deduce che, se non adottato nella forma e nella sostanza dei punti indicati dal Decreto 81/2008 dalla lettera dalla a) alla h), tutte le procedure adottate dalla società non possono dirsi complete e conformi al decreto stesso.

Ne discende quindi che il Modello, pur essendo obbligatorio per la quasi totalità delle imprese, in riferimento alla sentenza della Corte di Cassazione Sentenza 18941/2011 (Tavola 2), può non essere adottato in quanto la governance dell'azienda può presupporre che non possano essere compiuti i reati stabiliti dal decreto.

Di contro il Modello deve essere adottato anche solo per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro in quanto, se dovessero avvenire fatti riferiti a «Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro» (art. 25- septies del Decreto 231/2001 e D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s. m. i.) l'ente o l'azienda ne avrebbe grave nocimento. Il compito è di trovare delle soluzioni a quanto richiede la normativa, proporle e, se il caso, dibatterle per migliorarle.

Tavola 2 - Estensione dell'ambito di applicazione del D. Lgs: n. 231/2001

Corte di Cassazione - Sentenza 18941/2011: «...peraltro è indubbio che la disciplina dettata dal decreto 231/2001 *sia senz'altro applicabile alle società a responsabilità limitata c.c. "unipersonali"* così come è notorio che molte imprese individuali ricorrono ad una organizzazione interna complessa che prescinde dal sistematico intervento del titolare dell'impresa per la soluzione di determinate problematiche che può spesso coinvolgere la responsabilità di soggetti diversi dall'imprenditore ma che operano nell'interesse della persona individuale.

Ed allora una lettura costituzionalmente orientata della norma in esame dovrebbe conferire al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto in parola una portata più ampia, tanto più che non cogliendosi nel testo alcun cenno riguardante le imprese individuali, la loro mancata indicazione non equivale a un'esclusione, ma, semmai a un'implicita inclusione nell'area dei destinatari della norma.

Si ricorda qui che nel 2004 la stessa Corte di Cassazione aveva sostenuto che la responsabilità amministrativa poteva essere applicata solo agli enti dotati di personalità giuridica che siano strutturati in forma societaria o pluripersonale.»

Legge regionale 27 maggio 2011 n. 15. In vigore dallo scorso 9 giugno, la legge impone agli enti dipendenti e strumentali della Regione Abruzzo, con o senza personalità giuridica, ai consorzi, alle agenzie e alle aziende regionali, nonché alle società controllate e partecipate dalla Regione ad esclusione degli enti pubblici non economici, di conformarsi al DLgs. 231/2001. Detto obbligo è motivato dal riconoscimento dell'importanza dei principi di legalità, trasparenza, eticità, lealtà e correttezza nell'affidamento, esercizio ed espletamento dei servizi di pubblica utilità e della normativa in materia di sicurezza del lavoro. Nel testo normativo si legge che, «al fine di realizzare i presupposti per l'esenzione della responsabilità amministrativa per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato», i soggetti elencati dovranno adottare entro sei mesi i modelli di cui agli artt. 6 e 7 del DLgs. 231/2001 che prevedono, in relazione alla natura dei servizi e delle attività svolte e alla dimensione dell'organizzazione, misure idonee a garantire il rispetto della legalità, dell'eticità e della trasparenza, nonché a individuare e ad eliminare preventivamente e tempestivamente eventuali situazioni a rischio.

Tavola 3 - Circolare GdF 83607/2012 Vol. III pag. 81 - c. (estratto) «Le specificità dei modelli organizzativi di cui all'art. 30 del D. Lgs. n.81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro»

OMISSISS

Per quanto precede la polizia giudiziaria, laddove l'ente si sia dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo, dovrà preliminarmente, in sede di valutazione della sua idoneità ed efficace attuazione, verificarne la conformità alle Linee guida UNI-INAIL, nonché richiedere all'ente il possesso dell'asseverazione rilasciata dagli organismi paritetici. Si tratta di una preliminare indagine che, lungi dall'assicurare per tabulas efficacia esimente al modello

adottato, che invece dovrà essere accertata fattualmente, l'organo investigativo deve porre in essere per meglio lumeggiare l'elemento "soggettivo" qualificante la condotta dell'ente.

