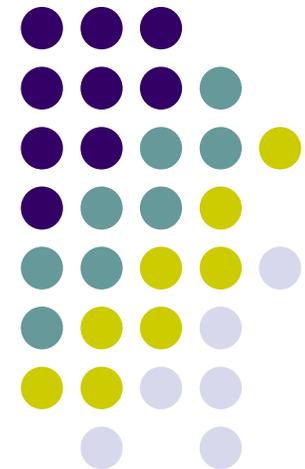


La responsabilità ex D. Lgs. 231/2001 ed i reati collegati alla sicurezza sul lavoro

I modelli organizzativi alla luce della .L.
123/2007 e del T.U. sicurezza



I reati presupposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro



delitto di cui all'articolo 589 del c.p. (**omicidio colposo**), (per violazione dell'omessa valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 55 comma 2 del d.lgs. 81/2008):

- **sanzione pecuniaria** in misura pari a **1.000** quote (ogni quota va da un minimo di circa 250 euro ad un massimo di circa 1500 euro ed è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione).
- **sanzioni interdittive** di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

I reati presupposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro



- delitto di cui all'articolo 589 del c.p. (**omicidio colposo**), commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- **sanzione pecuniaria** in misura non inferiore a **250 quote** e non superiore a **500 quote**.
- **sanzioni interdittive** di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata **non inferiore a tre mesi** e **non superiore ad un anno**.

I reati presupposti in materia di salute e sicurezza sul lavoro



- Delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del c.p. (**lesioni colpose**), commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.
- **sanzione pecuniaria** in misura non superiore a **250** quote.
- **sanzioni interdittive** di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi

RESPONSABILITA' DI AMMINISTRATORI E SINDACI PER L'APPLICAZIONE DI SANZIONI



l'applicazione di sanzioni ex D.Lgs. 231/01 a carico della società, potrebbe costituire un **valido presupposto per le azioni di responsabilità** nei confronti di amministratori e sindaci dei medesimi sodalizi, ad opera dei relativi soci.

RESPONSABILITA' DI AMMINISTRATORI E SINDACI PER L'APPLICAZIONE DI SANZIONI



La mancata predisposizione di un adeguato modello organizzativo ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001 determina la responsabilità civile degli amministratori nei confronti della società per cd. mala gestio (art. 2392 c.c.). In caso di condanna dell'ente ex decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa. Ciò in quanto l'adozione di un modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'ente è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'ente di evitare la responsabilità amministrativa e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie e interdittive (Trib. Milano, Sez. VIII Civile, 13 febbraio 2008, n. 1774).



- L'intervento normativo è particolarmente rilevante perché per la prima volta viene prevista la **responsabilità** degli enti per reati di **natura colposa** e non dolosa.
- Necessità di coordinamento con l'art. 5 del D. lgs. 231/2001, che definisce il criterio oggettivo di imputazione della responsabilità dell'ente, subordinandola all'esistenza di un ***interesse*** o ***vantaggio*** per l'ente.



- Il criterio dell'”interesse” risulta **incompatibile** con i reati di natura colposa, proprio perché non è configurabile rispetto ad essi una finalizzazione soggettiva dell'azione
- Nelle ipotesi di commissione dei reati colposi, la responsabilità prevista dal D. Lgs. n. 231/2001 è configurabile solo se dal fatto illecito ne sia derivato un **vantaggio per l'ente**, che, nel caso di specie, potrebbe essere rinvenuto in un **risparmio di costi o di tempi**.

Elusione fraudolenta del modello e reati colposi



- mancato coordinamento della nuova normativa con l'esimente di cui all'art. 6 del decreto, nella parte in cui richiede la prova della **elusione fraudolenta** del modello organizzativo.
- La **elusione fraudolenta** appare sicuramente incompatibile con una **condotta colposa**.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – ELUSIONE FRAUDOLENTA DEL MODELLO



Nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose, la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D. Lgs. n. 231/2001, è **rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione** nonostante l'osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal D. Lgs. n. 231/2001

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – ELUSIONE FRAUDOLENTA DEL MODELLO



“elusione fraudolenta”: è riferita alla **intenzionalità della sola condotta** dell’autore (e non anche dell’evento) in violazione delle **procedure e delle disposizioni interne** predisposte e puntualmente implementate dall’azienda per prevenire la commissione degli illeciti di cui si tratta o anche soltanto di condotte a tali effetti **“pericolose”**

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO



- i modelli organizzativi devono essere idonei a prevenire i reati di origine sia dolosa che colposa previsti dal D. Lgs. n. 231/2001
- Per i reati di omicidio e lesioni personali colposi la disciplina legislativa della prevenzione dei rischi lavorativi detta i principi e criteri essenziali per la gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- Il modello organizzativo non può prescindere da tale preconditione

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO



- per i **reati colposi** di omicidio e lesioni personali, soggetti sottoposti all'attività di monitoraggio **sono tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa**
- **l'analisi delle possibili modalità attuative dei reati di omicidio e lesioni colpose** commessi con violazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, **corrisponde alla valutazione dei rischi lavorativi** effettuata secondo i criteri previsti dal D. Lgs. n. 81/2008.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30 T.U.)

