

IL NUOVO TESTO UNICO SULLA SICUREZZA SUL LAVORO (D. Lgs. 81/2008)

Check Fruit
10 novembre 2010

Avv. Chiara Marinuzzi
- Studio Legale Avv. Gaetano Forte -
www.avvocatogaetanoforte.it

Norma di base

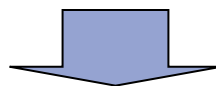
- Art. 2087 CC

“L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”:

Obbligo di prevenzione

Art. 40 codice penale

Non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo



POSIZIONE DI GARANZIA

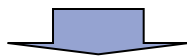
Il datore di lavoro (insieme agli altri soggetti) è un garante della salvaguardia della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro

Individuazione delle responsabilità

- L'individuazione dei soggetti penalmente responsabili nel caso di infortuni è spesso difficile in quanto l'evento può essere determinato da una serie di condotte riconducibili a sfere di doveri differenti.
- La presenza di un TU in cui sono delineati i doveri di determinati soggetti e disciplinati strumenti per la gestione dei poteri e dei doveri (delega di funzioni) non fornisce tuttavia risposte univoche all'individuazione del responsabile.

Criteri di imputazione

- Elemento oggettivo - condotta punibile
- Elemento soggettivo – colpa



PRINCIPIO DI INESIGIBILITA'

Il principio della inesigibilità di una condotta diversa subisce forti mitigazioni nel settore antinfortunistico.

Casistica

- L'inosservanza delle norme di prevenzione da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti ha valore assorbente rispetto al comportamento dell'operaio, la cui condotta può assumere rilevanza ai fini penalistici solo dopo che da parte dei soggetti obbligati siano state adempiute le prescrizioni di loro competenza" (Cass. Pen., sez. IV, 25.10.2007 n. 3448)
- Il datore di lavoro...è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità e inopinabilità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative, dell'atipicità ed eccezionalità, così da porsi quale causa esclusiva dell'evento" (Cass. Pen., 15.01.2001 n. 456 nonché di recente Cass. Pen., sez. IV, 18.01.2007 n. 6348)
- Nessuna efficacia causale può essere attribuita al lavoratore infortunato che eventualmente abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondursi alla mancanza o insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare il rischio di siffatto comportamento" (Cass. Pen., sez. IV, 19.04.2005 n. 23279)

Testo Unico

Il nuovo T.U. ha apportato una serie di novità tra le quali si segnalano quelle concernenti le **sanzioni, le deleghe di funzioni, la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D. Lgs. 231/2001), i modelli organizzativi 231 e gli appalti.**

Aspetti positivi

1. RIORDINO DELLA NORMATIVA PREDEDENTE

Sono abrogati:

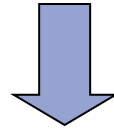
- DPR 27 aprile 1955, n. 547 in tema di prevenzione infortuni sul lavoro;
- DPR 7 gennaio 1956, n. 164 in tema di prevenzione infortuni sul lavoro nelle costruzioni;
- DPR 19 marzo 1956, n. 303 in tema di igiene del lavoro (fatta eccezione per art. 64 in tema di ispezioni);
- D.lgs. 15 agosto 1991, n. 277 concernente la protezione dai rischi derivanti da esposizioni ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro;
- D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 sulla sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;
- D.lgs. 14 agosto 1996, n. 493 contenente prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro;
- D.lgs. 14 agosto 1996, n. 494 contenente prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili;
- D.lgs. 19 agosto 2005, n. 187 contenente prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche;
- Art. 36 bis, comma 1 e 2 d.l. 4 luglio 2006, n. 223 convertito con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006 n. 248 contenente misure urgenti per il contrasto del lavoro nero e per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Art. 2, 3, 5, 6 e 7 della l. 123 2007;
- Ogni altra disposizione incompatibile con lo stesso.

I protagonisti della sicurezza

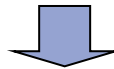
- Datore di lavoro;
- Dirigenti;
- Preposti;
- RSPP
- Lavoratori e altri soggetti.

Datore di lavoro: art. 2 lett. b)

*“Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o comunque il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto **esercita i poteri decisionali e di spesa** ...”*



La nozione di datore di lavoro prevista dal d. lgs. 81/2008 è ancora più ampia e sostanziale rispetto al passato



si estende fino a ricomprendere colui che di fatto ha la responsabilità dell'organizzazione (concetto più ampio di impresa!).

-
- La responsabilità è prevista in chi **ESERCITA** i poteri decisionali e di spesa e non solo in chi ne è formalmente **TITOLARE**
 - La norma sostituisce il concetto di imputazione formale con un concetto di imputazione sostanziale

Chi è il datore di lavoro?

- In sede civilistica si identifica con il legale rappresentante;
- In sede penale non sempre il “datore di lavoro” di cui al codice civile corrisponde al soggetto qualificabile come datore di lavoro



**AUTONOMIA DELLA DEFINIZIONE
RISPETTO AGLI ALTRI SETTORI DEL
DIRITTO**

Il datore di lavoro nell'unità produttiva

Possibili due soluzioni:

- Istituto della **delega di funzioni**. In tal caso si avrà un datore di lavoro formale (al vertice) e un “datore di lavoro delegato” (nell'unità produttiva)
- Individuazione del datore di lavoro direttamente nell'unità produttiva (unico datore di lavoro titolare anche dei doveri indelegabili).

Unità produttiva



- Art. 2 lett. t) TU

«unita' produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale.