Inoltre, la polizia giudiziaria nell'ambito della propria attività investigativa, conformemente a quanto statuito in sede giurisprudenziale (cfr. Tribunale di Trani, sentenza in data 26 ottobre 2009), dovrà tener presente che i documenti di valutazione dei rischi redatti ai sensi degli artt. 26 e 28 del D. Lgs. n. 81/2008:

– non sono equiparabili al modello organizzativo e gestionale di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

– non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7.

In merito, occorre rilevare che il sistema introdotto dal D. Lgs. n. 231/2001 impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica, onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa.

Non a caso, mentre i documenti di valutazione dei rischi nel contesto normativo di cui al D. Lgs. n. 81/2008 sono disciplinati dagli artt. 26 e 28, il modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs. n. 231/200 è contemplato dall'art. 30 del citato D. Lgs. n. 81/2008, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale

Note:

(1) Si vedano in merito gli altri contributi pubblicati su questa rivista nel corso degli anni dallo stesso autore.

(2) Corte di Cassazione – Sentenza 18941/2011: «...peraltro è indubbio che la disciplina dettata dal decreto 231/2001 sia senz'altro applicabile alle società a responsabilità limitata c.c. "unipersonali" così come è notorio che molte imprese individuali ricorrono ad una organizzazione interna complessa che prescinde dal sistematico intervento del titolare dell'impresa per la soluzione di determinate problematiche che può spesso coinvolgere la responsabilità di soggetti diversi dall'imprenditore ma che operano nell'interesse della persona individuale.

Ed allora una lettura costituzionalmente orientata della norma in esame dovrebbe conferire al disposto di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto in parola una portata più ampia, tanto più che non cogliendosi nel testo alcun cenno riguardante le imprese individuali, la loro mancata indicazione non equivale a un'esclusione, ma, semmai a un'implicita inclusione nell'area dei destinatari della norma.

Si ricorda qui che nel 2004 la stessa Corte di Cassazione aveva sostenuto che la responsabilità amministrativa poteva essere applicata solo agli enti dotati di personalità giuridica che siano strutturati in forma societaria o pluripersonale.

Il presente contributo propone uno strumento operativo in forma di check list che tende, se inglobato, nel Modello a soddisfare il dettato dell'art.30 del D. Lgs. 81/2008.

In effetti esso è la logica conseguenza alla Parte Generale del Modello che illustra il fatto che l'ente o l'azienda sta adottando o ha adottato quegli «specifici protocolli» richiesti dall'Art. 6 comma 2 lettera b) del D. Lgs. 231/ 2001.

«Specifici protocolli» riferiti in questo caso ai «Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con la violazione delle norme

antifortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 septies del Decreto e D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e s.m.i.)». A completare quanto sopra vi è pure la circolare della GdF che (Tav. 3) secondo la quale il legislatore nel D. Lgs. n. 81/2001 all'art. 30 ha inteso individuare più specificamente gli obiettivi e di contenuti, anche ulteriori rispetto a quelli indicati negli art. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, che devono caratterizzare i modelli organizzativi perché questi possano essere giudicati idonei ed efficacemente adottati, con conseguente possibilità per l'ente, in tali ipotesi, di beneficiare dell'efficacia esimente ad essi riconosciuta.

In particolare, il modello organizzativo, secondo la circolare della GdF dovrà essere delineato in modo tale da assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti.
- alle attività di natura organizzativa, quali

2. ILLECITI E REATI DI "BILANCIO" E "FUORI BILANCIO"

I "reati presupposto" indicati dal decreto attualmente sono 28 (qui Tav. 1) e per ognuno di essi il CdA con il management deve emettere *specifici protocolli* per impedirne o almeno contrastarne la commissione (*altro compito/consulenza che può essere di competenza dell'esperto in procedure*). La commissione di illeciti e reati può essere allocata in due particolari categorie:

a) Reati ed illeciti che sono rilevabili nelle scritture contabili come fatti di gestione artefatti e/o occultati tramite espedienti ed accorgimenti basati su falsa documentazione, accordi fittizi ed altro;

b) Reati e illeciti che nulla hanno a che vedere con i fatti di gestione registrati nelle scritture contabili e nei prospetti di bilancio (*Financial Reporting*) ma che possono essere commessi ugualmente recando nocimento all'ente od azienda.