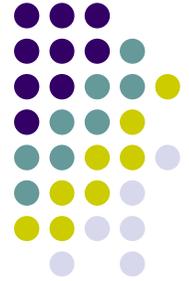


Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un **sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** elencati dall'art. 30 del T.U.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

- rispetto degli **standard tecnico-strutturali** di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici → richiamo alla **normativa di settore**
- attività' di **valutazione dei rischi** e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti → **dvr e duvri**



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

alle attività di natura organizzativa, quali:

- emergenze,
- primo soccorso,
- gestione degli appalti → duvri, costi sicurezza
- riunioni periodiche di sicurezza
- consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

IL MODELLO ORGANIZZATIVO E I COSTI PER LA SICUREZZA



Nei singoli contratti di **subappalto, di appalto e di somministrazione**, anche qualora in essere al momento della data di entrata in vigore del TU, di cui agli articoli 1559, ad esclusione dei contratti di somministrazione di beni e servizi essenziali, 1655, 1656 e 1677 del codice civile, devono essere specificamente indicati a pena di **nullita'** ai sensi dell'articolo 1418 del codice civile **i costi relativi** alla sicurezza del lavoro con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

- attività' di **sorveglianza sanitaria**;
- attività' di **informazione e formazione** dei lavoratori;
- attività' di **vigilanza** con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori
- acquisizione di **documentazioni e certificazioni** obbligatorie di legge;
- alle **periodiche verifiche** dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate

IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)



- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività'
- In base alla 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**, valutazione, gestione e controllo del **rischio** → sistema delle deleghe
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Struttura organizzativa

È necessaria una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale dell'azienda, a partire dal datore di lavoro fino al singolo

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: DIRIGENTI E PREPOSTI



Diversamente dal DLgs 626/94, il DLgs 81/2008 oltre a ridefinire le deleghe, i requisiti e i compiti per i datori di lavoro, tratta in più punti le responsabilità per gli aspetti di sicurezza e salute per **dirigenti e preposti**.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: DIRIGENTI E PREPOSTI



Dirigente: persona che, in ragione delle competenze professionali e di 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 (ART. 2)

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: DIRIGENTI E PREPOSTI



Preposto : 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** (ART. 2)

STRUTTURA ORGANIZZATIVA: DIRIGENTI E PREPOSTI



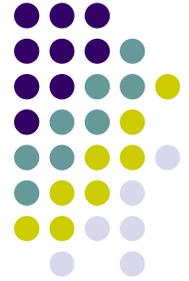
Agli obblighi generali di tutela del datore di lavoro sono tenuti anche i **dirigenti**, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite (Art. 18 TU)

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – STRUTTURA ORGANIZZATIVA



- Particolare attenzione va riservata alle **figure specifiche** operanti in tale ambito (RSPP -, ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC – Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d’incendio).

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Nella **definizione dei compiti** organizzativi e operativi della direzione aziendale, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori di rispettiva competenza **devono essere esplicitati anche quelli relativi alle attività di sicurezza** nonché le responsabilità connesse nell'esercizio delle stesse attività

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – STRUTTURA ORGANIZZATIVA



Devono essere **documentati** i compiti del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli eventuali addetti allo stesso servizio, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

DELEGA DI FUNZIONI art 16 TU



- La delega di funzioni non esclude **l'obbligo di vigilanza** in capo al DdL in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.
- Ove non sia **espressamente esclusa** (c.f.r. art. 17 TU), è ammessa alle condizioni legalmente previste

DELEGA DI FUNZIONI art 16 TU



- a) risulti da atto scritto recante data certa

- b) il delegato possenga tutti i **requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate → competenze manageriali e non necessariamente tecniche

DELEGA DI FUNZIONI

art 16 TU



c) attribuisca al delegato **tutti i poteri** di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate

d) attribuisca al delegato **l'autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;

e) sia **accettata dal delegato per iscritto.**

DELEGA DI FUNZIONI art 16 TU



- Alla delega dev'essere data **adeguata e tempestiva pubblicità**.
- Gli atti non conformi a queste previsioni hanno perso di efficacia il 15/05/08 con l'entrata in vigore del DLgs 81/2008.

DELEGA DI FUNZIONI art 16 TU



- 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** previsti dal modello organizzativo di cui all'articolo 30, comma 4 del TU

DELEGA DI FUNZIONI art 16 TU



Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività

- a) la **valutazione di tutti i rischi** con la conseguente elaborazione del **documento** previsto dall'articolo 28
- b) la designazione del responsabile del **servizio di prevenzione e protezione** dai rischi.



