PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2848 di giovedì 03 maggio 2012

Decreto 81 e decreto 231: reati, sanzioni e modelli organizzativi

La correlazione tra il D.Lgs. 81/2008 e il D.Lgs. 231/2001 con riferimento ai reati e all'apparato sanzionatorio. Le definizioni di omicidio colposo e lesioni colpose. I modelli organizzativi e l'efficacia esimente della responsabilità amministrativa.

Bologna, 3 Mag ? È ormai evidente come il presente e il futuro della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento agli obiettivi del Decreto legislativo 81/2008, deve e dovrà legarsi sempre più all'adozione di idonei **sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** (SGSL). E, in relazione all'articolo 30 del Testo Unico, emerge inoltre sempre più strettamente la correlazione tra SGSL e **modelli organizzativi esimenti** e tra i decreti 81/2008 e 231/2001.

Un intervento ad una giornata di studio e di aggiornamento che si è tenuta a Bologna il 22 novembre 2011, promossa dalla Cgil Emilia Romagna, ci permette di raccontare, di riassumere questa correlazione con particolare riferimento ai reati e all' apparato sanzionatorio dei due decreti.

Nell'intervento " **Stato dell'arte dell'applicazione della legislazione: d.lgs 81/2008 e smi. Criticità della norma e armonizzazione con i sistemi di gestione certificata. Ruolo della vigilanza istituzionale rispetto ai sistemi certificati**", a cura del Dott. Giuseppe Monsterastelli (Assessorato Sanità Regione Emilia Romagna), si ricorda che nel D.Lgs. 81/2008 (art.2) il "modello di organizzazione e di gestione" è definito come *modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e la sicurezza, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera a) del D.Lgs 231/01, idoneo a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del C.P. (lesioni gravi e gravissime, omicidio colposo), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[PO30037] ?#>

L'autore riporta alcuni **aspetti rilevanti** del decreto legislativo 231/01:
- "l'ente è responsabile dal punto di vista amministrativo per i **reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio** da apicali o da persone sottoposte alla direzione di un apicale;
- le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica;
- non si applicano allo stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale;
- la responsabilità in sede penale degli enti si aggiunge a quella delle persone fisiche che li rappresentano e che materialmente hanno realizzato l'illecito;
- l'ente è responsabile per i reati commessi: nel suo interesse oppure a suo vantaggio;
- i 2 criteri sono cumulabili ma ne è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente;
- l'**interesse**: è accertato dal giudice penale con valutazione ex ante a prescindere degli esiti della condotta delittuosa (ad esempio un indebito arricchimento prefigurato ma magari non realizzato);
- il **vantaggio**: è accertato ex post tenendo conto degli effetti favorevoli per l'ente scaturiti dalla condotta (vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato seppure non prospettato ex ante)".

Dopo aver indicato i reati che prevedono l'applicazione del D. Lgs 231/01 - tra cui i reati di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del C.P. (lesioni gravi e gravissime, omicidio colposo), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla

tutela della salute sul lavoro ? il relatore si sofferma sul **sistema sanzionatorio del D. Lgs 231/01**.

Se la **sanzione pecuniaria** si applica sempre, con un numero di quote che tiene conto di diversi fattori (gravità del fatto, responsabilità dell'ente, attività svolta dall'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto), il giudice può prevedere, nei casi di particolare gravità, l'applicazione di **una o più delle seguenti sanzioni in aggiunta alle sanzioni pecuniarie**, sempre obbligatorie:
- "la chiusura anche temporanea dello stabilimento o della sede commerciale;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- la interdizione anche temporanea dall'esercizio dell'attività ed eventuale nomina di altro soggetto per l'esercizio vicario della medesima quando la prosecuzione dell'attività è necessaria per evitare pregiudizi ai terzi;
- il divieto anche temporaneo di contrattare con la pubblica amministrazione;
- l'esclusione temporanea da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto anche temporaneo di pubblicizzare beni e servizi;
- la pubblicazione della sentenza".

La relazione si sofferma poi su quanto avviene in caso di **omicidio colposo e lesioni colpose** gravi o gravissime conseguenti a violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, con riferimento all'art. 25 septies del D. Lgs 281/01 e all'art. 300 del D. Lgs 81/08 (Modifiche al Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231):
- **D. Lgs 81/08, art. 300, co. 1**: in relazione al delitto di cui all'art. 589 del C.P. (omicidio colposo), commesso con violazione dell'art. 55, co. 2, del D. Lgs 81/08, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Ad esempio: ? 260 per 1.000 è uguale a ? 260.000 o ? 1550 per 1000 è uguale a ? 1.550.000. "L'oscillazione del valore della quota è decisa dal magistrato". *Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno*;
-**D. Lgs 81/08, art. 300, co. 2**: *salvo quanto previsto dal co. 1, in relazione al delitto di cui all'art. 589 del C.P., commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, co. 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno*;
-**D. Lgs 81/08, art. 300, co. 3**: *in relazione al delitto di cui all'art. 590, 3 co., del C.P. (lesioni personali) commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a 6 mesi*.

