

Procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI

Andrea Rotella - Ingegnere

Presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente

Con la pubblicazione (1) del D.M. 13 febbraio 2014 si aggiunge un altro tassello al lento percorso di avvicinamento che dovrebbe consentire alle piccole e medie imprese (PMI) di passare da un approccio burocratico e formale ai modelli di organizzazione e gestione (MOG) ad un'applicazione sostanziale degli stessi.

L'estensione della cosiddetta «responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi» di cui al D.Lgs. n. 231/2001 ai reati conseguenti a violazioni della materia antinfortunistica, introdotta con la legge n. 123/2007, ha indubbiamente generato inquietudine e incertezza tra le aziende italiane a causa della difficoltà di riuscire a dimostrare l'assenza di una «colpa organizzativa» per questa casistica di delitti.

È qui il caso di ricordare brevemente quali siano gli aspetti salienti della norma in questione e quali siano le principali criticità nella sua applicazione ai reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, al fine di comprendere quale sia lo scopo ultimo del D.M. 13 febbraio 2014 e se essa possa essere considerata effettivamente una risposta ai problemi sollevati.

Innanzitutto, si ricorda che la norma prevede conseguenze sanzionatorie per tutte quelle aziende che vengano ritenute responsabili della commissione di specifiche fattispecie di

reato elencate nel Capo I, Sezione III del D.Lgs. n. 231/2001 e che tra queste, all'art. 25-septies, rientrano i reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Le suddette conseguenze sanzionatorie, pur essendo formalmente amministrative (sanzione pecuniaria, sanzione interdittiva, confisca, pubblicazione della sentenza), sono di fatto penali date la competenza del giudice penale e le disposizioni sulla composizione del tribunale e processuali. Gli elementi necessari su cui indagare per determinare la responsabilità o meno dell'azienda sono sostanzialmente due:

- il primo, di carattere oggettivo, consiste nel verificare se il reato di cui l'azienda è imputata sia stato commesso nel suo «interesse o vantaggio»;
- il secondo, di carattere soggettivo, consiste nel riconoscere se il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o subordinato.

Per quanto concerne i concetti di «interesse» e «vantaggio» sono state scritte molte pagine in dottrina da illustri giuristi e ulteriori chiarimenti ci sono pervenuti da alcune sentenze. Senza alcuna pretesa di esaustività, ma solo al fine di fornire alcune indicazioni minime per l'orientamento del lettore, si rammenta che per «interesse» deve intendersi lo scopo ultimo per cui il reato è stato commesso dalla persona fisica (sia esso soggetto apicale che subordinato), mentre il «van-

taggio» è il beneficio, frequentemente ravvisabile nel raggiungimento di un profitto economico, acquisito con la condotta illecita. È giusto il caso di precisare come si possa ravvisare la presenza di un «interesse» nel perseguire una determinata condotta, senza che poi sia necessariamente conseguito un «vantaggio», da cui la disgiunzione «o» posta nella norma tra i due termini.

Esclusione della punibilità: esimenti

Fin qui, sono stati delineati quelli che possono essere considerati i presupposti perché si possa imputare una responsabilità amministrativa ad un'azienda, ma il D.Lgs. n. 231/2001 ci fornisce anche gli strumenti di cui l'azienda può dotarsi per dimostrare di non essere responsabile dei reati che le sono attribuiti.

Infatti, nel caso di reati commessi da «soggetti apicali» (es. consiglio di amministrazione, datore di lavoro, dirigente), l'azienda deve dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione e di gestione (MOG) idoneo a prevenire i reati per i quali è imputata e di aver affidato a un organismo di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello, in modo che l'unica conclusio-

Nota:

(1) G.U. 24 febbraio 2014, n. 45.

ne possibile sia che, in caso di responsabilità della persona fisica, questa abbia agito attraverso un'elusione fraudolenta del modello stesso.