DATORE DI LAVORO E DELEGA

In tema di individuazione delle responsabilità penali all'interno delle strutture complesse, ai fini della operatività della delega di funzioni occorre distinguere tra:

- **difetti strutturali**
- deficienze inerenti **all'ordinario buon funzionamento** della struttura aziendale.

In relazione alle prime permane la responsabilità dei vertici aziendali

Cass. pen., sez. III 07-10-2004 (13-07-2004)

L'INVESTITURA DI FATTO



Le **posizioni di garanzia** relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), (e cioè ddl, 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. 299

IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)



Il modello organizzativo deve prevedere un idoneo **sistema di controllo** sull'attuazione del 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 :

1. **siano scoperte violazioni significative** delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro,
2. **in occasione di mutamenti** nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)



Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (ART. 30)

In sede di prima applicazione, 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 di cui al presente articolo **per le parti corrispondenti**.

OHSAS 18001

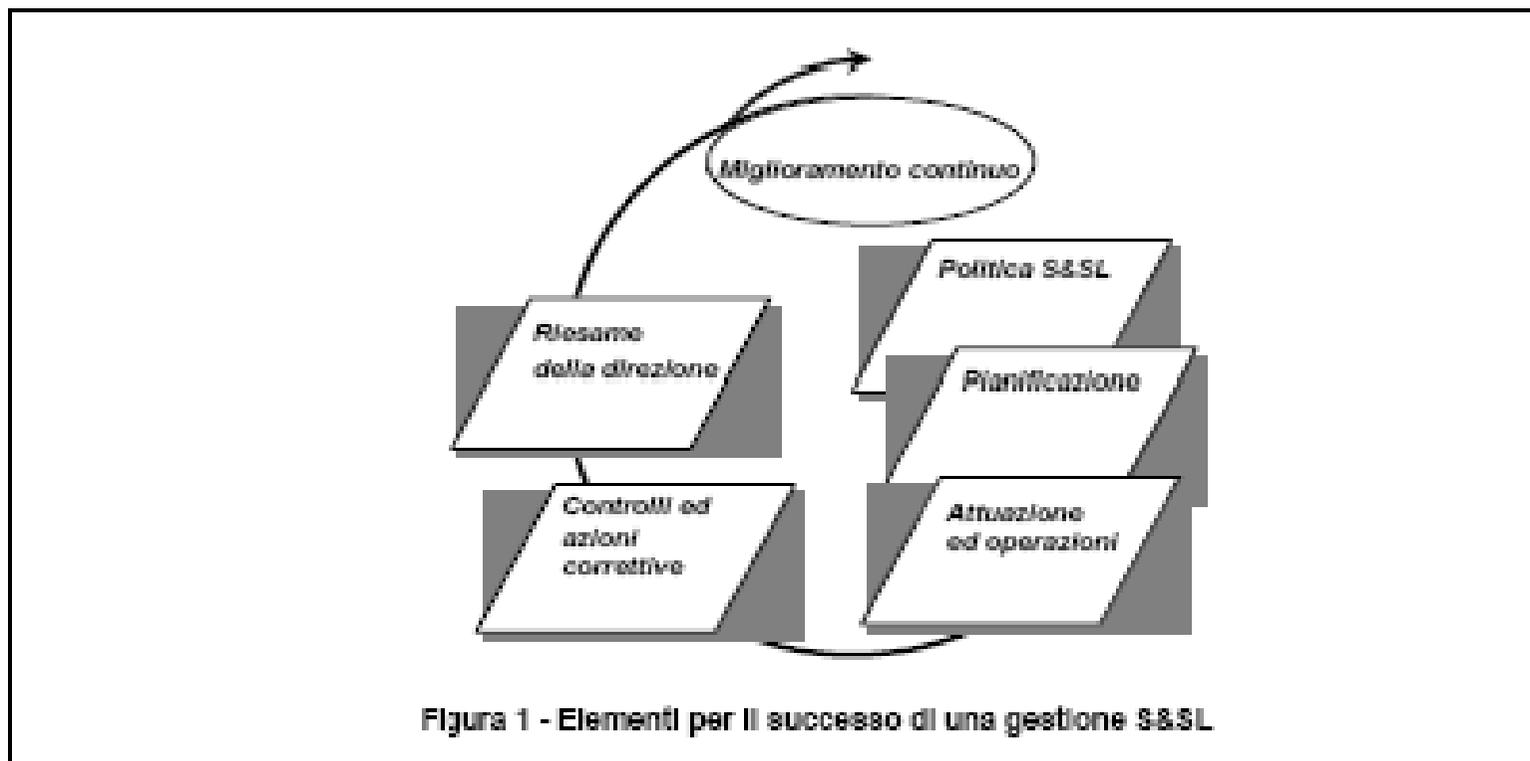


- Lo **OHSAS 18001:1999** è stato definito da alcuni organismi di certificazione e di normazione nazionali, per disporre di uno standard per il rilascio di una certificazione di conformità.
- La certificazione OHSAS verifica l'applicazione volontari di un sistema che permetta di garantire adeguato controllo riguardo la Sicurezza e la Salute dei Lavoratori, oltre al rispetto delle norme cogenti.
- Il 1° luglio 2007 è stata pubblicata da BSI la **BS OHSAS 18001:2007**. Il documento è rivisto e organizzato sulla linea della ISO 14000.

