

PILLOLE ...DI CONOSCENZA

IL 15.11.2017 E' STATA APPROVATA LA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING CON MODIFICA DELL'ART. 6 EX D.LGS. 231/01

IL 19.10.2017 E' STATA APPROVATA LA L. 155/2017 DELEGA AL GOVERNO PER LA RIFORMA DELLE DISCIPLINE DELLA CRISI D'IMPRESA E DELL'INSOLVENZA

IL 20.10.2017 E' STATA REGISTRATA COME FDIS (FINAL DRAFT INTERNATIONAL STANDARD) LA NORMA TECNICA RELATIVA ALLA GESTIONE DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO ISO/FDIS 45001:2017

Il testo di legge si compone di 3 articoli e l'art. 2 prevede la modifica dell'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 (Responsabilità amministrativa delle società) con l'introduzione dei commi 2-bis, 2-ter, 2-quater, finalizzati alla tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato.

I commi introdotti nell'art. 6 ex D.Lgs. 231/01 così recitano:

- "...2-bis. I modelli di cui alla lettera a) del comma 1 prevedono:*
- uno o più canali che consentano ai soggetti indicati nell'articolo 5, comma 1, lettere a) e b), di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;*
 - almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;*
 - il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;*



Dott. Ing. G. GAETANI

- Esperto di Organizzazioni Aziendali Complesse
- Responsabile settore di lavoro di "Ingegneria Forense"
- Progettista di "Modelli 231"
- Componente/Presidente di Organismi di Vigilanza per "Modelli 231"
- Docente MASTER IPSOA "Esperto progettazione Modelli 231"

APPROVATA LA LEGGE SUL WHISTLEBLOWING

Il 15 Novembre 2017 la Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva il d.d.l. relativo alle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato."



NOTIZIE

n. 033 - NOVEMBRE 2017

LA CONOSCENZA GENERA LE IDEE PER L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE

Aggiornamenti legislativi, normativi, tecnologici e organizzativi per migliorare il sistema di gestione aziendale

2-ter. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2-bis può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

2-quater. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa...".

Queste novità determinano una revisione del "MODELLO 231" per quanto riguarda gli aspetti relativi ai documenti del CODICE ETICO, SISTEMA DISCIPLINARE, ORGANISMO DI VIGILANZA e FLUSSI INFORMATIVI.

Infatti si tratta di recepire sia i requisiti che garantiscano la possibilità della segnalazione e la riservatezza dell'identità degli autori, sia un meccanismo sanzionatorio per colpire chi ha fatto una segnalazione pretestuosa con dolo o colpa grave.

Da sottolineare il requisito per il cui il "MODELLO 231" deve prevedere, nel documento "FLUSSI INFORMATIVI", canali attraverso cui effettuare le segnalazioni tali da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante ed inoltre deve essere introdotto almeno un canale alternativo di segnalazione tale da garantirla anche con modalità informatiche.



ISO/FDIS 45001:2017

Il 20 Ottobre 2017 è stata registrata come FDIS (Final Draft International Standard) la norma tecnica relativa alla Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro ISO/FDIS 45001:2017.

La data di pubblicazione della FDIS è prevista per il 27.11.2017 e la pubblicazione della norma definitiva è prevista per marzo 2018.

Da marzo 2018 sarà ritirata la norma BS OHSAS 18001:2007 e le aziende certificate secondo tale norma avranno tempo tre anni per migrare verso la 45001.

Tale norma sarà integrabile con la norma ISO 9001:2015 (Qualità) e ISO 14001:2015 (Ambiente) anche perché ha in comune la c.d. struttura ad alto livello (High Level Structure - HLS) che è snella ma contemporaneamente vigorosa e logica nel suo sviluppo.

I contenuti della HLS riflettono l'esigenza di incrementare il valore aggiunto per l'organizzazione aziendale che opera nel proprio contesto dinamico e competitivo.

Si tratta di gestire l'azienda con una visione olistica e quindi di costruire il sistema di gestione qualità, ambiente e sicurezza valutandolo nel suo interesse, prima che negli specifici punti, e nella sua capacità di raggiungere gli obiettivi definiti del Consiglio di Amministrazione.

È bene ricordare che la struttura HLS definisce sia i requisiti generali di livello strategico-organizzativo che i requisiti di valenza più tattico-operativa.

La norma ISO/FDIS 45001:2017 **NON HA IMPATTO** sul D.Lgs. 81/08 e s.m.i. proprio perché è una norma tecnica volontaria ed in riferimento all'art. 30 del D.Lgs. 81/08 non ha impatto sul comma 5 che così recita: *"...In sede di prima applicazione [del D.Lgs. 81/01], i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee Guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti..."*, poiché a seguito del D.M. 13.02.2014 (G.U.R.I. n. 45 del 24.02.2014) È **APPLICABILE IL COMMA 5-BIS CHE COSÌ RECITA:** *"...La Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per l'adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali..."*.