- La nozione “sostanziale” di datore di lavoro di cui all’art. 2 lett. b) del decreto 81 autorizza a ritenere che possano qualificarsi come datori di lavoro i singoli direttori di stabilimento/i in quanto soggetti apicali dell’unità produttiva in quanto operati per questa in piena autonomia
- (cfr. Cassazione, Sezione Terza Penale, sentenza n.20220/2006, che afferma che “..., *va rilevato che datore di lavoro è chi ha la responsabilità dell’impresa o dell’unità produttiva, cui spetta il controllo su tutta l’organizzazione amministrativa e gestionale dell’ente cui è egli preposto; il che comporta anche l’obbligo di assicurare ai lavoratori un’adeguata formazione in materia di sicurezza del lavoro. Quindi, il direttore di uno stabilimento, specie se non abbia preposto alla direzione dei lavori altra persona, ha sempre l’obbligo, quale soggetto apicale dell’unità produttiva nell’ambito delle proprie competenze e attribuzioni, di accertarsi che il lavoro degli operai si svolga in condizioni di sicurezza*”.)

- Parte della dottrina ammette la possibilità di convivenza di più datori di lavoro all'interno della medesima organizzazione aziendale, laddove i soggetti così qualificabili siano titolari di appositi poteri decisionali e di spesa riferiti al complesso della vita aziendale e non solo alla sicurezza.
- Tale elemento, secondo questa posizione, consentirebbe di distinguere tra “datori di lavoro diffusi” e delegati per la sicurezza. Nel primo caso avremmo un datore di lavoro a tutti gli effetti e come tale titolare anche dei doveri non delegabili, nel secondo caso avremmo un soggetto destinatario di una delega da parte del datore dei lavoro limitata ai doveri non delegabili.
- La tesi a parere di chi scrive non è del tutto condivisibile, in quanto, molto spesso, nelle società strutturate molte funzioni organizzative sono accentrate e le unità produttive si limitano a svolgere le funzioni operative (tra cui ad esempio la gestione della sicurezza).

Cosa deve fare

- Art. 2087 c.c. organizzare le attività in modo sicuro per salvaguardare l'incolumità fisica e morale dei lavoratori;
- Valutare i rischi 
Obblighi indelegabili
- Nominare il RSPP 
- Applicare (se esercita tale ruolo) le norme prevenzionistiche

Il datore di lavoro per un'efficace gestione dell'attività di impresa sceglie di essere coadiuvato da due tipologie di collaboratori:

- il dirigente e
- il preposto.

Dirigente: art. 2 lett. d)

“persona che, in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l’attività lavorativa e vigilando su di essa”

- La definizione di dirigente collegata al tema della sicurezza è molto più ampia e decisamente meno formalistica di quella giuslavoristica: sono considerati tali anche coloro che svolgono un'attività dal punto di vista prevenzionistico che si esplica con un potere organizzativo, dispositivo e di decisione, nonostante formalmente essi non siano inquadrabili in tale qualifica sulla base di un contratto di lavoro subordinato.

La posizione antinfortunistica del dirigente prescinde da incarichi formali e potere di spesa

- Vd. Cass.Pen., Sez.IV, 01/10/2008 n.42136 che afferma la responsabilità del direttore dello stabilimento in caso di infortunio subito dal lavoratore nell'ambito del ciclo di produzione, in quanto, in qualità di dirigente, assume la veste di garante dell'osservanza della disciplina antinfortunistica, nella sfera di responsabilità gestionale a lui attribuita, anche in assenza di delega.

Dirigente

- La giurisprudenza ha sempre ritenuto tale figura come destinataria di una responsabilità specifica che gli deriva ex lege. Salvo che non sia destinatario di apposita delega di funzioni;
- Nel TU viene utilizzato lo strumento dell'incarico ossia il legislatore ha definito i doveri nell'ambito delle attribuzioni "conferite" dal datore di lavoro;
- Parte della dottrina distingue tra incarico e delega.
- Secondo la giurisprudenza la responsabilità del dirigente non può essere estesa a quegli adempimenti che richiedono la verifica in concreto dell'andamento giornaliero delle lavorazioni che normalmente sono rimesse al preposto (Cass. Pen. Sez. IV. 22.02.2000 n. 6297)

Ruolo

- L'art. 15 prevede che il dirigente ha diritto all'informazione e alla formazione sulla sicurezza dei lavoratori;
- Esso assume la figura di co-obbligato del DDL;
- Il dirigente non è più un esecutore ma è protagonista attivo.

Art. 18 obblighi del datore di lavoro e del dirigente

- nominare il medico competente e richiedere l'osservanza degli obblighi a suo carico;
- designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- affidare i compiti ai lavoratori tenendo conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale,
- prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- richiedere l'osservanza da parte dei lavoratori delle norme e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento;
- astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- consegnare tempestivamente al RLS, copia del documento di valutazione dei rischi, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati relativi ai agli infortuni sul lavoro;
- elaborare il documento unico di valutazione dei rischi nei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

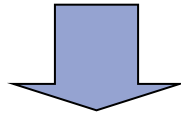
... segue

- comunicare all'INAIL, o all'IPSEMA, in relazione alle rispettive competenze, a fini statistici e informativi, i dati relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, le informazioni relative agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni;
- consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi previste all'articolo 50;
- adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;
- nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento,
- nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'articolo 35;
- aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;
 - aa) comunicare annualmente all'INAIL i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
 - bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità

Preposto: art. 2 lett. e)

“Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa”

Come per il dirigente, anche per il preposto il legislatore è intervenuto individuando con maggiore precisione le categorie adeguandosi a quanto stabilito dai più consolidati orientamenti giurisprudenziali



il preposto condivide con il datore di lavoro oneri e responsabilità ma con sfumature diverse secondo le sue reali mansioni