Se invece il reato è commesso da un «soggetto subordinato», l'azienda è responsabile solo nel caso di omessa o insufficiente vigilanza, la quale si presume tuttavia idonea se l'ente, prima della commissione del reato, aveva adottato ed efficacemente attuato il modello di cui sopra.

Già in questo breve sunto si percepisce quale sia la fiducia assegnata dal legislatore ai due strumenti che hanno il compito di esimere gli enti dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001, cioè il modello di organizzazione (MOG) e l'organismo di vigilanza (OdV), e quanto sia rilevante la specificità del primo (sia rispetto alla tipologia di reati che è chiamato a prevenire, sia rispetto alla realtà aziendale per la quale è stato redatto) e l'effettività del secondo in ordine alla sua concreta capacità di vigilare.

Criticità operative

Emergono proprio da questa breve analisi i due principali profili di criticità, cui si accennava nel principio di questo intervento, che rendono difficile l'attuazione delle misure esimenti dalla responsabilità amministrativa nel caso di reati presupposto derivanti dalle violazioni della normativa antinfortunistica.

I soggetti

Il primo attiene all'ampiezza del requisito soggettivo che può determinare la responsabilità dell'ente. Difatti, operando un semplice confronto tra i reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 e gli altri reati presupposto elencati nel decreto (siano essi di natura ambientale che societaria o di altra specie), se in astratto ciascuno di essi potrebbe essere compiuto sostanzialmente da qualunque soggetto appar-

tenente all'organizzazione aziendale, nel concreto ciò è vero solo e in particolare per i reati derivanti da violazioni della norma antinfortunistica. Difatti le organizzazioni aziendali sono strutturate in modo tale per cui non tutti i soggetti apicali e subordinati possono accedere a poteri o strumenti che possano loro consentire di commettere reati, per esempio, contro la pubblica amministrazione o societari, mentre al contempo qualunque soggetto apicale e subordinato è destinatario di obblighi antinfortunistici.

È evidente, dunque, la complessità che può raggiungere un modello di organizzazione e gestione esteso a 360 gradi su qualunque soggetto inserito nell'organizzazione aziendale e quanto un MOG si renda necessario proprio per gestire organizzazioni aziendali complesse. Questo profilo di criticità è difatti meno problematico per piccole e medie imprese, sia perché esse sono generalmente strutturate in modo semplice e poteri, compiti e responsabilità al loro interno sono chiaramente definiti (o comunque, individuabili), sia in virtù della loro stessa dimensione, ovvero del numero contenuto di soggetti che le compongono e le cui funzioni devono essere contemplate nel modello che finirà con l'essere, inevitabilmente, più semplice.

La condotta

Il secondo elemento di difficoltà deriva invece dalla natura propria del reato, ovvero l'origine colposa, ravvisabile, come noto, da condotte connotate da negligenza, imprudenza, imperizia oppure inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline.

L'unicità dei reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001 consiste proprio nell'essere i soli aventi natura colposa nel pur lungo elenco di reati presupposto dai quali la norma

fa discendere la responsabilità amministrativa degli enti.

In questo caso è ancora più lampante la difficoltà per l'azienda nel riuscire a dimostrare di aver fatto tutto il necessario per prevenire reati con un simile profilo psicologico, stante l'assenza di premeditazione nella loro commissione e l'enorme mole di situazioni che possono determinare la commissione di questi reati, ma anche a causa della quantità dei precetti antinfortunistici da osservare (ciascuno dei quali potrebbe essere in nesso di causalità con un ipotetico reato *ex art. 589 o 590 cod. pen.*).

Efficacia esimente del MOG

Di conseguenza, un MOG che abbia efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa per l'azienda dovrà gestire espressamente tutte le possibili situazioni e circostanze che possono determinare la commissione di un reato di omicidio colposo o lesioni personali colpose gravi o gravissime derivanti da un infortunio o una malattia professionale; e questo, indipendentemente dalla dimensione e complessità dell'azienda, richiederà uno sforzo di redazione e valutazione di non poco conto.

