

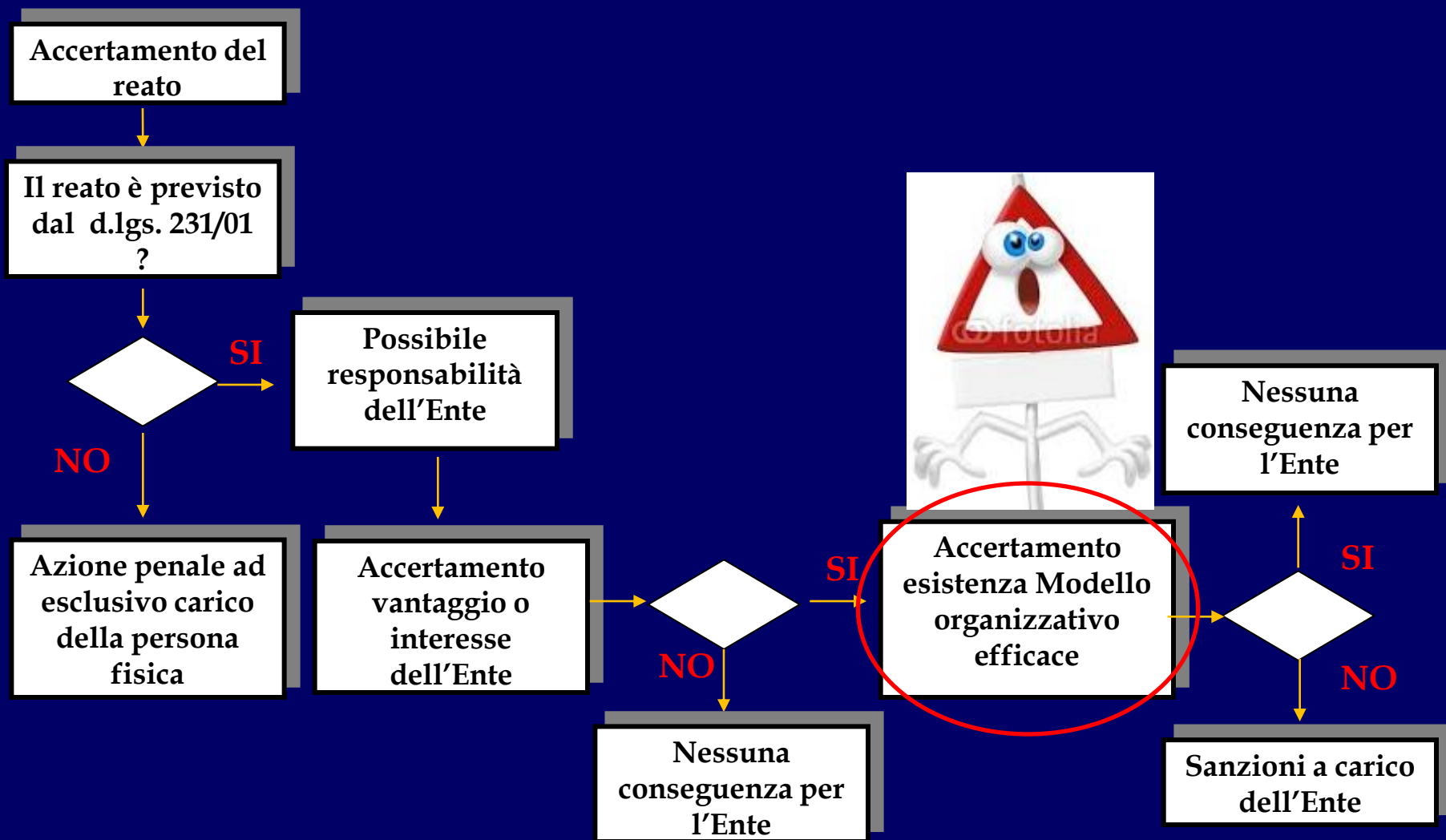
ASSOCOSTIERI SERVIZI



La predisposizione ed implementazione del M.O.G. ex d.lgs 231/2001

Roma: 20 Ottobre 2015 – Corte di Cassazione

L' esclusione di responsabilità



ASSOCOSTIERI SERVIZI



Obbligatorietà del Modello Organizzativo di Gestione ex 231/2001

A differenza del DVR la cui mancata realizzazione è sanzionata a prescindere dal verificarsi di infortuni o violazioni in genere, non è sanzionabile la mancata adozione ed efficace attuazione del Modello 231, in assenza di reati.