Ecco che sorge la necessità di mettere in grado il CdA e il management di individuare la commissione dei reati sia tramite il controllo della rilevazione dei fatti di gestione con la metodologia della determinazione del *Rischio di Infrazione*² sia di rilevare gli altri con appropriate e diverse metodologie.

a) *Reati che hanno manifestazione nella rilevazione nei fatti di gestione e quindi nella contabilità:*

- In questo primo caso vi è la necessità di integrare i documenti *CoSO Report I*³(1992), *CoSO Framework SCIGR* (2013) e *CoSO II ERM*⁴ (*Enterprise Risk Management*) con una metodica che sviluppi in appropriati efficace approccio per l'analisi del rischio.

L'applicazione del documento *CoSO Report I* ora è pretesa dalle linee Guida di Confindustria 2021⁵

La metodologia applicata in questo primo caso si sviluppa con l'*auditing "as is analysis"* e la verifica delle procedure in essere, con la ricerca dei punti di debolezza nelle stesse determinando il *Rischio di Controllo* ed il successivo *Livello di Individuazione* determina il *Rischio di Infrazione*⁶ con la successiva interruzione e chiusura di eventuali falle.

b) Ben diversa è la metodologia che il CdA e il management devono adottare nel secondo caso dove la normale conoscenza delle procedure aziendali deve essere non solo assistita ma addirittura confermata da *opportune e qualificate professionalità esterne* all'uopo ingaggiate (*sicurezza sul lavoro, IT, ambiente, delitti di criminalità organizzata, delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ed altro*).

3. LA SICUREZZA SUL LAVORO.

La particolarità della materia è incentrata su misure di riduzione del rischio, escludendo i reati di matrice dolosa.

Il settore in esame è contraddistinto dalla presenza di una fitta rete di disposizioni normative, che abbracciano sia i meccanismi di individuazione delle posizioni di garanzia, sia la tipologia e i contenuti dei presidi cautelari. La specialità del contesto normativo rende, dunque, necessaria la costruzione di un sistema di prevenzione autonomamente strutturato, che rinvia in buona parte per la sua attuazione al sistema di misure obbligatorie, di attuazione normativa che devono essere già vigenti presso le Società.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo mantiene una decisiva funzione esimente della responsabilità dell'ente.

Per questa tipologia di reati nella redazione dei contenuti del Modello si deve tener conto delle indicazioni dettate dal legislatore *all'art. 30 D. Lgs. 81/2008*, il quale riconosce efficacia esimente ai Modelli organizzativi che siano orientati all'adempimento di specifici e nominati obblighi giuridici con specifico riguardo al settore antifortunistico, fornendo indicazioni precise di valutazione dell'idoneità del modello.

L'articolo 30 D. Lgs. 81/2008 così dispone:

1 il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

2 il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1;

3 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;

4 il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo 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

² In questa analisi potrà essere di sostanziale aiuto il lavoro già svolto dagli organi di controllo esterni ed interni: Collegio Sindacale e Revisore Legale, Revisori Interni, Comitato Audit, funzione audit ecc.

³ *CoSO Report I* "Il sistema di controllo interno" Addendum Italiano al documento "CoSO Report" PWC- 2008. (fuori commercio)

⁴ *CoSO Report II ERM* (Enterprise Risk Management) PWC (fuori commercio).

