PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3108 di giovedì 13 giugno 2013

Il modello di organizzazione tra D.Lgs. 231/2001 e Testo Unico

Il modello di organizzazione e di gestione è definito dal D. Lgs. 231/2001, decreto che disciplina la responsabilità amministrativa. Il D.Lgs. 81/2008 lo ridefinisce in relazione alla violazione di obblighi di sicurezza e salute. Di Rolando Dubini.

Milano, 13 Giu ? Nell'ambito della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'omicidio e le lesioni devono essere commessi *con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, comprendendosi fra esse l'art. 2087 c.c.
Tali **violazioni** possono configurare anch'esse, secondo il D.Lgs. 81/2008, fattispecie di *reato proprio,* riferito ad un soggetto specifico (datore di lavoro, dirigente, preposto, ecc.).
La responsabilità penale ricade su tale soggetto, titolare della *posizione di garanzia* (consistente nell'obbligo di tutela dell'integrità dei lavoratori), **anche nel caso in cui la condotta sia *materialmente* realizzata da altri soggetti**, ovvero va sempre esercitato il potere impeditivo, o di impedimento, diretto o indiretto dei reati che è attribuito alle figure operative, che intervengono direttamente, oppure a segnalatori qualificati, quali rspp, consulenti ecc. Infatti l'art. 40 c.p. (**Rapporto di causalità**) indica che *nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione. Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo*.

A tale proposito va considerato che la responsabilità può essere esclusa in presenza di una **delega di funzioni** (e non anche di una *delega materiale* a compiere specifici atti) ad altro soggetto, sempre che, in capo al delegante, non sia configurabile, rispetto alla violazione commessa dal delegato, una *culpa in eligendo* o una *culpa in vigilando* (la delega di funzioni in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro è disciplinata dall'art. 16 D.Lgs. 81/2008).
Questo comporta che, in materia di sicurezza sul lavoro, **la violazione del soggetto sottoposto è sempre ? potenzialmente ? violazione anche del soggetto apicale**, che deve dimostrare di aver adempiuto al proprio dovere di vigilanza (previsto esplicitamente dall'art. 18 c. 3 bis D.Lgs. n. 81/2008). Questo vale anche nei rapporti tra soggetti apicali, in particolare tra datore di lavoro delegante e datore di lavoro delegato.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ELPS23] ?#>

Tale dimostrazione può rilevare tanto ai fini dell'esclusione della responsabilità penale individuale, quanto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente.
Le **misure previste aziendalmente per le figure apicali** devono dunque riguardare sia i loro **compiti di gestione**, che i loro **compiti di vigilanza**. Vero è che in caso di violazione del sottoposto sarà l'accusa che dovrà dimostrare l'omessa vigilanza, ma quando in effetti tale vigilanza sia mancata, sarà agevole dimostrarne la carenza.

Il «**Modello di organizzazione e di gestione**» è definito dal D. Lgs. n. 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.
In particolare l'art. 2 comma 1 lettera dd) del D.Lgs. n. 81/2008 lo definisce, per quel che riguarda i reati correlati alla violazione degli obblighi di sicurezza e salute dei lavoratori, come «**modello di organizzazione e di gestione**»: *modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro*.

Secondo tale disciplina, l'Ente (sono esclusi gli enti pubblici non economici) in quanto tale non risponde a titolo di responsabilità amministrativa della persona giuridica per un reato commesso da soggetti in posizione apicale se prova che l'organo dirigente ha **adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, tale modello**, idoneo a prevenire, tra i tanti i reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) o di lesione grave (art. 590, terzo comma, c.p.), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro.

Il modello di organizzazione e di gestione deve essere **adottato ed efficacemente attuato -** prescrive l'articolo 30 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008 - assicurando un **sistema aziendale** per l'adempimento di tutti gli **obblighi giuridici** relativi (e la mappa dei rischi prevista dalla parte speciale del modello 231 deve dar conto di ognuno dei seguenti punti, e non invece, erroneamente, rinviare al sistema di gestione della sicurezza nel suo complesso eventualmente adottato) con riferimento:
a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello organizzativo e gestionale 231 (ex art. 30 commi 2, 3 e 4 D.Lgs. n. 81/2008) **deve inoltre prevedere**:
1) idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle suddette attività;
2) per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione ed il controllo del rischio;
3) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello [laddove è stato istituito un sistema disciplinare, spesso, tale sistema non viene applicato, e allora esiste solo sulla carta];
4) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate [laddove è stato istituito, spesso, tale sistema di controllo non viene applicato, ed esiste sullo sulla carta, l'organo di vigilanza non vigila in modo effettivo];
5) il riesame e l'eventuale modifica del modello quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, o in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

In sede di prima applicazione - prevede sempre l'art. 30 citato - "*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 detti per le parti corrispondenti*".
Sempre in sede di prima applicazione, la Commissione Consultiva Permanente, (art. 6), può indicare ulteriori modelli di organizzazione e gestione. L'adozione di questi modelli nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività promozionali finanziabili.

Rolando Dubini, avvocato in Milano

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it