MA

Al verificarsi dei reati presupposto, l'organizzazione è indifesa dalle pesantissime sanzioni. Gli amministratori potranno subire l'azione di responsabilità da parte dei soci (artt. 2392 e seg. Cod. Civ.).

IMPLEMENTAZIONE DI UN M.O.G. 231/2001

Casi esclusione di responsabilità

In particolare l'Ente non risponde dei reati commessi dalle figure apicali se prova:

- ➔ di aver adottato ed attuato efficacemente Modelli di organizzazione, Gestione e Controllo conformi ai requisiti del d.lgs. 231/2001;
- ➔ di aver affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo (OdV) la vigilanza e l'aggiornamento di tale Modello 231;
- ➔ che il Modello è stato eluso in modo fraudolento;
- ➔ che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell' OdV.

❖ Il Modello si pone l'obiettivo di realizzare un completo sistema di controllo ed organizzazione interno, anche per quanto disposto e previsto altresì dall'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008 (TU Sicurezza) quale esimente per la responsabilità della società in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

ASSOCOSTIERI SERVIZI



M.O.G. requisiti di idoneità (art. 30 d.lgs. 81/08):

«Il modello di Organizzazione e Gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche , [...], deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi» a:

- rispetto degli standard tecnico-strutturali;
- valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa (emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, ecc.);
- attività di sorveglianza sanitaria;
- attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- attività di vigilanza;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

❖ Devono essere previsti idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività, un sistema disciplinare, e un sistema di controllo

 **RIESAME ED EVENTUALE MODIFICA DEL MODELLO**

ASSOCOSTIERI SERVIZI



Componenti del Modello Organizzativo

- Sistema organizzativo
- Procedure manuali ed informatiche
- Poteri autorizzativi e di firma
- Sistema di controllo di gestione
- Comunicazione al personale e formazione
- Sistema di verifiche
- Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori
- Codice etico
- OdV - Flussi da e verso OdV



ASSOCOSTIERI SERVIZI



**MA COSA SIGNIFICA IMPLEMENTARE
UN M.O.G. 231?**

**BASTA EMANARE UN
CODICE ETICO?**

**E' SUFFICIENTE "COPIARE" LE
LINEE GUIDA E/O I MODELLI
REALIZZATI DALLE
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA?**



ASSOCOSTIERI SERVIZI



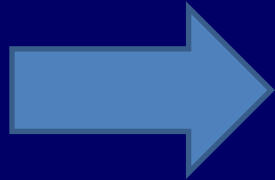
Step per l'implementazione di un Modello 231



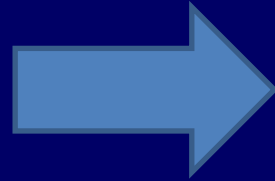
ASSOCOSTIERI SERVIZI



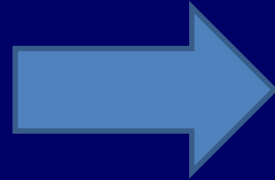
STEP 1. Analisi della Società ("as-is analysis")



ANALISI DELLA REALTA' ORGANIZZATIVA



IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE
COINVOLTO E DEI POSSIBILI REATI



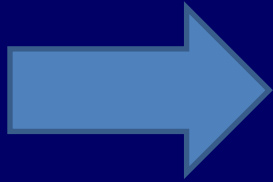
INTERVISTE E QUESTIONARI

**IDENTIFICAZIONE DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO
COMMISSIONE REATO 231**

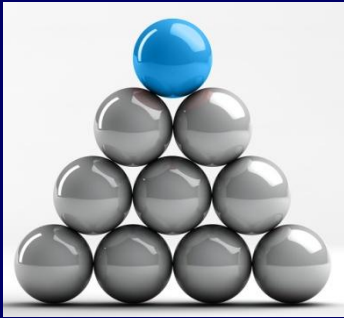
ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 1. Analisi della Società ("as-is analysis")



ANALISI DELLA REALTA' ORGANIZZATIVA



Analisi
dell'organigramma
e del sistema di
deleghe e procure



Riunione con il
vertice aziendale

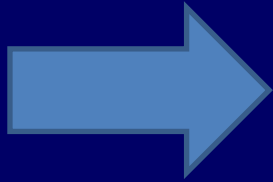


Analisi della documentazione
in possesso della società e delle
procedure/sistemi in essere

