PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 16 - numero 3290 di giovedì 03 aprile 2014

Modelli organizzativi: requisiti e orientamenti della giurisprudenza

Un intervento si sofferma sui requisiti che deve avere un modello organizzativo con riferimento all'articolo 30 del Decreto legislativo 81/2008 e al D.Lgs. 231/2001. Gli esempi di corretto adempimento agli obblighi e gli orientamenti della giurisprudenza.

Como, 3 Apr ? Gli orientamenti della **giurisprudenza, intesa** come l'insieme delle decisioni prese dai giudici nel risolvere controversie applicando e interpretando una norma, sono molto importanti per comprendere la normativa e la sua possibile interpretazione.

Per questo motivo ci soffermiamo sui requisiti richiesti, con riferimento a esempi e sentenze, per la costruzione di condizioni organizzative e gestionali in grado di tutelare sia le persone fisiche che lavorano in azienda che le stesse persone giuridiche (società, enti, ...) da responsabilità per inadempimento delle norme in materia di sicurezza sul lavoro: i **modelli di organizzazione e di gestione** per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a), del D.Lgs.231/2001.

Per parlare di modelli organizzativi presentiamo un intervento al convegno "**L'importanza di un efficace modello di organizzazione e di gestione del rischio ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs 231/01 s.m.i.**" che si è tenuto il primo giugno 2012 a Como durante la "XIII Giornata della Sicurezza sul Lavoro".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0092] ?#>

L'intervento "**I modelli organizzativi secondo gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e la Giurisprudenza correlata**", a cura della giurista Dr.ssa Anna Guardavilla, si sofferma in particolare sui requisiti che deve avere un modello in materia di sicurezza e salute sul lavoro con riferimento all'articolo 30 del Decreto legislativo 81/2008.

Il **comma 1** dell'Art.30 indica che il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica deve essere adottato ed efficacemente attuato, **assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi** (rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti, emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, sorveglianza sanitaria, informazione e formazione dei lavoratori, vigilanza, ...).

La relatrice a questo proposito fa l'**esempio di un'azienda chimica**.
Per l'azienda chimica è necessario dunque "l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dal Capo I del titolo IX (Sostanze pericolose ? Protezione da agenti chimici) in termini di valutazione del rischio chimico (art. 223) e relative misure di prevenzione e protezione (artt. 224 e 225), informazione e formazione (art. 227), sorveglianza sanitaria (art. 229), consultazione (231) etc., in aggiunta a quanto prescritto dalle norme generali (Tit. I D.Lgs. 81/08) e dalle ulteriori prescrizioni specifiche (titoli specifici etc.)".

Altri **requisiti richiesti**, corredati di esempi e suggerimenti:
- devono essere predisposti ***idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione di tali attività*** (**Art. 30 c. 2**): in una azienda chimica ciò può riguardare "registri di formazione e informazione, formalizzazione dell'effettuato aggiornamento delle misure, verbali di consultazione, verbali di consegna dei DPI, verbali di coordinamento, DUVRI, permessi di lavoro,

registrazione delle attività di sorveglianza sanitaria etc...";
- previsione, *per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, di 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* (**Art. 30 c. 3**): la relatrice sottolinea che in una azienda chimica "questa articolazione non deve essere finalizzata solo al controllo del rischio per i dipendenti ma anche per i terzi cui vengano affidati lavori non solo all'interno dell'azienda ma anche nel suo ciclo produttivo". A questo proposito è citata una sentenza che affronta il tema dell'**affidamento per il trasporto di sostanze chimiche**: "*l'impianto del modello non considera che, allorquando non siano coinvolti soggetti dipendenti della X, sia necessario adottare in ogni modo cautele e regole per evitare che dipendenti di terzi possano subire lesioni o perdere la vita per infrazioni commesse dai loro datori di lavoro nel movimentare, nel gestire o nel trattare mezzi di trasporto contenenti sostanze pericolose, anche se rimaste in via residuale, gestite dalla stessa società di trasporto*". La sentenza continua indicando che "*è chiaro che il controllo dei rischi non può esaurirsi nell'ambito della struttura organizzativa ed aziendale della società in questione, ma deve essere esteso anche all'osservanza delle medesime regole da parte dei soggetti che entrano, direttamente o indirettamente, in contatto con le sostanze chimiche, detenute proprio nei mezzi di trasporto gestiti dalla X*" (Tribunale di Trani - Sezione Molfetta - 12.1.2010).