Ruolo

- Attuazione delle direttive (attività esecutiva)
- Sorveglianza e controllo
- Ha diritto di ricevere un'informazione e una formazione specifica ed un aggiornamento periodico. La formazione ha ad oggetto:
 - soggetti coinvolti e obblighi;
 - fattori di rischio;
 - valutazione dei rischi;
 - misure tecniche.
- Non è più il soggetto individuato solo per la sua esperienza e per l'ascendente verso il lavoratori (competenza e formazione)

- **Non occorre una nomina ad hoc .**

Secondo la Cassazione “*chiunque abbia assunto, in qualsiasi modo, posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori , così da impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve essere considerato preposto*” (Cass. Pen., sez. IV, 06.07.1999 n. 11406);

nello stesso senso Cassazione Penale Sez. III – Sentenza n. 22118 del 3 giugno 2008, secondo cui la qualifica del preposto dev'essere attribuita, più che in base a formali qualificazioni giuridiche, con riferimento alle mansioni effettivamente svolte nell'impresa. Ne consegue che chiunque abbia assunto, in qualsiasi modo, posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori, così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve essere considerato, per ciò stesso, tenuto all'osservanza ed all'attuazione delle prescritte misure di sicurezza ed al controllo del loro rispetto da parte dei singoli lavoratori.

- **Il potere gerarchico distingue il preposto dal lavoratore.**

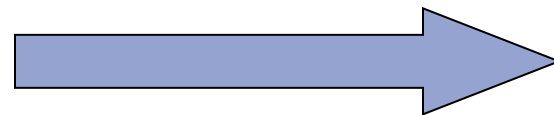
- **L'esistenza del preposto tuttavia non esonera da responsabilità il datore di lavoro.**

Segue...

- *In caso di omessa vigilanza ai dettami delle norme di sicurezza, l'eventuale colpa del preposto non elimina la responsabilità dell'imprenditore, a meno che questo non abbia conferito al primo non solo la generica delega a sorvegliare lo svolgimento del lavoro, ma lo abbia anche dotato dei poteri di autonoma iniziativa - anche eventualmente di spesa o di modifica delle condizioni di lavoro, delle fasi e dei temi del processo lavorativo - per l'adeguamento e l'uso, in condizioni di sicurezza dei mezzi forniti (Cass. pen., sez. IV, 26.11.1996);*
- *l'esistenza sul luogo di lavoro di un preposto - salvo che non vi sia la prova rigorosa di una delega espressamente e formalmente conferitagli, con pienezza di poteri e autonomia decisionale e di una sua particolare competenza - non comporta il trasferimento in capo allo stesso degli obblighi e delle responsabilità incombenti sul datore di lavoro, essendo a suo carico (peraltro in maniera esclusiva quanto l'impresa sia di dimensioni molto modeste) soltanto il dovere di vigilare che i lavoratori osservino le misure ed usino i dispositivi di sicurezza e gli altri mezzi di protezione, comportandosi in modo da non creare pericolo per sé e per gli altri (Cass. pen., sez. I 27.02.1998)*

Cosa deve fare

Il T.U. individua specificamente le attività a cui è tenuto il preposto all'art. 19 e le relative sanzioni sono individuate all'art. 56 il quale prevede in particolare che:



Continuità dell'azione di vigilanza

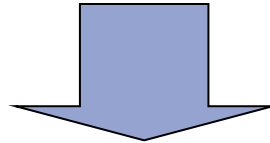
- L'azione di vigilanza deve essere continua ed accurata, ma poiché nel nostro ordinamento vige il principio *nemo ad impossibilia tenetur*, al preposto non può richiedersi di evitare comportamenti irresponsabili del lavoratore, oppure eventi occasionali ed imprevedibili
- La colpa del preposto risiede nel comportamento negligente e permissivo protratto nel tempo che generi nei lavoratori comportamenti scorretti e soggetti a rischio.

Lavoratori: art. 2 lett. a)

“Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari ...”

Lavoratore

Si tratta di una definizione che fornisce una lettura allargata della figura del lavoratore a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega il lavoratore all'impresa.



Definizione non più incentrata sul rapporto di lavoro subordinato ma sulla circostanza di fatto costituita dall'inserimento di un soggetto nell'organizzazione altrui (questa impostazione rispecchia quanto già stabilito dalla giurisprudenza di legittimità)

RSPP

Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è un professionista adeguatamente formato e qualificato che fornisce al datore di lavoro quelle competenze tecniche ed organizzative di cui ha bisogno, e che affianca ed assiste nell'elaborazione ed attuazione delle misure preventive e protettive e delle procedure di sicurezza finalizzate alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

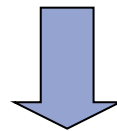
Compiti del servizio di prevenzione e protezione

- Individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro e i sistemi di controllo;
- elaborazione delle misure preventive e protettive;
- elaborazione delle procedure di sicurezza;
- proposizione dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- fornire ai lavoratori adeguata formazione.

... segue

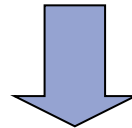
I componenti del servizio prevenzione e protezione sono dei consulenti e i risultati dei loro “studi” vengono fatti propri dai vertici della società.

- La Cassazione penale, nella recente *sentenza n.32357 del 12/08/2010*, ha affermato che il RSPP «...opera “per conto” del datore di lavoro, svolgendo (solo) **un’attività di “consulenza”** nella materia della prevenzione dei rischi in ambiente lavorativo, di guisa che i risultati della sua attività sono destinati al datore di lavoro, cui compete, poi, di ottemperare alle indicazioni offertogli rimuovendo le situazioni pericolose».