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 1. Analisi della Società (“as-is analysis”)



IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE COINVOLTO E DEI POSSIBILI REATI



Suddivisione dei processi aziendali in macro-aree di attività in cui identificare i responsabili delle singole attività ed il possibile reato in cui poter “cadere”



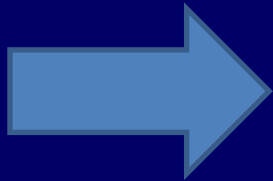
Matrice Del Valore Di
Porter

D.lgs. 231/2001, Case
studies, Giurisprudenza

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 1. Analisi della Società (“as-is analysis”)



INTERVISTE E QUESTIONARI

Le interviste ed i questionari ci permettono di raccogliere informazioni sull’operatività aziendale e sul grado di conoscenza, comunicazione e condivisione di eventuali sistemi organizzativi da parte del personale coinvolto in azienda.

Esistono due tipi di Questionari/Interviste:

- Questionario per soggetti apicali e per i soggetti responsabili delle attività aziendali;
- Interviste per il restante personale coinvolto non responsabile di processo per (l’azienda deciderà a quale livello dell’organigramma desidererà spingere l’analisi).

I contenuti dei due tipi di Questionario sono posti in maniera tale da poter avere anche riscontri “orizzontali” (ovvero, tra soggetti di pari livello) o “trasversali” (ovvero, tra soggetti apicali e sottoposti).

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 1. Analisi della Società (“as-is analysis”)

**IDENTIFICAZIONE DELLE AREE/PROCESSI A RISCHIO
COMMISSIONE REATO 231**



ANALISI DI RISCHIO COMMISSIONE REATO 231 TEORICO

Identificazione all'interno dell'azienda del grado di pericolosità e dell'impatto in termini di sanzioni che una determinata attività può avere in ambito 231 sulla base della sola tipologia organizzativa in essere.

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 2. Identificazione dei presidi e dei miglioramenti (Gap Analysis)

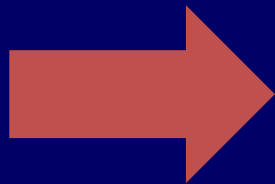


RISK MATRIX - MAPPA DEL RISCHIO REATO

ASSOCOSTIERI SERVIZI

The banner image shows a group of people standing in a field. In the foreground, there are several large, bright yellow sunflowers. In the background, there are solar panels and a white wind turbine under a clear blue sky with some light rays emanating from behind the turbine.

STEP 2. Identificazione dei presidi e dei miglioramenti (Gap Analysis)



IDENTIFICAZIONE DEI PRESIDI ESISTENTI



Good Practice aziendali
rinvenibili dai
Questionari aziendali

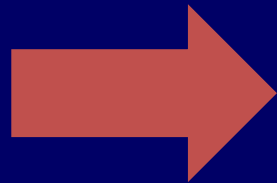


Procedure formalizzate, o
meno, e sistemi di
gestione

ASSOCOSTIERI SERVIZI

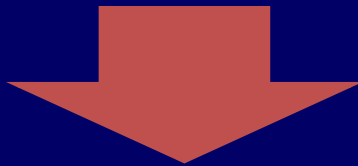


STEP 2. Identificazione dei presidi e dei miglioramenti (Gap Analysis)



ANALISI DELLE NON CONFORMITA' E DEL RICHIO CONCRETO

Valutazione delle differenze tra il livello di good practice management, relativo ad ogni singolo processo aziendale e la prassi e la normativa 231

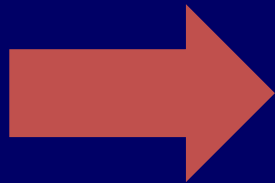


ANALISI DI RISCHIO COMMISSIONE REATO 231 CONCRETO

ASSOCOSTIERI SERVIZI

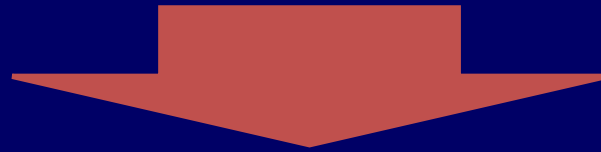


STEP 2. Identificazione dei presidi e dei miglioramenti (Gap Analysis)



IDENTIFICAZIONE DEI SUGGERIMENTI

Ogni area/processo con rischio medio-alto di commissione reato rappresenterà un Critical Control Point per il quale l'azienda dovrà stabilire le opportune attività di monitoraggio e controllo e, se necessario, le conseguenti azioni correttive/preventive.