⁵ [Position+Paper linee+guida+modelli+organizzazione giugno2021 Confindustria.pdf](#) pag. 39 nota su documenti *CoSO Reports*

⁶ Ritengo che l'OdV essendo organico all'ente o azienda, in quanto incardinato in essa da una legge specifica, può attivamente stimolare gli altri organi di controllo esterni all'azienda (Collegio Sindacale, Revisore Legale, esperto in sicurezza sul lavoro e ambiente ecc.) al fine di attuare un «sistema integrato di controlli» (Confindustria 2014, pag. 64) per poi decidere come affrontare la procedura magari ricorrendo ad esperti esterni.

nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico;

5 in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale, definiti conformemente alle Linee guida **UNI-INAIL**, per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001, o al British Standard **OHSAS 18001:2007**, si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Agli stessi fini, ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6;

6 l'adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell'articolo 11.

(omissis)

La Società deve, con tutte le procedure che ne costituiscono attuazione, dare piena attuazione agli obblighi dettati dal legislatore all'art. 30 D. Lgs. 81/2008. La Società ha l'obbligo di compiere ogni possibile e ragionevole sforzo al fine di eliminare o ridurre al minimo i rischi che possono ingenerare infortuni sul lavoro e per il costante miglioramento dei livelli di sicurezza e delle condizioni di lavoro-

Tavola 4 - Significato di "Best Practice"

Quando il professionista si trova a dover produrre un intervento professionale quanto più ineccepibile possibile deve essere in possesso di solide basi conoscitive e sicuri riferimenti in dottrina.

In alcuni casi egli non ha specifici punti di riferimento in quanto il legislatore o a cascata le associazioni di categoria o gli organi deputati a tutela e sviluppo della professione non hanno ancora affrontato il tema specifico dando delle linee guida precise a cui attenersi o lo hanno affrontato indicando solamente "cosa" si deve fare senza indicare il "come" e con "quali strumenti", vale a dire la metodologia e la tecnica applicative. Ecco che, al professionista, sorge il problema di poter produrre un risultato professionalmente di alto livello **senza avere dei punti di riferimento operativi statuiti ovvero avendo dei riferimenti solamente teorici**.

In questo caso il professionista deve utilizzare quella che nella professione è denominata "best practice" vale a dire quei riferimenti che, chi opera nel settore, ha applicato facendo da "battistrada" con soluzioni certamente sempre opinabili ma sempre, anche per questo, migliorabili da chi li conosce, le applica e utilizza.

Per **buona prassi** o **buona pratica**, talvolta anche **miglior pratica** o **migliore prassi** (dall'inglese *best practice*) si intendono le esperienze, le procedure o le azioni più significative, o comunque quelle che hanno permesso di ottenere i migliori risultati, relativamente a svariati contesti e obiettivi preposti. (Treccani)

4. - (13) - REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI GRAVI O GRAVISSIME COMMESSE IN VIOLAZIONE DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE E SULLA TUTELA DELL'IGIENE E DELLA SALUTE SUL LAVORO

Art. 25 Septies

In conformità al II D. Lgs. 81/2008 e al Decreto Ministeriale 13/2/ 2014 (G.U. n. 45 del 24/2/2014).

Tavola 5 - ICQ SICUREZZA SUL LAVORO

Superiore immediato	
Responsabile della regola normativa	

Scheda tratta da Linee Guida di Confindustria

Reati presupposto		
Codice penale	art. 589	Omicidio colposo
	art. 590	Lesioni personali colposi

Premessa / Nota importante

Le domande proposte in questa *check list* sintetizzano la ben più ampia e puntuale attenzione che la Società vorrà porre nel definire e regolamentare questo vasto campo di rischio rivolgendosi a persone od Organizzazioni di sicura competenza al fine di adottare ed applicare procedure tali che evitino l'incorrere nei reati ed illeciti richiamati dall'Appendice 1 Reati ed Illeciti.

La presente *check list* dispone a carico dei Destinatari (Esponenti Aziendali, dei Consulenti e delle Parti Terze), in considerazione delle diverse posizioni e dei diversi obblighi che ciascuno di essi assume nei confronti della Società nell'ambito dell'espletamento delle attività considerate a rischio, di attenersi ai principi generali di condotta ed a precisi obblighi.

In particolare, nell'espletamento delle attività connesse alle Aree a Rischio, è espressamente vietato ai Destinatari di porre in essere, collaborare o creare i presupposti per la realizzazione di comportamenti che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato e di illecito amministrativo rientranti tra quelle considerate nell'Appendice 2 Reati ed Illeciti.