Si tratta di ausiliari/consulenti del datore di lavoro e pertanto non possono essere chiamati a rispondere direttamente del loro operato.

Solo il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti sono titolari di una posizione di garanzia che impone l'obbligo di agire, secondo le loro competenze e attribuzioni.



Non sono infatti previste nel T.U. sanzioni per i componenti del servizio prevenzione e protezione.

-
- Nella già citata **sentenza n.32357 del 12/08/2010** la Cassazione ha infatti ribadito che

*«la designazione del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare, **NON equivale a “delega di funzioni”** utile ai fini dell’esonero del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, che gli consentirebbe di “trasferire” ad altri – il delegato – la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori (...)»*

Tuttavia ...

l'RSPP anche in assenza di una capacità immediatamente operativa, **sarà penalmente responsabile dell'evento lesivo ex art. 43 c.p. qualora** con la propria condotta omissiva abbia avuto un ruolo causale o concausale nella determinazione dell'evento e sarà chiamato a risponderne attraverso la contestazione dell'art. 33 T.U. con un profilo di cooperazione colposa ex art. 113 c.p..

RSPP delegato?

- Spesso le aziende conferiscono al RSPP apposita delega di funzioni
- Il TU non prevede esplicito divieto
- Molti autori vedono questa possibilità in modo negativo in quanto in tal modo si annullerebbe la figura e la funzione stessa del RSPP (il datore di lavoro diventerebbe supporto di se stesso)
- La giurisprudenza si è invece mostrata propensa alla possibilità ammettendo la delega al RSPP

Poteri esercitati di fatto

L'art. 299 del T.U. stabilisce espressamente che le posizioni di garanzia relative al datore di lavoro, dirigente e preposto gravano altresì su colui il quale, **pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.**

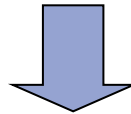
Art. 301 T.U. rinvio al d. lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.

Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli art. 20 e seguenti del **d. lgs. 19 dicembre 1994, n. 758.**

Prescrizione obbligatoria

Istituto che conferisce al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle AASSLL il potere di impartire al contravventore un'apposita prescrizione volta alla regolarizzazione, entro un periodo di tempo, delle violazioni in materia di salute e sicurezza riscontrate.

Il suddetto organo di vigilanza riferisce contestualmente al PM la notizia di reato inerente la contravvenzione in oggetto.



Il procedimento penale con l'iscrizione ha comunque inizio ma **rimane sospeso fino al momento in cui il PM riceve la comunicazione concernente l'adempimento o meno della prescrizione**

L'organo di vigilanza verificherà poi l'eventuale adempimento:

- nel caso di adempimento ammetterà il contravventore a pagare in sede amministrativa una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per tale contravvenzione e informerà il PM dell'adempimento e dell'eventuale pagamento



ciò condurrà all'estinzione del reato

- nel caso di mancato adempimento alla prescrizione, l'organo di vigilanza ne dà comunicazione al PM e al contravventore entro 90 gg dalla scadenza del termine fissato in prescrizione



poi riprende il procedimento penale sospeso, con la fase dell'indagini e con l'eventuale esercizio dell'azione penale mediante richiesta di rinvio a giudizio.

N.B.

Per le contravvenzioni previste dal T.U. e punite con la sola pena dell'arresto il giudice applica, salvo alcune deroghe, in luogo dell'arresto, la pena dell'ammenda in misura comunque non inferiore a 8.000 euro e non superiore a 24.000 euro, **se entro la conclusione del giudizio di primo grado, risultano eliminate tutte le irregolarità, le fonti di rischio e le eventuali conseguenze dannose del reato.**

Riduzione della pena

Per i reati puniti con l'arresto, anche in via alternativa, la **pena è ridotta** fino ad un terzo per il contravventore che **si adopera**, prima dell'apertura del dibattimento, **per la rimozione delle irregolarità** e delle eventuali conseguenze dannose del reato.



LA RESPONSABILITA' DELLE PERSONE FISICHE

La Delega di funzioni

Delega di funzioni

- La delega di funzioni è stato fino al 2008 un istituto non codificato da alcuna norma specifica.
- La sua fisionomia è stata delineata (soprattutto in materia di infortunistica sul lavoro) nel corso degli anni dalla giurisprudenza, che ha individuato i requisiti, il contenuto e la forma che tale atto deve avere al fine di realizzare un effettivo trasferimento di poteri.

TU sicurezza art. 16

- 1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, e' ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
 - b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalita' ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
 - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.
- 2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicita'.
- 3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.

■ Art. 16, **Comma 3-bis** **“SUBDELEGA”**

Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni previste ai commi 1 e 2 dell'art.16.

Questa delega di funzioni NON esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite.

Il soggetto al quale sia stata conferita tale delega NON può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Funzione

- Organigrammi o mansionari non sempre sufficienti ad individuare singole responsabilità (spesso solo deleghe di esecuzione).



rischio di

- duplicazioni di responsabilità
- vuoti di potere.

Forme di ripartizione dei compiti

- **suddivisione dei compiti interna** (atti di preposizione, lettere di conferimento di poteri, verbali del Consiglio di Amministrazione, ecc.), con la quale è possibile delineare un organigramma;
- **deleghe di funzioni** che attribuiscono ai delegati poteri e responsabilità aventi anche valenza esterna.

I due sistemi devono concorrere al fine di delineare “un organigramma interno chiaro e definito nel quale possa trarsi l’indicazione certa, anche con rilevanza di effetti legali esterni, di responsabili di zona o di settore, che non siano semplicemente dei funzionari delegati a livello interno, prassi e comodità operativa gestionale dell’azienda, ma che siano soggetti con rilevanza legale esterna chiara e dichiarata, evitando così, in un contesto di deleghe e deresponsabilizzazioni...una pratica impunità di fatto per l’azienda.