RISK MATRIX - MAPPA DEL RISCHIO REATO

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 2. Identificazione dei presidi e dei miglioramenti (Gap Analysis)

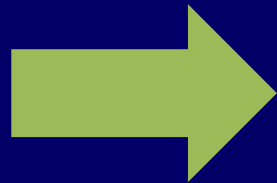
RISK MATRIX - MAPPA DEL RISCHIO REATO

Tipologia di reato	Area/ Processo	Rischio Teorico	Aree Sensibili e Presidio esistente	Rischio Concreto	Suggerimenti
Reati in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Documento di Valutazione dei Rischi	5	Con riferimento alla documentazione analizzata e alle interviste effettuate, si rileva che la Società ha preso parte ad una convenzione tra CONISP e RTI Sintesi SpA per l'affidamento dei servizi relativi alla gestione integrata della Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro presso le P.A. Al momento si sta provvedendo all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi la cui ultima revisione risale al febbraio 2012.	0,5	Si suggerisce, così come previsto dall'art 29 comma 3 del d.lgs. 81/08 di provvedere all'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi "in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro, significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori".
	Datore di Lavoro, RSPP, Medico Competente, BLS	5	Con riferimento a quanto emerso in sede di analisi della documentazione, all'interno del Consiglio di Gestione, l'Amministratore Delegato è stato identificato come datore di lavoro ai fini della Sicurezza. Lo stesso ha provveduto alla delega di funzioni ex art. 16 d.lgs.81/08 nei confronti del dirigente dell'area gestionale senza però conferire ad esso libertà di spesa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La medesima delega non riporta peraltro data certa. In data 7 aprile 2015, il datore di lavoro ha provveduto alla nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), mentre i lavoratori hanno eletto il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) In riferimento alla figura del Medico competente, il professionista incaricato di svolgere tale funzione, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 81/08 ha redatto il protocollo sanitario ed effettua periodicamente la propria attività di sorveglianza sanitaria.	0,5	Suggeriamo di perfezionare la delega di funzione ex art. 16 d.lgs. 81/08, conferita al dirigente del settore gestionale, dotandola di data certa e prevedendo l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate invocata anche dallo stesso d.lgs. 81/08 quale criterio di validità della delega stessa.
	Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori, DUVR	5	Nel corso delle interviste è emerso che al momento non vengono effettuati audit in materia di salute e sicurezza sul lavoro e non è prevista alcuna attività di reporting in materia da parte dei preposti. Le attività di formazione sono strettamente connesse a quanto disciplinato dalla normativa vigente in materia. Alcune attività di manutenzione, spesso per insufficienza dei mezzi di proprietà della Società, sono affidate a ditte esterne per le quali è necessario predisporre un Documento di Valutazione del rischio da interferenza (DUVRI). Nel corso delle interviste è stato riferito di due eventi rilevanti ai fini della salute e sicurezza sul lavoro relativi ad una caduta dall'alto ed uno schiacciamento causato da una distrazione dell'operatore.	5	Si suggerisce di formalizzare delle procedure in materia di gestione della sicurezza sul lavoro, e di predisporre un organigramma della sicurezza tale da evidenziare la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità assegnate nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Al fine di conseguire l'esimente prevista dal d.lgs. 231/2001 sarà opportuno: - conferire all'Organismo di Vigilanza poteri di controllo in merito all'efficienza del SPP; - prevedere obblighi informativi nei confronti dell'OdV; - implementare un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme allo standard internazionale BS OHSAS 18001 attraverso il quale mantenere sotto controllo le diverse procedure operative e identificare e registrare i "near miss". Si suggerisce, infine, di procedere alla redazione di apposita documentazione da fornire alle ditte esterne in caso di conferimento di lavori in appalto.

