

# **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 (<u>datore di lavoro</u>, 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 <u>delega di funzioni</u> 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 <u>D. Lgs. n. 231/2001</u>, che disciplina la <u>responsabilità amministrativa</u> 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 <u>modello di organizzazione e di gestione</u> 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