Requisiti della delega

- *Necessità della delega e dimensioni dell'impresa;*
- *Capacità tecnica e professionale del delegato;*
- *Individuazione dei poteri del delegato;*
- *Accettazione del delegato;*
- *Autonomia decisionale e di spesa;*
- *Forma della delega (atto notarile; scrittura privata facente parte integrante del verbale di delibera consiliare; scrittura privata autenticata);*
- *Pubblicità della delega.*

Necessità della delega

- La giurisprudenza poneva in passato come *conditio sine qua non* della delega di funzioni “*l'impossibilità per il titolare dell'azienda di provvedere personalmente agli adempimenti prescritti dalla legge*”.
- Parte della giurisprudenza ancorava tale requisito alle “*grandi dimensioni dell'azienda*”, affermando che “*le dimensioni dell'impresa devono essere tali da giustificare la necessità di decentrare compiti e responsabilità*” (Cass. Pen. 08.09.1994, Cairo; Cass. Pen., 12.12.1990).
- Successivamente le pronunce hanno ritenuto che “*tra i presupposti della delega non rientra quello relativo alle notevoli dimensioni dell'impresa*” (Cass. Pen., sez. III, 15.07.2005 n. 26122).
- Come emerge dall'art. 16 del Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro, ormai **la delega sembra ammissibile indipendentemente dalla struttura aziendale**, anche se è innegabile che nelle forme organizzative più semplificate è sicuramente difficile escludere una costante ingerenza del delegante con conseguente possibilità di inficiare la validità della delega.

Capacità tecnica del delegato

- Il delegato deve essere dotato di conoscenze tecniche o di esperienza che gli permettano di adempiere ai compiti fissati nella delega.
- *“Ricorre tale condizione nel caso in cui il delegato sia persona specializzata”*, (Cass. Pen., 28.02.1998, n. 2780) *“preparata e capace”* (Cass. Pen., sez. IV, 09.03.1999 n. 3181).
- In realtà parte della dottrina e della giurisprudenza consentono di considerare soddisfatto il requisito in questione laddove il delegato sia dotato di risorse e leve che gli consentano di adempiere i compiti affidati
- **Dalla normativa e dalla giurisprudenza non emerge alcun vincolo relativo all’inquadramento aziendale, né al titolo di studio del delegato, anche se normalmente la delega è attribuita ad un dirigente soprattutto in relazione ai poteri di spesa che corredano la delega.**

Specificità della delega

- La delega deve specificare i poteri e i compiti in capo al delegato.
- L'indicazione dei compiti pur non essendo tassativa, deve tuttavia essere quanto più possibile completa ed esaustiva, al fine di evitare eventuali lacune da cui derivi un vuoto di responsabilità.

Accettazione

- Il delegato deve essere consapevole degli obblighi che si assume con l'accettazione della delega. Ciò soprattutto in vista delle eventuali responsabilità connesse all'assunzione della nuova veste giuridica.
- In base all'art. 16 TU l'accettazione deve risultare da **ATTO SCRITTO AVENTE DATA CERTA**

Forma

■ atto notarile

L'atto notarile è atto pubblico che, ai sensi dell'art. 2700 c.c., *“fa piena prova fino a querela di falso, della provenienza del documento dal pubblico ufficiale che lo ha formato, nonché delle dichiarazioni delle parti e degli altri fatti che il pubblico ufficiale attesta avvenuti in sua presenza o da lui compiuti”*.

Tale atto ha un'efficacia probatoria privilegiata, nel senso che può essere messo in discussione solo previo esperimento di un'azione legale penale diretta ad accertarne la falsità.

■ scrittura privata facente parte integrante del verbale di delibera consiliare

Considerato che “il principio che impone la forma scritta e la pubblicità (trascrizione) per la procura nelle imprese commerciali, di cui all'art. 2206 codice civile, vale solo per l'opponibilità ai terzi che entrano in contatto con l'impresa, ma non ha evidentemente rilevanza ai fini penali” (Cass. Pen. Sez. III, 1998 n. 12538), la certezza della delega può essere raggiunta inserendo la scrittura privata avente ad oggetto la delega di funzioni, all'interno del libro delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione (art. 2421 n. 4 c.c.).

In sostanza, posta la delega all'ordine del giorno, ottenuta l'approvazione del Consiglio di amministrazione ed apposta la firma delle parti, si allegnerà la stessa al verbale di deliberazione, che successivamente verrà inserito nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio di amministrazione.

Infatti, *“i particolari adempimenti (numerazione e siglatura dei fogli e dichiarazione nell'ultima pagina del numero dei fogli che compongono il volume) cui sono soggetti i libri societari in base agli artt. 2215 e 2421 c.c. e 200 disp. att. c.c., assumono le caratteristiche di un documento redatto da un pubblico ufficiale, espressamente abilitato ad attribuirgli fede nel luogo in cui esso è formato, che dà atto dell'attività svolta dall'ufficiale pubblico e del tempo in cui essa ha avuto luogo; trattasi, dunque, di adempimenti che danno luogo ad un atto pubblico e non ad un certificato”* (cfr. Cass. pen., sez. V, 10.07.1991).

Forma

■ scrittura privata autenticata

La scrittura privata è un documento contenente una dichiarazione scritta proveniente dai soggetti interessati e firmata da questi ultimi. Per attribuire forza di prova a tale scrittura è possibile utilizzare lo strumento dell'autenticazione della firma.