La relazione si sofferma poi sulla **definizione di lesioni personali colpose** (Art. 590 c.p.).
L'art. 590 indica che "se i fatti sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni (comma modificato dall'articolo 2, comma 2, legge n. 102 del 2006)". Inoltre:
-**la lesione è considerata grave** (art. 583 c.p., co. 1) nei seguenti casi: *se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni; se il fatto produce l'indebolimento permanente di un senso o di un organo*;
-**la lesione è considerata gravissima** (art. 583 c.p., co. 2): *se dal fatto deriva una malattia certamente o probabilmente insanabile; la perdita di un senso; la perdita di un arto, o una mutilazione che renda l'arto inservibile, ovvero la perdita dell'uso di un organo o della capacità di procreare, ovvero una permanente e grave difficoltà della favella; la deformazione, ovvero lo sfregio permanente del viso*.

Dopo aver riportato la definizione di omicidio colposo (art. 589 c.p.), nonché il testo dell'art. 589 c.p. (Omicidio colposo) e del 590 c.p. (Lesioni personali colpose), il relatore indica che "l'elemento comune alle tre fattispecie di reato è la **colpa**, definita dall'art. 43 del c.p. 'Elemento psicologico del reato'.
In particolare il delitto è:
-**doloso**, *o secondo l'intenzione, quando l'evento dannoso o pericoloso, che è il risultato dell'azione od omissione e da cui la legge fa dipendere l'esistenza del delitto, è dall'agente preveduto e voluto come conseguenza della propria azione od omissione*;
-**preterintenzionale**, *o oltre l'intenzione, quando dall'azione od omissione deriva un evento dannoso o pericoloso più grave di quello voluto dall'agente*;
-**colposo**, *o contro l'intenzione, quando l'evento, anche se preveduto, non è voluto dall'agente e si verifica a causa di negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline*.

Dopo questa lunga disquisizione su sanzioni e reati, la relazione si sofferma sul modello**di organizzazione e di gestione**.

Un modello di organizzazione e di gestione (MOG) per avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al D. Lgs 231/01 "deve essere adottato dall'azienda ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti. In altre parole: la responsabilità dell'ente viene esclusa se è dimostrato che sono stati adottati, prima della commissione del fatto, ed efficacemente attuati modelli organizzativi, di gestione e di controllo idonei a prevenire reati della specie in esame".

Con riferimento all'art. 30 D.Lgs 81/2008, deve essere assicurato un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici previsti finalizzato:
- "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".

La relazione si sofferma poi sui commi 2,3,4,5,6 dell'art.30 del D.Lgs. 81/2008, che indicano che il modello organizzativo e gestionale deve prevedere:
- idonei **sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al co. 1;
- 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;
- un idoneo **sistema di controllo** sull'attuazione del medesimo modello 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 nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico".
Inoltre (comma 5) i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL o al British Standard OHSAS 18001: 2007 si presumono **conformi** ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'art. 6.
E (comma 5 ? bis) la Commissione consultiva permanente per la salute e la 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.
Il relatore si sofferma anche sul comma 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'art. 11*.

Per concludere si sottolinea che il MOG deve prevedere "un **organismo di controllo interno** autonomo rispetto al vertice aziendale dotato di effettivi poteri di vigilanza nei confronti delle varie funzioni aziendali e dell'adeguatezza del modello organizzativo e di gestione. L'organismo di controllo interno ed autonomo rispetto al vertice aziendale, non deve coincidere con il SPPA, il cui responsabile, ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. f), è designato dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio medesimo".

" Stato dell'arte dell'applicazione della legislazione: d.lgs 81/2008 e smi. Criticità della norma e armonizzazione con i sistemi di gestione certificata. Ruolo della vigilanza istituzionale rispetto ai sistemi certificati", Dott. Giuseppe Monsterastelli - Assessorato Sanità Regione Emilia Romagna, intervento alla giornata di studio e di aggiornamento del 22 novembre 2011, promossa dalla Cgil Emilia Romagna (formato PDF, 801 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it