Si prevede ora che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Qui di seguito si pongono alcune domande che permettono una prima analisi da parte degli Organi di Governance che sono tenuti ad applicare la legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (rif. Decreto legislativo n. 81/2008 e s. m. i.):

- Sistema prevenzionistico
- Organizzazione
- Conformità legislativa: - (rif.: D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. a)
 - luoghi di lavoro
 - impianti
 - attrezzature

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

- d) Valutazione dei rischi – (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. b)
- e) Prevenzione incendi
- 6) Programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione - (D.Lgs. 81/08art. 30 c. 1 l. d)
- 7) Informazione (D.Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. e)
- 8) Formazione - (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. e)
- 9) Sorveglianza sanitaria
- 10) Dispositivi per la protezione individuale - (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. d)
- 11) Consultazione e partecipazione
- 12) Procedure di sicurezza - (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. c-f)
- 13) Attrezzature di lavoro - (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. a)
- 14) Gestione degli appalti - (D. Lgs. 81/08 art. 30 c. 1 l. c)

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref. e	Note
<i>La presente check list va integrata con i questionari sul controllo interno (Unità Operative) che possono aver attinenza con il tipo di transazione riferita al reato in oggetto (i.e. acquisti: contratti, prestazioni servizi, transazioni finanziarie ecc)</i>					
1) Sistema prevenzionistico					
È stata formalmente identificata la figura del Datore di lavoro?					
È stato formalmente istituito ed organizzato il SPP (servizio prevenzione protezione aziendale)?					
È composto da un numero sufficiente di addetti rispetto alle caratteristiche dell'Azienda?					
Il SPP è:					
- Totalmente esterno?					
- Totalmente interno?					
- Misto?					
Il Datore di Lavoro ha formalmente designato il RSPP?					
Il RSPP è:					
- Interno a tempo pieno?					
- Interno ma non a tempo pieno?					
- Esterno?					
- Il Datore di lavoro stesso?					
Quale è il titolo di studio del RSPP:					
- Laurea in discipline tecniche?					
- Laurea in altre discipline?					
- Diploma scuola media superiore?					
- Altro?					
Il RSPP possiede capacità e requisiti professionali adeguati D.Lgs. n. 195/2003?					
Il SPP è composto da altri Addetti oltre il Responsabile del SPP?					
Gli Addetti possiedono capacità e requisiti professionali adeguati D.Lgs. n. 195/2003?					
Il RSPP e gli Addetti hanno la disponibilità di mezzi e di tempo adeguati per espletare i compiti assegnati?					
È necessaria la nomina del Medico Competente?					
Se sì, il Medico Competente è stato formalmente nominato?					
Il Medico Competente è:					
- un dipendente dell'Azienda?					
- un collaboratore esterno?					
Il Medico Competente è in possesso dei titoli richiesti dalla normativa?					
Sono presenti altre consulenze esterne?					
Se sì sono:					
- Saltuarie?					
- Sistematiche?					

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

Sono stati formalmente designati i lavoratori addetti a compiti speciali quali:				
- Antincendio?				
- Pronto soccorso?				
- Evacuazione rapida – emergenza?				
Viene effettuata la riunione annuale da parte del SPP?				
- La riunione non viene effettuata.				
- La riunione ha carattere solo burocratico e formale.				
- La riunione viene adeguatamente preparata.				
- La riunione è stata operativa rispetto ad obiettivi indicati con precisione.				
Alla riunione periodica sono convocati e partecipano:				
- Il Datore di Lavoro o un suo rappresentante?				
- Il RSPP?				
- Il Medico Competente?				
- Il RLS?				
La riunione periodica viene documentata / formalizzata?				