Ai sensi dell'art. 2703 c.c. "Si ha per riconosciuta la sottoscrizione autenticata dal notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato. L'autenticazione consiste nell'attestazione da parte del pubblico ufficiale che la sottoscrizione è stata apposta alla sua presenza. Il pubblico ufficiale deve previamente accertare l'identità della persona che sottoscrive". L'art. 2702 c.c stabilisce che "la scrittura privata fa piena prova, fino a querela di falso delle dichiarazioni di chi l'ha sottoscritta, se colui contro il quale la scrittura è prodotta ne riconosce la sottoscrizione, ovvero se questa è legalmente considerata come riconosciuta".

Pubblicità

- L'art. 16 TU Sicurezza Sul Lavoro richiede che alla delega venga data tempestiva pubblicità.
- La legge non precisa quale sia la forma di pubblicità, lasciando sostanzialmente discrezionalità sul punto.
- Normalmente le deleghe di funzioni vengono iscritte in visura camerale mediante deposito delle stesse ai sensi dell'art. 2206 c.c al registro delle imprese.
- In tal caso è necessaria la firma autenticata del preponente.
- Considerato che per la delega serve l'accettazione del delegato sarà opportuno che sia il delegante che il delegato sottoscrivano l'atto, salvo che non esista altro documento (es. verbale CDA) da cui desumere la suddetta accettazione.

Autonomia decisionale e di spesa

- **Tale elemento è imprescindibile per garantire un trasferimento di poteri e responsabilità.**
- Il delegato deve essere dotato delle più ampie facoltà di iniziativa e di organizzazione, nonché di autonomia di spesa necessaria per poter adempiere ai doveri, la cui eventuale violazione implica una responsabilità penale. **Il titolare deve realmente cedere l'esercizio della funzione in modo tale da evitare qualsiasi ingerenza.**
- *“In tema di deleghe di funzioni, va verificato in concreto se il delegato abbia **effettivi poteri decisionali e di spesa...**, **indipendentemente dal contenuto della delibera con cui è stato nominato**”.*
- E' quindi evidente che venga accreditato un principio di effettività del trasferimento del potere (acclarato proprio dall'esistenza della suddetta autonomia) che va oltre il dato formale di atti scritti.

..e i sistemi di controllo di gestione?

Rispetto a tale principio si pone tuttavia il seguente problema:

PREVISIONE DI SPECIFICI LIMITI DI SPESA E IMPOSIZIONE DI DIVERSI LIVELLI DI CONTROLLO E DI FIRMA.

- Sebbene la funzione di tali procedure sia essenzialmente quella di un controllo di gestione (con spiccata connotazione finanziaria), **non può sottacersi come l'esistenza di molteplici livelli di firma potrebbe ingenerare il sospetto di una mancanza di autonomia effettiva di decisione e di spesa per il delegato.**
- La possibilità di superare tale eccezione si basa sulla dimostrabilità che, in ogni caso, il controllo previsto non significa ingerenza nella scelta della spesa e quindi non preclude l'autonomia del delegato.
- Certo è che, qualora la spesa ritenuta necessaria dal delegato sia stata negata, e successivamente si verifici un evento illecito che avrebbe potuto essere evitato con l'investimento richiesto, sarà altamente probabile una riallocazione della responsabilità al delegante nonché anche una duplicazione di responsabilità.
- Alla luce di quanto sopra, si deve in sostanza tenere in considerazione un possibile rischio di inefficacia delle deleghe, in relazione al meccanismo di autorizzazione delle spese, che potrebbe essere visto come un limite all'autonomia finanziaria ed economica del delegato.
- **Per quanto concerne la fissazione di un limite all'autonomia finanziaria, questa appare lecita, purché il budget attribuito al delegato sia adeguato alle potenziali spese che lo stesso dovrà sostenere.**
- ***Laddove non vengano indicati specifici limiti di spesa direttamente nella delega è assolutamente indispensabile che nel budget siano evidenziate le voci destinate alle funzioni oggetto di delega.***

Controllo sul delegato

- L'art. 16 TU prevede l'obbligo di un controllo sul delegato da parte del delegante
- Secondo alcuni autori non significa che il delegante debba effettuare un controllo attivo sul delegato (perché ciò potrebbe significare ingerenza nella delega), ma che debba intervenire ogni volta che abbia contezza di fatti che possano incidere negativamente sull'attività del delegato.

La delega a terzi

- L'ipotesi della delega a terzi è considerata accettabile a condizione che sussistano i requisiti per la delegabilità di funzioni così come riconosciuti dalla giurisprudenza.
- Il principale ostacolo che potrebbe porsi in relazione alla delega all'extraneus è invero quello dell'autonomia decisionale e di spesa, in quanto l'accesso alle risorse finanziarie potrebbe non essere automatico in soggetti che non hanno un rapporto di dipendenza con l'azienda.
- Quindi tale requisito dovrà essere attentamente previsto non solo formalmente nella delega, ma anche e soprattutto sostanzialmente nell'operatività del delegato al quale dovrà essere consentito di gestire autonomamente e con i mezzi finanziari necessari (fatta salva la possibilità di fissare un limite di spesa esplicito o di identificarlo nei budget) i compiti affidati.
- Circa la qualificabilità di un extraneus come “datore di lavoro” valgono le stesse considerazioni visto che la definizione di cui all'art. 2 lett. b) TU sicurezza si basa su un principio di sostanza e non di forma.

Esonero dalle responsabilità

La ricorrenza dei requisiti sopra descritti nell'atto della delega, permette di esonerare il titolare dell'impresa (delegante) dalle responsabilità penali connesse alle normative sulla sicurezza sul lavoro, igiene degli alimenti, tutela ambientale.