Il legislatore, nel tentativo di circoscrivere l'entità del MOG per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25-septies del D.Lgs. n. 231/2001, ha così inserito nel testo del D.Lgs. n. 81/2008 un articolo appositamente dedicato ai modelli di organizzazione e gestione, l'art. 30, nel quale vengono riassunti i requisiti che questi devono avere per essere considerati esimenti dalla responsabilità amministrativa.

Tali requisiti possono essere riassunti nei seguenti punti che il MOG deve assicurare:

- rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa antinfortunistica (relativi stan-

dard tecnico strutturali, valutazione dei rischi e adozione delle misure di prevenzione e protezione, gestione delle emergenze, riunioni periodiche, consultazione, sorveglianza sanitaria, formazione, informazione, vigilanza sui lavoratori);

– registrazione dello svolgimento delle attività di cui sopra;

– adeguata articolazione di funzioni per garantire la presenza di competenze tecniche e la distribuzione dei poteri di verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;

– sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG;

– sistema di controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo dell'idoneità delle misure adottate.

Lo stesso legislatore ha anche assegnato una presunzione di conformità ai requisiti di cui sopra e per le sole parti corrispondenti a due standard:

1) Linee guida UNI-INAIL del 28 settembre 2001 per la realizzazione di un SGSL (Sistema di Gestione della Salute e sicurezza sul Lavoro),

2) British Standard OHSAS 18001:2007,

assegnando alla Commissione consultiva permanente di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2008 la facoltà di individuare ulteriori MOG presuntivamente idonei.

La presunzione di conformità assegnata dalla norma ai due standard sopra richiamati, nonché la loro ampia diffusione e storica applicazione (in particolare del BS OHSAS 18001:2007) ha fatto sì che molte aziende si orientassero verso la loro adozione, di modo da avere dei riferimenti certi, piuttosto che ricorrere all'adozione di MOG sviluppati basandosi solo sulle indicazioni generali dell'art. 30 col rischio di ritrovarsi con un modello autoreferenziale di cui si sarebbe potuta contestare innanzitutto proprio l'aderenza ai requisiti dell'art. 30 stesso. Tuttavia questi standard, anche se tecnicamente possono

essere adottati da aziende di qualunque dimensione, non v'è dubbio alcuno che siano tendenzialmente orientati alla gestione della sicurezza di strutture aziendali di grosse dimensioni, mentre la loro adozione in una piccola impresa richiederebbe uno sforzo di calibrazione senza il quale il MOG finirebbe col rappresentare soprattutto un onere, anche economico, e non ne sarebbe percepibile il vantaggio (va detto che tale sforzo di calibrazione è tutt'altro che impossibile, ma richiede un'ottima conoscenza dell'organizzazione e degli standard da parte di chi sviluppa il sistema di gestione).

Il rischio è, dunque, quello di suggerire l'uso di strumenti sovradimensionati alle piccole e medie imprese che numericamente costituiscono oltre il 90% delle imprese sul territorio italiano e nelle quali, ad esempio, si concentra il maggior numero di infortuni mortali e, di conseguenza, l'imputabilità per reato di omicidio colposo commesso per inosservanza della normativa antinfortunistica.

E così spesso le PMI, nell'affrontare la cosiddetta "parte speciale" del MOG riferita alla sicurezza sul lavoro, si sono sinora rivolte, spesso, a modelli "artigianali" col risultato di aver determinato solo un'organizzazione sulla sicurezza "di carta".

Certo, si può sempre affermare che né il D.Lgs. n. 231/2001, né tantomeno l'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008 impongono alle imprese l'adozione di un modello di organizzazione e gestione e, quindi, una piccola e media impresa potrebbe tranquillamente evitare di avvalersene.