Descrizione	Sì	No	N/A	W/P Ref.	Note
2) Organizzazione					
Esiste un'organizzazione definita del sistema prevenzionistico in azienda?					
Chi gestisce tale sistema:					
- Il datore di lavoro?					
- Il RSPP?					
- Il Medico Competente?					
- Uno o più dirigenti?					
- Uno o più preposti?					
- Addetti alle emergenze?					
Quali sono gli interlocutori abituali del Responsabile del SPP:					
- Datore di lavoro?					
- Medico Competente?					
- Dirigente/i?					
- Preposto/i?					
- RLS?					
- Lavoratori?					
L'organizzazione del sistema prevenzionistico è:					
- Formalizzata con un atto aziendale ufficiale?					
- Resa nota e ufficializzata in altro?					
- Non formalizzata, ma storicamente consolidata e nota?					
Esiste una formalizzazione scritta dell'assetto organizzativo della funzione prevenzione (es. "chi fa che cosa"; quali sono i rapporti tra RSPP, Datore di Lavoro, Dirigenti, Preposti, ecc.)?					
- Sì					
- In parte					
- Minimamente					
- No					
È definito formalmente un preciso sistema di responsabilità mediante delega di funzioni (deleghe e/o incarichi per dirigenti e preposti)?					
Se sì, le deleghe e gli incarichi rispettano i limiti e le condizioni di cui all'art. 16 D.Lgs. 81/2008?					
È definito formalmente un preciso sistema di responsabilità per l'applicazione delle misure preventive che individua con chiarezza compiti e funzioni di dirigenti e preposti?					
- Sì					
- In parte					

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

- Minimamente				
- No				
È previsto formalmente un sistema aziendale di controllo per la verifica del modo con cui sono attuate le misure preventive e protettive?				
- Sì				
- In parte				
- Minimamente				
- No				
Chi gestisce tale sistema, ovvero verifica che vengano attuate le misure di prevenzione e di protezione:				
- Il Datore di lavoro?				
- Il RSPP?				
- Il Medico Competente?				
- Uno o più dirigenti?				
- Uno o più preposti?				
- Altro:				
È stato attivato un sistema informativo aziendale dedicato per la funzione prevenzione (es. registri, scadenziari, schede, "diario di bordo", organizzazione della documentazione, archivi speciali) esclusi gli strumenti previsti obbligatoriamente per legge (es: registro infortuni, documento di valutazione dei rischi, ecc.)?				
- Sì				
- In parte				
- Minimamente				
- No				

Descrizione	Sì'	No	N/A	W/P Ref.	Note
3) Conformità legislativa (a)					
Il Datore di Lavoro garantisce la conformità legislativa (acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge) per:					
Rapporti di lavoro?					
- Sì					
- In parte					
- No					
Luoghi di lavoro?					
- Sì					
- In parte					
- No					
Impianti?					
- Sì					
- In parte					
- No					
Attrezzature?					
- Sì					
- In parte					
- No					
Sono presenti le seguenti registrazioni documentali ?					
CASSETTE DI PRIMO SOCCORSO Controllo periodico dei preposti /addetti primo soccorso sul contenuto					
SEGNALETICA Controllo dei preposti sulla presenza ed eventuali danneggiamenti per sostituzioni di adeguata segnaletica di divieto, prescrizione, pericolo, salvataggio, antincendio					
SCHEDE DATI SICUREZZA Presenza elenco schede dati di sicurezza delle sostanze pericolose utilizzate (le schede devono essere aggiornate con frequenza che va da 2 al massimo 5 anni)					
RUMORE Documento di valutazione del rischio rumore con aggiornamento ogni 4 anni					