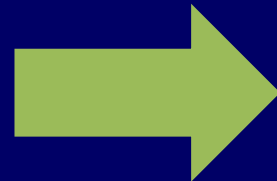
ASSOCOSTIERI SERVIZI



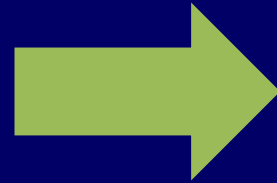
STEP 3. Costruzione del Modello Organizzativo



CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO



PARTE GENERALE, PARTI SPECIALI E
PROCEDURE OPERATIVE



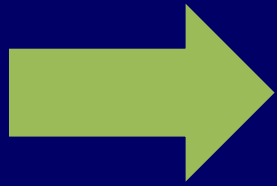
FORMAZIONE SUL MODELLO AL PERSONALE
E FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 3. Costruzione del Modello Organizzativo



CODICE ETICO E SISTEMA SANZIONATORIO

CODICE ETICO

Documento prodotto dall'alta direzione aziendale atto ad indicare i principi guida ai quali l'organizzazione ed il personale devono ispirare i propri comportamenti, stabilire i valori ai quali dovrà attenersi la società nella conduzione degli affari e dei rapporti con tutti i suoi interlocutori (stakeholders).

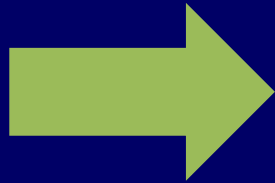
SISTEMA SANZIONATORIO

Documento prodotto dall'alta direzione aziendale atto ad identificare le sanzioni da corrispondere al personale dipendente, amministratori, sindaci, collaboratori e consulenti nel caso di mancato rispetto di quanto contenuto nel codice etico e nel modello di organizzazione e gestione 231.

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 3. Costruzione del Modello Organizzativo



PARTE GENERALE, PARTI SPECIALI E PROCEDURE OPERATIVE

PARTE GENERALE

Contiene la descrizione del modello organizzativo adottato e degli strumenti messi a disposizione per il governo dei processi aziendali a rischio. Contenuti:

- (a) Breve descrizione della società
- (b) Descrizione del D.lgs. 231/01
- (c) Cenni sui reati applicabili e le aree a rischio
- (d) Principi, Obiettivi, funzione e modalità di funzionamento del Modello organizzativo

PARTI SPECIALI

Contiene la descrizione di ciascuna tipologia di reato individuato come potenziale rischio per l'impresa, individuano i processi/le aree coinvolti nella prevenzione e ne definiscono i principi procedurali e di comportamento atti ad orientarne lo svolgimento ai fini della prevenzione

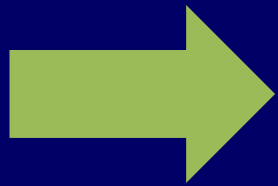
PROTOCOLLI

Regolano l'operatività dei singoli processi individuati a rischio secondo i principi e le regole fissati

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 3. Costruzione del Modello Organizzativo



FORMAZIONE SUL MODELLO AL PERSONALE E FLUSSI INFORMATIVI VERSO ODV

Affinché un Modello sia efficace è richiesta la sua diffusione presso il personale ed ogni collaboratore/consulente della società



Un Modello efficace richiede la nomina dell'OdV e l'istituzione di flussi informativi da e verso l'OdV

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ASSOCOSTIERI SERVIZI



STEP 3. Costruzione del Modello Organizzativo

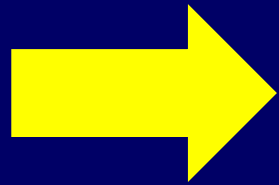
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE



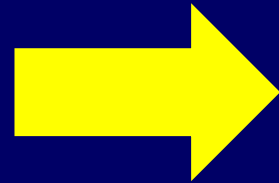
ASSOCOSTIERI SERVIZI



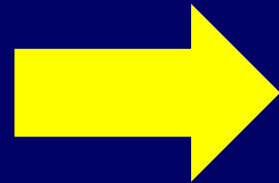
STEP 4. E poi? La gestione del Modello



INFORMAZIONE/FORMAZIONE DEL PERSONALE



VERIFICHE PERIODICHE DELL'ODV



AGGIORNAMENTO ED ANALISI DELLA REALE APPLICABILITA' DEL MODELLO

MANTENIMENTO EFFICIENTE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ASSOCOSTIERI SERVIZI



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!!!!

Dott.ssa Alessia Sozio

Assocostieri Servizi

Via di Vigna Murata, 40 00143 - Roma

Telefono: +39 (06) 500.46.58 - Fax: +39 (06) 501.16.97

www.assocostieriservizi.it - info@assocostieriservizi.it

ASSOCOSTIERI SERVIZI