Ma grazie alle esperienze processuali degli ultimi anni, è ampiamente risaputo che la mancata adozione di un MOG determina automaticamente una «colpa organizzativa» per l'azienda, mentre al contrario la sua implementa-

zione ed efficace attuazione può servire a ricondurre la responsabilità penale a quella individuale dei soggetti apicali e questo non può comunque lasciare indifferente una impresa, per quanto piccola essa sia, che ha tutto l'interesse nel limitare i danni processuali conseguenti ad un eventuale infortunio.

Proprio per questi motivi, l'art. 30, comma 5-bis del Testo Unico ha assegnato alla stessa Commissione di cui all'art. 6 il compito di elaborare procedure semplificate per l'adozione ed efficace attuazione dei MOG in materia di sicurezza e salute per le Piccole Medie Imprese (PMI).

Le nuove indicazioni: molta forma, poca sostanza

Siamo così giunti al D.M. 13 febbraio 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, emanato in forza dell'art. 30, comma 5-bis del TUSL, il quale riporta in allegato le «indicazioni organizzative semplificate, di natura operativa, contenute nel documento approvato dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 27 novembre 2013», nonché la modulistica necessaria alla loro applicazione e che è rivolto specificamente alle PMI.

La definizione di PMI è rinvenibile nel D.M. 18 aprile 2005 e riguarda la categoria di imprese (distinte a loro volta in microimprese, piccole imprese e medie imprese) che:

- hanno meno di 250 occupati, e
- hanno un fatturato annuo non superiore a 50 milioni di euro, oppure un totale di bilancio annuo non superiore a 43 milioni di euro.

Nell'introduzione dell'allegato al D.M. 13 febbraio 2014 si specifica in particolare che

«la semplificazione riguarda alcuni aspetti organizzativi e le relative modalità applicative per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. nelle piccole e medie imprese, idoneo ad avere efficacia esimente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, s.m.i.»

Non è specificato nel documento quali siano gli aspetti organizzativi e le relative modalità applicative oggetto di semplificazione, ma certamente un simile risultato non potrebbe che essere meritorio di un plauso e di un commosso sguardo di gratitudine, dati i pregressi, dichiarati tentativi di semplificazione di questi ultimi anni su ogni versante della normativa antinfortunistica, miseramente naufragati nei fatti (non ultime le discutibili procedure standardizzate per la valutazione dei rischi prodotte dalla stessa Commissione consultiva permanente).

Tuttavia è con una certa apprensione che, poche righe più sotto, si legge: «Più in generale, si ritiene che la realizzazione di un MOG, anche secondo le modalità semplificate riportate in questo documento, rappresenti un impegno, in particolare per le imprese con un numero minimo di lavoratori e con una struttura organizzativa semplice. Pertanto, le aziende di dimensioni e/o complessità ridotte debbono valutare l'opportunità di implementare un MOG aziendale. Un MOG efficacemente attuato migliora la gestione della salute e sicurezza sul lavoro ma l'adozione, non essendo da considerarsi obbligatoria, deve essere valutata dalla Direzione aziendale in virtù delle proprie necessità ed esigenze gestionali ed organizzative.»

Mettendo le mani avanti, l'estensore del documento ancora una volta rivela la debolezza dell'approccio semplificativo, già evidenziato in passato (2), in cui alla fine, nonostante tutti i buoni propositi dichiarati, il formalismo prevale sulla sostanza.

Si è detto che lo strumento doveva nascere come semplificazione per le PMI, queste ultime comprendendo realtà aziendali fino a 250 lavoratori. Ma a ben guardare la composizione del tessuto produttivo italiano, le microimprese (aziende fino a 10 lavoratori) costituiscono il 95,1% delle imprese attive, mentre le medie imprese (da 50 fino a 250 lavoratori) ne rappresentano solo l'1,6%.