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

VIBRAZIONI Documento di valutazione del rischio vibrazioni con aggiornamento periodico ogni 4 anni				
INFORTUNI Registro infortuni vidimato presso ufficio amministrativo e compilazione registro infortuni				
ASCENSORI Libretto di impianto Dichiarazione di conformità Verbali di verifica periodica				
APPARECCHI SOLLEVAMENTO Elenco delle macchine presenti in azienda con evidenza di: marcatura CE, libretto di impianto, presenza verbali di manutenzione (funi e/o catene ogni 3 mesi), verifiche periodiche da parte di "Esperti Verificatori"				
ORGANIGRAMMA aggiornamento variazioni				
NUOVI INSEDIAMENTI Notifica a UOPSAI nuovi luoghi di lavoro e variazione degli esistenti				
IMPIANTI ELETTRICI Copia del progetto e certificati di conformità dei componenti l'impianto elettrico, della sua realizzazione e di eventuali modifiche Copia denunce ISPESL Verbali di verifica periodica impianti di messa a terra ed eventuali dispositivi di scariche atmosferiche				
CENTRALI TERMICHE Compilazione del Libretto manutenzione centrale termica nomina terzo responsabile Verbali di verifica periodica semestrale/annuale/biennale in funzione potenzialita'				
SCIA (ex CPI) Presenza SCIA (ex CPI) rinnovato per esistenti e nuova domanda in occasione nuovi impianti e/o ristrutturazioni..				
RECIPIENTI IN PRESSIONE 1. Dichiarazione di conformità ISPSEL 2. denuncia installazione degli apparecchi a pressione 3. Ultima verifica PED x quelli PxV=> 8.000 ed inferiore 12000 4. verifica 1° installazione e verifiche periodiche x quelli PxV=> 12.000				

Descrizione	Si'	No	N/A	W/P Ref.	Note
4) Valutazione dei rischi					
Il Datore di Lavoro ha effettuato la valutazione dei rischi?					
Oltre al Datore di lavoro, nel processo valutativo, sono stati coinvolti altri soggetti aziendali quali:					
- RSPP?					
- Medico Competente?					
- Dirigenti?					
- Preposti?					
- Lavoratori?					
- R.L.S.?					
La valutazione ha riguardato tutta l'Azienda (o unità produttiva) e tutti i rischi presenti e comprende:					
- I rischi correlati ai luoghi di lavoro?					
- I rischi correlati agli impianti tecnologici?					
- I rischi correlati alle macchine ed attrezzature di lavoro?					
- Il rischio da movimentazione manuale dei carichi?					
- Il rischio da videoterminali?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (rumore)?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (vibrazioni)?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (campi elettromagnetici)?					
- Il rischio da esposizione ad agenti fisici (radiazioni ottiche artificiali)?					
- Il rischio da esposizione ad agenti chimici?					

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

- Il rischio da esposizione ad agenti cancerogeni e mutageni?				
- Il rischio da esposizione all'amianto?				
- Il rischio da esposizione ad agenti biologici?				
- Il rischio da stress lavoro-correlato?				
- I rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza?				
- Il rischio da atmosfere esplosive?				
La valutazione è stata estesa a tutti i lavoratori dipendenti o ad essi equiparati (soci lavoratori, apprendisti, stagisti, interinali, co.co.pro., distacco, ecc.)?				
Se no, specificare le principali carenze (indicare i rischi non presi in esame e/o i reparti/lavorazioni non considerati)				
In funzione della Valutazione dei Rischi si sono determinati gli obiettivi (misure generali di tutela) concreti da raggiungere (art. 15 – D.Lgs. n. 81/2008)?				
- Sì				
- In parte				
- Minimamente				
- No				
E' stato stabilito un programma di attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste per il raggiungimento e il mantenimento nel tempo degli obiettivi prefissati (art. 28, comma 2 – D.Lgs. n. 81/2008)?				
- Sì				
- In parte				
- Minimamente				
- No				
Se no o in parte, specificare le principali carenze:				
Esiste un atto conclusivo del processo di valutazione?				
- Documento di cui all'art. 17, comma 1 – D.Lgs. n. 81/2008.				
- Autocertificazione perché si rientra nei casi previsti.				
Il documento finale del processo di valutazione comprende:				
Descrizione della struttura organizzativa aziendale (funzionigramma)?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Descrizione del ciclo produttivo e del layout con planimetria?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Indicazione e specificazione degli strumenti, dei metodi e dei criteri con cui si è proceduto alla valutazione?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Individuazione e valutazione di tutti i rischi?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Individuazione dei lavoratori esposti?				
- No				
- Sì				

