PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3133 di giovedì 18 luglio 2013

Il D.Lgs. 231/2001, il D.Lgs. 81/2008 e i modelli organizzativi

Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del D.Lgs. 231/2001. Le caratteristiche e il riconoscimento dell'efficacia esimente dei modelli organizzativi nella normativa e nella giurisprudenza. Di Rolando Dubini.

Milano, 18 Lug ? Il legislatore del D. Lgs. n. 81/2001, tenuto conto della particolarità del contesto di riferimento, all'art. 30 (Modelli di organizzazione e gestione) ha inteso individuare più specificamente gli obiettivi ed i 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 dovrà essere delineato, come già visto in altri articoli pubblicati su PuntoSicuro, 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 emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS22] ?#>

Riguardo all'efficacia esimente, è necessaria 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 [Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012].
Inoltre, la polizia giudiziaria nell'ambito della propria attività investigativa, conformemente a quanto statuito in sede giurisprudenziale (Tribunale di Trani, sentenza 26 ottobre 2009, dep. 11 gennaio 2010), dovrà tener presente che "i **documenti di valutazione dei rischi** redatti ai sensi degli artt. 26 (Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze - DUVRI) e 28 (Documento di Valutazione dei Rischi DVR) del D. Lgs. n. 81/2008:
1-**non sono equiparabili al modello organizzativo e gestionale di cui al D.Lgs. n. 231/2001**;
2-**non assumono valenza nella direzione di assicurare l'efficacia esimente di cui agli artt. 6 e 7**" [Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012].

La sentenza del 26 ottobre 2009 da ultimo sottolinea 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: "il difensore della società in questione ha prodotto i documenti di valutazione dei rischi redatti nel marzo 2009 ai sensi degli arti. 26 e 28 del D.Lgs. 81/08.
Ha voluto sostenere l'equiparazione concreta tra tali documenti ed il modello organizzativo e gestionale della legge speciale in esame.
I documenti prodotti sono stati redatti prima dell'apertura del dibattimento, comunque dopo i tragici accadimenti esaminati.
Essi non potrebbero in ogni caso assumere valenza nella direzione dell'art. 6 e, nell'accezione interpretativa della difesa, dovrebbero unicamente condurre al riconoscimento della fattispecie attenuata.
È tuttavia evidente che il sistema introdotto dal DLG n. 231 del 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 presentati dalla difesa sono stati redatti a mente degli artt. 26 e 28 del DLG 81/08, il modello di organizzazione e gestione del DLG 231/01 è contemplato dall'art. 30 del DLG 81/08, segnando così una distinzione non solo

nominale ma anche funzionale. Tale ultimo articolo riprende l'articolazione offerta dal DLG 231/01 e ne pone in evidenza anche i seguenti **aspetti cruciali**, che **differenziano il modello da un mero documento di valutazione di rischi**:
1) la necessaria vigilanza sull'adempimento degli obblighi, delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza;
2) le periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate;
3) la necessità di un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo della condizioni di idoneità delle misure adottate;
4) l'individuazione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.
Perciò il modello immaginato dal legislatore in questa materia è un modello ispirato a distinte finalità che debbono essere perseguite congiuntamente: quella organizzativa, orientata alla mappatura ed alla gestione del rischio specifico nella prevenzione degli infortuni; quella di controllo sul sistema operativo", onde garantirne la continua verifica e l'effettività.
"**Non è possibile che una semplice analisi dei rischi valga anche per gli obiettivi del DLG n. 231**. Anche se sono ovviamente possibili parziali sovrapposizioni, è chiaro che il modello teso ad escludere la responsabilità societaria è caratterizzato anche dal sistema di vigilanza che, pure attraverso obblighi diretti ad incanalare le informazioni verso la struttura deputata al controllo sul funzionamento e sull'osservanza, culmina nella previsione di sanzioni per le inottemperanze e nell'affidamento di poteri disciplinari al medesimo organismo dotato di piena autonomia. Queste sono caratteristiche imprescindibili del modello organizzativo.
Ad esse vanno cumulate le previsioni, altrettanto obbligatorie nel modello gestionale del DLG 231 ma non presenti nel documento di valutazione dei rischi, inerenti alle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.
Peraltro, mentre il documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli incombenti in determinate situazioni all'interno del processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addetti concretamente a determinate mansioni, il modello del DLG n. 231 deve rivolgersi non tanto a tali soggetti che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a coloro che, in seno all'intera compagine aziendale, sono esposti al rischio di commettere reati colposi e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente.
Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione.
Dalla focalizzazione delle procedure corrette del ciclo produttivo, per la parte riferibile alla sfera esecutiva dei lavoratori, si passa anche alla cruciale **individuazione dei responsabili** dell'attuazione dei protocolli decisionali, finanziari e gestionali occorrenti per scongiurare quei rischi.
Si tratta, come chiarito, di evitare la commissione di reati in materia di infortuni sul lavoro da parte dei garanti dell'incolumità fisica dei lavoratori.
E' evidente, di conseguenza, che i due documenti di valutazione dei rischi prodotti dalla difesa della Truck Center abbiano una destinazione diversa sul piano funzionale e giuridico rispetto al modello della legge speciale in esame.
Essi non possono in alcun modo costituire un surrogato di un modello organizzativo e gestionale, che è stato congegnato per scopi diversi, anche se mediatamente sempre a favore dei lavoratori, e che per questo risulta strutturato normativamente con precipue ramificazioni attuative, ben marcate e polivalenti" (Tribunale di Trani, sentenza 26 ottobre 2009, dep. 11 gennaio 2010).

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. 231/2001 è contemplato dall'art. 30 del citato D. Lgs. n. 81/2008, segnando così una distinzione non solo nominale ma anche funzionale.

Rolando Dubini, avvocato in Milano

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