Ribadito che l'adozione di un MOG è facoltativa, così come il fatto che essa richiede comunque un impegno da parte dell'organizzazione, tuttavia se il legislatore ha previsto la possibilità di ricorrere a procedure semplificate esse, semmai, dovrebbero essere rivolte alle micro e piccole imprese, sia per l'entità numerica che rappresentano nel Paese, sia per ridurre il divario esistente tra le richieste della norma e gli strumenti necessari per conseguirle, spesso sproporzionati per queste realtà.

È ovvio che per un'impresa di ridottissime dimensioni potrebbe non essere giustificato mettere in piedi un impianto organizzativo complesso con tanto di organismo di vigilanza esterno; ma la responsabilità amministrativa riguarda anche le piccolissime imprese, e lo scopo del mandato assegnato dal legislatore alla Commissione consultiva permanente doveva essere proprio quello di suggerire le modalità più semplici per adottare un MOG che bilanciassero gli oneri di implementazione con i benefici di una corretta gestione della sicurezza, oltre che con l'efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Il dubbio che sorge dalla lettura del documento predisposto dalla Commissione è che ci si sia limitati a realizzare un *melting pot* delle Linee Guida UNI-INAIL del 2001, del BS

OHSAS 18001:2007 e dell'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, fornendo qualche indicazione su come procedere, mettendo a disposizione qualche modulo, ma di fatto senza semplificare nulla.

Ne è un esempio il primo requisito previsto dall'allegato al D.M. 13 febbraio 2014, ovvero la «definizione di una politica aziendale di salute e sicurezza, obiettivi e piano di miglioramento.» Non si vuole qui entrare nel merito dell'utilità o meno di definire e divulgare all'esterno in modo esplicito una politica aziendale per una PMI, fatto sta che questo non è un requisito obbligatorio né imposto dal D.Lgs. n. 231/2001, né tantomeno dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, mentre è previsto sia dalle Linee Guida UNI-INAIL del 2001, sia dal BS OHSAS 18001:2007.

Lo scopo di una «procedura semplificata per l'adozione ed efficace attuazione di un MOG» dovrebbe essere quello di indicare i passi necessari ad adempiere a quanto richiesto dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008, proponendo soluzioni coerenti con la norma ma semplificate, eventualmente prendendo a prestito gli strumenti proposti da altri autorevoli riferimenti (come le Linee Guida UNI-INAIL o l'OHSAS 18001) ma comunque semplificandone l'attuazione o finanche ricorrendo a soluzioni alternative a quelle già note, ma in ogni caso senza prescindere dalla semplificazione per le realtà delle PMI. Se al contrario, non solo si inserisce un elemento non richiesto dalla norma per ottenere un'esimente dalla responsabilità amministrativa, ma per di più ci si limita a riproporre gli stessi strumenti già noti e di riconosciuto successo già utilizzati negli stessi standard citati dall'art. 30 e riconosciuti come esimenti dalla responsabilità amministrativa.

Nota:

(2) A. Rotella, *Le nuove procedure standardizzate per la VDR: criticità*, in *ISL*, 2013, 3, 129.

tiva degli enti, tanto valeva limitarsi a fornire qualche modulo per risparmiare alla PMI la redazione della documentazione necessaria per adottare un modello basato sulle Linee Guida UNILINAIL che hanno il vantaggio di essere chiare, autorevoli, gratuite e in italiano.

I paragrafi successivi dell'allegato al D.M. 13 febbraio 2014 non fanno altro che confermare come la «semplificazione» di alcuni aspetti organizzativi, dichiarata nella *Premessa* del documento, si sia fermata al livello enunciativo. Ognuno di questi paragrafi (dal 4 al 13), infatti, tratta delle modalità con cui adempiere a ciascuno degli obblighi giuridici imposti dall'art. 30, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008, senza tuttavia che faccia il minimo accenno sul come semplificare l'assicurazione dell'adempimento per una PMI, ma limitandosi a fornire indicazioni generiche.