NOTIZIE

n. 033 - NOVEMBRE 2017

LA CONOSCENZA GENERA LE IDEE PER L'INNOVAZIONE DELLE IMPRESE

Aggiornamenti legislativi, normativi, tecnologici e organizzativi per migliorare il sistema di gestione aziendale

In particolare l'art. 1 co. 1 del D.M. 13.02.2014 così recita: *"...Le piccole e medie imprese che decidono di adottare un modello di organizzazione e gestione della salute e sicurezza, POSSONO avvalersi delle 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, allegato al presente decreto che ne costituisce parte integrante..."* e continuando il comma 2 del D.M. 13.02.2014 così precisa: *"...Le procedure semplificate [...] risultano utili per la predisposizione e l'efficace attuazione di un sistema aziendale idoneo a prevenire i reati previsti dall'articolo 25 septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, come sostituito dall'articolo 300 del D.Lgs. 81/2008..."*



L'IMPORTANZA DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE PER GESTIRE L'INCREMENTO DELLE NORME E DELLE REGOLE SULLE ATTIVITA' D'IMPRESA

Il 30 Ottobre 2017 è stata pubblicata sulla G.U. la L. 155/2017 del 19.10.2017 recante "Delega al Governo per la riforma delle discipline della crisi di impresa e dell'insolvenza". Tale delega ha un impatto anche sul modello organizzativo dell'impresa con la riscrittura delle norme del Codice Civile che, in attuazione dell'art. 14 (Modifiche al codice civile) co. 1 lett. b) così recita: *"...il dovere dell'imprenditore e degli organi sociali di istituire assetti organizzativi adeguati per la rilevazione tempestiva della crisi e della perdita della continuità aziendale, nonché di attivarsi per l'adozione tempestiva di uno degli strumenti previsti dall'ordinamento per il superamento della crisi e il recupero della continuità aziendale..."*

In particolare per le società a responsabilità limitata il co. 1 lett. f) introduce l'organo di controllo specificando che: *"...è obbligatoria la nomina dell'organo di controllo, anche monocratico, o del revisore, da parte della srl, in particolare prevedendo tale obbligo quando la società per due esercizi consecutivi ha superato almeno uno dei seguenti limiti:*

- 1) totale dell'attivo dello stato patrimoniale: 2 milioni di euro;
- 2) ricavi delle vendite e delle prestazioni: 2 milioni di euro;
- 3) dipendenti occupati in media durante l'esercizio: 10 unità..."

L'organizzazione, opportunamente documentata per favorire l'operatività e la tracciabilità del processo decisionale, consentirà di accedere ad una forma di "premiabilità" come previsto dall'art. 4, lett. h) della L. 155/2017.

L'intento del legislatore, espresso dall'art. 14 L. 155/2017, di richiedere una organizzazione di monitoraggio dell'indice di crisi o di perdita della continuità aziendale attraverso la lettura degli indici finanziari rientra nella filosofia che sta alla base dei "Modelli di organizzazione, gestione e controllo" e che interessa i Sistemi di Gestione volontari (qualità, ambiente, sicurezza...), la responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. 231/01), il regime di adempimento collaborativo per la gestione del rischio fiscale (D.Lgs. 128/2015 art. 3 e 4 co. 1), il sistema di gestione della normativa tributaria (disposizioni dell'Agenzia delle Entrate del 14.04.2016),...

Sono tutti sistemi di gestione, opportunamente documentati che tendono a scongiurare un "rischio di non conformità" e che quindi richiedono un approccio documentale ed operativo gestito da una funzione di compliance interna e/o che opera in co-sourcing con consulenti esterni.



IL GRUPPO 2G MANAGEMENT CONSULTING HA POTENZIATO IL GRUPPO DI LAVORO PER LA FUNZIONE DI COMPLIANCE IN OUTSOURCING E CO-SOURCING E QUINDI È A DISPOSIZIONE DEI CLIENTI PER AFFRONTARE LE LORO ESIGENZE. SE VOLETE FISSARE UN APPUNTAMENTO PER IL CHECK UP GRATUITO CON I NOSTRI RESPONSABILI DI PROGETTO PER VALUTARE I NS. SERVIZI POTETE CONTATTARE IL NS. UFFICIO MARKETING
Sig.ra Cristina GAGLIARDO
Tel. 011 505062 - Fax 011 504660
c.gagliardo@gruppo2g.com