- Si segnala la recente sentenza della Cassazione Penale n.38991, depositata il 4 novembre scorso:

*la Cassazione, rifacendosi alla giurisprudenza del 2007, sancisce il principio in base al quale “anche in presenza di una delega di funzioni a uno o piu’ amministratori (con specifiche attribuzioni in materia di igiene del lavoro), **la posizione di garanzia degli altri componenti del consiglio di amministrazione non viene meno**, pur in presenza di una struttura aziendale complessa e organizzata, con riferimento a cio’ che attiene alle scelte aziendali di livello piu’ alto in ordine alla organizzazione delle lavorazioni che attingono direttamente la sfera di responsabilita’ del datore di lavoro”.*

Il principio sarà valido anche se le deleghe sulla salute e l'igiene erano state affidate a un singolo componente.



LA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

L. 3 agosto 2007 n. 123

in vigore dal 25 agosto 2007

Il 10 agosto 2007 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la l. 123/07 recante

“Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma sulla normativa in materia”

L. 3 agosto 2007 n. 123

in vigore dal 25 agosto 2007

Questa normativa contiene:

- DELEGA al Governo ad adottare decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (che ha dato luogo al D.lgs. 81/08);
nonché
- alcune disposizioni immediatamente applicabili tra cui l'art. 9 che ha introdotto l'art. 25 *septies* all'interno del D. lgs. 231/01 estendendo la responsabilità degli enti anche per i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

- La responsabilità degli enti -

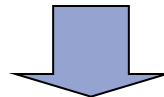
**Applicazione della responsabilità amministrativa delle
persone giuridiche ex D.lgs. 231/01 per**



OMICIDIO COLPOSO



LESIONI GRAVI e GRAVISSIME



**COMMESSE IN VIOLAZIONE
DELLE NORME ANTINFORTUNISTICHE**

Art. 25 *septies* d.lgs. 231/01 (introdotto da l. 123/07 e modificato dal TU)

OMICIDIO COLPOSO

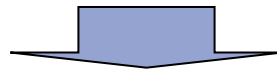
Morte del lavoratore

LESIONI GRAVI

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 o l'indebolimento permanente di un senso o di un organo

LESIONI GRAVISSIME

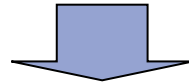
malattia certamente o probabilmente insanabile, perdita di un senso o di un arto. Mutilazione che renda inservibile l'arto, perdita di uso di un organo



PER VIOLAZIONE NORME ANTIFORTUNISTICHE

Sanzioni introdotte con la l. 123/07

- La legge 123/07 aveva introdotto un'unica sanzione molto rigorosa per le suddette fattispecie di reato



SANZIONE PECUNIARA
NON INFERIORE A 1000 QUOTE
(da € 250.000,00 a € 1.500.000,00)

+

SANZIONE INTERDITTIVA
non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno

Il sistema delle quote della 231

- Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- L'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

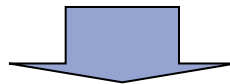
SANZIONI INTERDITTIVE

(art. 9 comma 2 d.lgs. 231/01)

- Le sanzioni interdittive sono:
 - a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
 - e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Problematica

- La previsione di un'unica sanzione per tutte e tre le fattispecie ha sollevato molte obiezioni trattandosi di una disparità di trattamento tra situazioni diverse.
- E' per questo motivo che il legislatore ha rivisto le sanzioni al momento dell'emanazione del testo unico



Sanzioni modificate dall'art. 300 D.lgs. 81/08

OMICIDIO COLPOSO

**nel caso di morte avvenuta in violazione dell'art. 55 comma 2 TU
Sicurezza sul lavoro ossia:**

**Nelle aziende in cui è obbligatorio il Servizio Prevenzione e
Protezione (nonché il RSSP) interno:**

- **Aziende a rischio di incidente rilevante soggetto a obbligo di
notifica o rapporto;**
- **Centrali termoelettriche, aziende di fabbricazione esplosivi e
altre aziende a rischio;**
- **Aziende con lavoratori > 200;**
- **Industrie estrattive con lavoratori > 50;**
- **Strutture di ricovero pubbliche e private con lavoratori > 50**

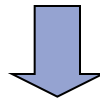
**Sanzione pecuniaria
non inferiore a 1000 quote**

➤ **negli altri casi di morte**

Sanzione pecuniaria
non inferiore a 250 e non superiore a 500 quote

In entrambi i casi
SANZIONE INTERDITTIVA
non inferiore a 3 mesi e non superiore ad un
anno

LESIONI COLPOSE GRAVI E GRAVISSIME



Sanzione pecuniaria non superiore a 250 quote

+

Sanzione interdittiva non superiore a 6 mesi

REATI COLPOSI

L'introduzione degli infortuni nei reati presupposto del D. lgs. 231/01 espone al rischio di applicazione della responsabilità degli enti, potenzialmente tutti gli operatori che svolgono attività in cui possono verificarsi lesioni o morte del lavoratore.

Si pone tuttavia l'esigenza di combinare una normativa costruita per i reati dolosi con la struttura dei reati colposi.