Valga come esempio per tutti quanto previsto al paragrafo 7 «Gestione degli appalti», con riguardo alla selezione degli appaltatori:

Per la selezione degli appaltatori il datore di lavoro, o suo incaricato, deve pertanto procedere come segue:

- 1) selezionare gli appaltatori, sia lavoratori autonomi sia imprese, previa verifica dell'idoneità tecnico professionale;
- 2) se i lavori ricadono nel campo d'applicazione del art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, redigere il DUVRI, ovvero avvalersi, nei casi previsti dallo stesso articolo, della possibilità di individuare un incaricato responsabile della cooperazione e del coordinamento;
- 3) attivare le procedure di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 nel caso si tratti di cantieri temporanei e mobili;
- 4) comunicare all'appaltatore o agli appaltatori la propria politica e, se necessario, il soggetto di riferimento per l'attività oggetto dell'appalto. Come noto, l'aspetto della gestione degli appalti è uno dei più complessi con cui un'azienda è chiamata a confron-

tarsi e la cui corretta gestione è di per sé complicata dalla complessità della normativa stessa, per cui una procedura gestionale semplificata per le piccole realtà non potrebbe che essere salutata con favore. Invece, è appena il caso di annotare come nel D.M. 13 febbraio 2014 non sia indicata alcuna procedura su come concretamente procedere (semplificata o meno) e come i primi tre punti precedentemente riportati non siano altro che l'indicazione di fare quanto già previsto dalla norma e che l'azienda non potrebbe comunque esimersi dal porre in essere.

I paragrafi dal 14 a 17 trattano, invece, gli ulteriori requisiti richiesti dall'art. 30 e contenuti nei commi dal 2 al 4.

In particolare il paragrafo 14 (corrispondente alle richieste dell'art. 30, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008) tratta il requisito della registrazione dell'avvenuto adempimento di tutte le attività richieste dall'art. 30, comma 1, TUSL viste precedentemente e riferite sostanzialmente al complesso degli obblighi giuridici imposti dalle norme prevenzionistiche. Possono allo scopo essere utilizzati i moduli allegati alla procedura semplificata, che costituiscono l'unico contenuto del decreto con una qualche utilità pratica.

Il paragrafo 15 (corrispondente alle richieste dell'art. 30, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008), riguardante l'articolazione delle funzioni che costituiscono l'organizzazione, si limita a ribadire gli obblighi indelegabili del datore di lavoro previsti dall'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 e propone un elenco delle figure contenute nel Testo Unico, dal datore di lavoro al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. I commenti sull'utilità di tali indicazioni appaiono superflui.

Il paragrafo 16 (corrispondente alle richieste dell'art. 30, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2008) si riferisce alla necessità, imposta dalla norma come un requisito essenziale per ot-

tenere un MOG esimente dalla responsabilità amministrativa, di dotarsi di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. In risposta alla richiesta normativa, la procedura (3) suggerisce all'azienda di definire e formalizzare un sistema disciplinare.

Una breve annotazione merita il paragrafo 17 che fornisce le indicazioni per attuare quanto previsto dall'art. 30, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008, ovvero la previsione di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del MOG e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

È questo uno dei punti più difficili da gestire per una PMI, poiché richiama le funzioni che il D.Lgs. n. 231/2001 attribuisce all'organismo di vigilanza (OdV), definito come «un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo» e che costituisce uno dei requisiti essenziali per garantire l'efficacia esimente dell'ente dalla responsabilità amministrativa. Già l'art. 6, comma 4 del D.Lgs. n. 231/2001 aveva precisato che nelle aziende di piccole dimensioni i compiti di vigilanza possono essere svolti dall'organo dirigente che, in linea di massima, coinciderà con lo stesso datore di lavoro.