Rimandando alla lettura integrale delle slide dell'intervento di Anna Guardavilla, che si sofferma su diversi aspetti di questa sentenza del Tribunale di Trani, segnaliamo che la sentenza entra nel dettaglio delle **procedure per l'affidamento di lavori**, ad esempio con riferimento alla segnalata carenza di procedure per assicurare il passaggio di informazioni sui rischi dei prodotti pericolosi o di procedure per una corretta individuazione di "*soggetti giuridici esterni in grado di assicurare, sul piano negoziale, imprenditoriale e legale, tutti i tipi di servizi nel settore specialistico della chimica al fine di evitare pregiudizi ai dipendenti di tali terzi in luoghi di lavoro non direttamente controllati dalla X*". Senza dimenticare la mancanza di una "*basilare previsione di protocolli operativi atti a garantire un'attività di controllo preventivo dell'esistenza dei presidi antinfortunistici e del loro corretto uso negli impianti aziendali di terzi, i cui dipendenti possono essere sollecitati a prestare attività rischiose a favore della X nel settore chimico*".

Altri **requisiti richiesti dall'articolo 30**:
*- il modello organizzativo deve altresì prevedere 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* (Art. 30 c. 4). La relatrice ricorda che con le modifiche operate dal D.Lgs. 106/2009 "l'attuazione del sistema di verifica e controllo previsto nell'ambito del modello organizzativo rende interamente liberatoria per il datore di lavoro l'eventuale delega di funzioni". Infatti l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite si intende assolto *in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art.30, comma 4* (Art. 16 D.Lgs. 81/2008). Viene segnalata a questo proposito una sentenza che recita "*pur in presenza di valida delega di funzioni, esiste un residuo non delegabile, costituito dal dovere di vigilanza e da doveri di intervento sostitutivo su situazioni conosciute o che avrebbero dovuto essere conosciute. In conclusione, con la delega di funzioni, il contenuto della posizione di garanzia gravante sull'obbligato originario si modifica e si riduce agli indicati obblighi di controllo e intervento sostitutivo*" (Cass. Pen., Sez. IV, 3 marzo 2010 n. 8641);
- in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNIINAIL 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 (Art. 30 c. 5).

Viene poi riportata una importante sentenza in merito al **tema dell'interesse o vantaggio**, ricordando che secondo il 231/2001 l'Ente va esente da responsabilità amministrativa quando coloro che hanno commesso uno dei cosiddetti reati presupposto, hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La sentenza indica che "*le gravissime violazioni della normativa antinfortunistica ed antincendio, le colpevoli omissioni, sono caratterizzate da un contenuto economico rispetto al quale l'azienda non solo aveva interesse, ma se ne è anche sicuramente avvantaggiata, sotto il profilo del considerevole risparmio economico che ha tratto omettendo qualsiasi intervento nello stabilimento di Torino; oltre che dell'utile contemporaneamente ritratto dalla continuità della produzione*" (Trib. Torino, Corte d'Assise, 15.4.2011).

Sottolineando poi che l'**art. 25 septies** del D.Lgs. 231/2001 ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti alle fattispecie di omicidio colposo (art 589 c.p.) e lesioni personali colpose gravi o gravissime (art. 590 c.p.) entrambi commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, sono riportate nel dettaglio alcune sentenze:

- **Trib. Pinerolo, 23 settembre 2010** - Responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio occorso ad un lavoratore addetto ad un macchinario. Esclusa la responsabilità del costruttore, del venditore e del manutentore. Applicato il D.Lgs. 231/01 all'azienda utilizzatrice: condannata alla sanzione amministrativa pecuniaria;
- **Trib. Novara, 26 ottobre 2010**: applicato il regime della responsabilità amministrativa a due società operanti in un Centro Interportuale Merci per l'infortunio mortale occorso ad un lavoratore addetto alla spunta dei treni travolto da un locomotore. Alla base gravi violazioni in materia di valutazione dei rischi e appalti.

L'intervento si conclude riportando ampi stralci della sentenza del Tribunale di Torino - Seconda Corte di assise - 15 aprile 2011 (sentenza relativa a ThyssenKrupp Acciai speciali Terni s.p.a.) con riferimento al tema dell'Organismo di Vigilanza e al controllo sulla corretta applicazione del modello di organizzazione e gestione. Tema affrontato e approfondito proprio dall'avvocato Anna Guardavilla in un articolo su PuntoSicuro.

" I modelli organizzativi secondo gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, l'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e la Giurisprudenza correlata" a cura della giurista Dr.ssa Anna Guardavilla, intervento al convegno "L'importanza di un efficace modello di organizzazione e di gestione del rischio ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 81/2008 e del D.Lgs 231/01 s.m.i." che si è tenuto durante la "XIII Giornata della Sicurezza sul Lavoro" (formato PDF, 121 kB).

RTM

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it