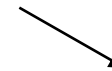
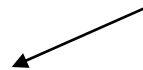
Condizioni per l'applicazione del D.lgs. 231/01

Reato presupposto commesso



nell' INTERESSE a VANTAGGIO
dell'ente

da

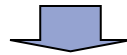


Funzioni apicali

persone
sottoposte alle funzioni apicali

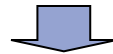
INTERESSE O VANTAGGIO

INTERESSE



Finalizzazione del reato ad un'utilità per l'ente che potrebbe anche non essere conseguita

VANTAGGIO



Concreta acquisizione dell'utilità

I due requisiti sono **alternativi** nel senso che vi può essere interesse senza che vi sia vantaggio

FUNZIONI APICALI

Persone che rivestono funzioni di

- RAPPRESENTANZA
- AMMINISTRAZIONE
- DIREZIONE
- GESTIONE E CONTROLLO ANCHE DI FATTO

dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale

SOTTOPOSTI A FUNZIONI APICALI

- Lavoratori dipendenti
- Collaboratori esterni
- Franchisees
- Concessionari di vendita

Tutti coloro che si trovano ad operare nell'ente in una posizione anche non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro subordinato, purché sottoposti alla direzione e vigilanza altrui

Reato commesso da funzioni apicali (art. 6 comma 1)

Esimente

- a) MODELLI ORGANIZZATIVI;
- b) ORGANO DI VIGILANZA;
- c) NO ELUSIONE FRAUDOLENTA DEL MODELLO;
- d) NO OMESSA O INSUFFICIENTE VIGILANZA DELL'ODV.

Onere della prova

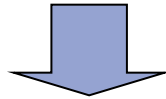
La responsabilità è presunta



INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA.
L'ENTE E' RESPONSABILE SALVO CHE
PROVI CHE IL MODELLO
EFFICACEMENTE ADOTTATO CON
RELATIVO ODV E' STATO
FRAUDOLENTAMENTE AGGIRATO

Reato commesso da sottoposti alle funzioni apicali (art. 7)

L'ente risponde in caso di:
inosservanza del dovere di controllo e
vigilanza sui subordinati



Tale inosservanza è esclusa in caso di
adozione di modelli organizzativi idonei a
prevenire i reati

**NON C'È INVERSIONE
ONERE DELLA PROVA**

MODELLI ORGANIZZATIVI

I MODELLI ORGANIZZATIVI DEVONO

- individuare le aree/attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (mappatura dei rischi);
- Istituire un organo di vigilanza e controllo;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organo di controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Come fare il Modello per i reati di cui agli artt. 589 e 590 c.p.

Il TU sicurezza sul lavoro ha creato un collegamento tra la normativa antinfortunistica e il D.lgs. 231/01 tramite

L' ART. 30

che contiene un elenco (che in buona parte riprende gli obblighi di cui al TU stesso) degli elementi che deve avere il sistema di gestione aziendale per evitare il verificarsi di infortuni.



Art. 30 TU Sicurezza

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunione periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- sorveglianza sanitaria;
- informazione e formazione dei lavoratori;

Art. 30 TU Sicurezza

- Vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istituzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazione e certificazioni obbligatorie di legge;
- periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il modello deve prevedere idonei **sistemi di registrazione** dell'effettuazione delle suddette attività, nonché sistemi idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. L'impresa deve inoltre attivare un autonomo sistema di supervisione e controllo sullo svolgimento delle suddette attività.

Art. 30 TU Sicurezza

Sistemi di gestione

Il T.U. stabilisce che, in sede di prima applicazione, i modelli definiti in maniera conforme a:

- **Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro del 28 settembre 2001 o**
- **standard OHSAS 18001:2007** (sono ammessi anche altri modelli indicati dalla Commissione consultiva)



si presumono conformi
ai requisiti di cui al presente articolo
per le parti corrispondenti.

L'organismo di vigilanza - requisiti

(da inserire nel modello organizzativo)

- **Autonomia ed indipendenza (assenza di funzioni operative all'interno della società)**
- **Onorabilità**
- **Integrità**
- **Rispettabilità**
- **Assenza di cause di incompatibilità (da far sottoscrivere con relativa dichiarazione all'atto della nomina)**
- **Professionalità**
- **Continuità di azione**

Compiti

- **vigilanza su effettività del modello;**
- **esamina dell'adeguatezza;**
- **mantenimento dei requisiti;**
- **aggiornamento;**
- **proposte di adeguamento in caso di:**
 - ✓ **violazioni delle prescrizioni del modello**
 - ✓ **modificazione assetto interno della società**
 - ✓ **modifiche normative**
- **promuovere la diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;**
- **promuovere comunicazione ed formazione sui contenuti della l. 123/07 e D.lgs. 231;**
- **fornire chiarimenti sul significato del modello;**
- **predisporre un sistema di comunicazione interna;**
- **formulare una previsione di spesa per la propria attività;**
- **segnalazione all'organo dirigente delle violazioni accertate;**
- **disciplinare il proprio comportamento mediante regolamento (vedi ultra).**

Poteri

- **non sindacabilità dell'attività da parte di altre funzioni o organismi della società;**
- **libero accesso a tutte le funzioni della società senza necessità di consensi o autorizzazioni;**
- **possibilità di avvalersi di tutte le funzioni;**
- **disporre di una adeguata dotazione finanziaria per l'espletamento delle funzioni (budget apposito);**
- **potere sanzionatorio;**
- **cura del rapporto con gli organi inquirenti nel caso di indagini o procedimenti ex D.lgs. 231/01**

Problematiche

- La costruzione dell'ODV può essere complessa nel caso di aziende che intendano dotarsi del Modello 231 solo per la sicurezza sul lavoro.
- Vanno sicuramente esclusi dal novero dei membri il RSPP e gli altri soggetti aventi un ruolo in materia.
- Si pone il problema del ricorso a consulenti esterni che laddove scelti nell'ambito tecnico potrebbero poi non essere più adeguati laddove il Modello venisse poi esteso ad altri reati.

Grazie per l'attenzione

G a e t a n o F o r t e
S t u d i o L e g a l e

Via Garibaldi, 90 - 44121 Ferrara- Italy

Tel. +39/0532/212049- 206893

Fax+39/ 0532/416367

www.avvocatogaetanoforte.it