La procedura semplificata ricorda quanto già indicato nella lettera circolare del Ministero del lavoro 11 luglio 2011 (4), che costituisce un'alternativa di fatto all'individuazione di un OdV: ovvero l'esecuzione di *audit* interni e di riesame del sistema purché essi «prevedano il ruolo attivo e docu-

Note:

(3) Con una tautologia degna dell'epitaffio riportato sulla lapide di monsieur de La Palice: secondo la tradizione, sulla lapide di Jacques de La Palice (o de La Palisse) sarebbe stata incisa l'iscrizione: «Qui giace il Sig. de La Palice. Se non fosse morto, sarebbe ancora in vita.» Tradizione peraltro fondata su un errore di lettura.

(4) Prot. 15/VI/0015816/MA001.A001.

mentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, dell'alta direzione (intesa come posizione organizzativa eventualmente sopra stante il datore di lavoro) nella valutazione degli obiettivi raggiunti e dei risultati ottenuti, oltre che delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.»

Conclusioni

In definitiva, il D.M. 13 febbraio 2014 rappresenta un tentativo mal riuscito di permettere alle PMI di dotarsi degli strumenti organizzativi più avanzati e sofisticati finora visti, a torto, come appannaggio pressoché esclusivo delle grandi imprese.

Le procedure riportate nell'allegato al decreto mutuo sostanzialmente i cardini dei sistemi gestionali più blasonati, ma nei fatti non suggeriscono soluzioni organizzative nuove e soprattutto non semplificano nulla, limitandosi a dire «cosa» deve essere fatto (già indicato nella normativa) dando minime indicazioni sul «come» (perlopiù ovvie) e fornendo una base di modulistica per dimostrare l'avvenuto svolgimento delle attività.

In poche parole, c'è da chiedersi: «Ma perché le hanno chiamate "procedure semplificate per l'adozione dei MOG nelle PMI", se non vi è contenuto un solo criterio di semplificazione?»

Semplificare significa ridurre ai minimi termini, ma anche senza arrivare agli estremi della sintesi, significa tendere ad eliminare tutto ciò che è insieme oneroso, poco chiaro, complicato suggerendo soluzioni pratiche. Per trovare un esempio di cosa significhi «semplificare», basta riferirsi all'OdV di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 la cui individuazione sarebbe prevista per qualunque ente, indipendentemente dalla sua dimensione e complessità, al fine di garantire la vigilanza sul modello e la con-

seguinte efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa. Evidentemente pretendere che anche le microimprese si dotino di un OdV avente i crismi delle grandi imprese sarebbe eccessivo e così la norma stessa, per «semplificare» suggerisce la possibilità alle piccole imprese di far coincidere l'OdV con l'organo dirigente.

Non può essere considerata «semplificazione» la mera rilettura della norma (come abbiamo visto nel caso del paragrafo della procedura dedicato alla gestione degli appalti) senza la minima indicazione di soluzioni.

Per esempio, è stata presa in considerazione dalla Commissione consultiva permanente l'ipotesi di prevedere la presenza del RLS nell'OdV nelle microimprese (nel quali la norma consente di individuare un OdV monocratico costituito dal solo datore di lavoro) per garantirne l'autonomia e anche per creare un contrasto di interessi con gli obiettivi organizzativi che sono frequentemente le cause per cui si riscontra un interesse o vantaggio che potrebbe portare al riconoscimento di una responsabilità amministrativa?

Questo genere di proposte e soluzioni era quello che ci si aspettava dalle procedure semplificate e questo risultato è ben lontano dall'essere stato conseguito.

Chi ne cercasse la riprova dovrebbe limitarsi a leggere le «procedure semplificate» e immaginare di applicarle ad un'impresa di grandi dimensioni: non avrebbe alcuna difficoltà. Ciò, tuttavia, non è merito della straordinaria semplificazione operata che ne ha reso possibile l'applicazione anche per grandi realtà aziendali, ma semplicemente deriva dal fatto che queste procedure non sono per nulla tarate per le PMI.

Al contrario, si provi a leggere quanto contenuto nella norma BS OHSAS 18001:2007 e ad applicarlo ad una PMI: si riscontrerà il medesimo livello

di difficoltà che si avrebbe nell'applicare le «procedure semplificate.»