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

- In parte				
Indicazione delle misure di prevenzione e protezione adottate ed attuate?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Indicazione dei DPI adottati?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Programma delle misure di prevenzione e protezione da adottare o da attuare?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il mantenimento ed miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza?				
- No				
- Sì				
- In parte				
Se si verificano significative variazioni organizzative / processo produttivo / macchine / impianti / sostanze chimiche/metodo di lavoro, è prevista una procedura per l'aggiornamento della valutazione dei rischi?				
- No				
- Sì				
Sono previste modalità e situazioni per le quali si rende necessario l'aggiornamento/rielaborazione del DVR?				
Sono previste le tempificazioni entro le quali predisporre aggiornamento/rielaborazione del DVR (comunque entro 30 gg dalla data della causale)?				
Il DVR reca data certa?				
- pagina di vidimazione con data e firma congiunte di DDL, RSPP, MC, RLS				
- altra forma				

Descrizione	Sì?	No	N/A	W/P Ref.	Note
5) Prevenzione incendi					
E' stata effettuata la valutazione del rischio di incendio ex D.M. 10/03/98?					
- Luogo di lavoro a basso rischio di incendio					
- Luogo di lavoro a medio rischio di incendio					
- Luogo di lavoro ad alto rischio di incendio					
La valutazione è documentata con una stima peritale?					
L'Azienda svolge un'attività per cui è obbligatorio il C.P.I.?					
L'Azienda è in possesso del Certificato di Prevenzione Incendi o Nulla Osta Provvisorio o Visto Edilizio?					
In Azienda sono presenti infrastrutture ed attrezzature antincendio?					
Tali infrastrutture ed attrezzature antincendio sono adeguati alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda ed al numero delle persone presenti?					
Tali infrastrutture ed attrezzature antincendio sono soggette a controlli periodici?					
In Azienda sono presenti attrezzature e presidi per il primo soccorso?					
Tali attrezzature e presidi di primo soccorso sono adeguati alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda ed al numero delle persone presenti?					
Tali attrezzature e presidi di primo soccorso sono soggette a controlli periodici?					
E' in essere il Registro di Sicurezza Antincendio?					

Organismo di Vigilanza e sicurezza sul lavoro: applicazioni operative - PARTE I

E' previsto un Piano di emergenza?				
Se sì:				
- Sono definite le modalità di dichiarazione dello stato di emergenza?				
- Sono definiti i sistemi di intervento a seconda della localizzazione dell'emergenza?				
- Sono definite le modalità di cessata emergenza?				
- Sono state esposte le istruzioni da seguire in caso di emergenza e numeri di telefono utili dei servizi pubblici?				
- Sono definite le vie di fuga e le uscite di sicurezza?				
- E' stato informato tutto il personale sul contenuto del piano di emergenza?				
E' previsto un Piano di evacuazione?				
Se sì:				
- Sono esposte al pubblico le planimetrie di sicurezza?				
- E' stato informato tutto il personale sulle modalità di evacuazione?				
- Sono state effettuate esercitazioni pratiche?				
- Esiste un programma di addestramento periodico all'evacuazione?				

Descrizione	Sì'	No	N/A	W/P Ref.	Note
6) Programmazione e predisposizione delle misure di prevenzione e di protezione (b)					
Esiste un programma formalizzato (sia esso contenuto o no nell'eventuale Documento di valutazione dei rischi) di attuazione delle misure di prevenzione e protezione previste per il miglioramento e il mantenimento nel tempo degli obiettivi prefissati (art. 15, comma 1 – D.Lgs. n. 81/2008)?					
- No					
- Sì					
È stato reso ai RLS?					
- No					
- Sì					
È definita in modo chiaro la sua articolazione cronologica?					
- No					
- Sì					
- In parte					
I tempi indicati per gli interventi di bonifica sono congrui rispetto a:					
- Entità del rischio?					
- Complessità della bonifica?					
Il programma quali tipi di interventi copre:					
a. Tecnici (strutture - locali)?					
- No					
- Sì					
- In parte					
b. Tecnici (impianti)?					
- No					
- Sì					
- In parte					
c. Tecnici (macchine)?					
- No					
- Sì					
- In parte					
d. Tecnici (attrezzature portatili)?					
- No					
- Sì					
- In parte					