OHSAS 18001



4 ELEMENTI DEL SISTEMA DI GESTIONE S&SL



OHSAS 18001



Figura 2 - Politica S&SL

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO

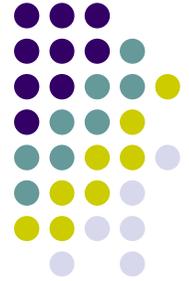


Codice etico (o di comportamento)

È espressione anche della politica aziendale per la salute e sicurezza sul lavoro e indica la visione, i valori essenziali e le convinzioni dell'azienda in tale ambito.

Serve pertanto a definire la direzione, i principi d'azione ed i risultati a cui tendere nella materia della salute e sicurezza sul lavoro

Contenuti minimi del Codice etico in relazione ai reati colposi – linee guida confindustria



L'impresa deve **esplicitare** chiaramente e rendere noti, mediante un **documento formale**, i principi e criteri fondamentali in base ai quali **vengono prese le decisioni**, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri possono così individuarsi:

- a) **evitare i rischi**;
- b) **valutare i rischi** che non possono essere evitati;
- c) **combattere i rischi alla fonte**

Contenuti minimi del Codice etico in relazione ai reati colposi – linee guida confindustria



- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

Contenuti minimi del Codice etico in relazione ai reati colposi – linee guida confindustria



- g) **programmare la prevenzione**, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la **priorità alle misure di protezione collettiva** rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire **adeguate istruzioni** ai lavoratori



Comunicazione e coinvolgimento



La circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda assume un valore rilevante per favorire il **coinvolgimento di tutti i soggetti interessati** e consentire consapevolezza ed impegno adeguati a tutti livelli.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO



Il coinvolgimento deve essere realizzato attraverso:

- la **consultazione preventiva** in merito alla individuazione e valutazione dei rischi ed alla definizione delle misure preventive;
- **riunioni periodiche** che tengano conto almeno delle richieste fissate dalla legislazione vigente utilizzando anche le riunioni previste per la gestione aziendale.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO



- **Gestione operativa** Il sistema di controllo, relativamente ai rischi per la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe integrarsi ed essere congruente con la gestione complessiva dei processi aziendali.
- Dalla analisi dei processi aziendali e delle loro interrelazione e dai risultati della valutazione dei rischi deriva la definizione delle modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività che impattano in modo significativo sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Linee Guida confidunstria – integrazione del sistema e dei controlli



il Modello Organizzativo, per essere efficacemente attuato, deve essere **integrato** con il “sistema” degli adempimenti aziendali nascenti dagli obblighi di prevenzione e protezione imposti dall’ordinamento legislativo e, con le procedure interne nascenti dalle esigenze di gestione della sicurezza sul lavoro.

Linee Guida confindustria – integrazione del sistema e dei controlli



L'azienda deve porre in essere azioni mirate volte garantire l'integrazione (anche in vista della successiva eventuale verifica da parte del Giudice) ed in particolare:

- effettuazione di una **mappatura del rischio** approfondita e orientata secondo le specificità dell'attività produttiva presa in considerazione;

Linee Guida confindustria – integrazione del sistema e dei controlli



- **attenta verifica ed eventuale integrazione delle procedure interne** di prevenzione ai sensi dei principi ex D. Lgs. n. 231/2001 in coerenza con la specificità dei rischi di valutazione ed individuazione dei raccordi tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO



1° livello di monitoraggio

è svolto generalmente dalle **risorse interne della struttura**, sia in autocontrollo da parte dell'operatore, sia da parte del preposto/dirigente ma può comportare, per aspetti specialistici (ad esempio per verifiche strumentali) il ricorso ad altre risorse interne o esterne all'azienda.

il **Servizio di Prevenzione e Protezione** è chiamato ad elaborare i sistemi di controllo delle misure adottate.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA – SISTEMI DI CONTROLLO PREVENTIVO



2° livello di monitoraggio

Opera sulla funzionalità del sistema preventivo adottato.

Il monitoraggio di funzionalità dovrebbe consentire l'adozione delle decisioni strategiche ed essere condotto da personale competente che assicuri l'obiettività e l'imparzialità, nonché l'indipendenza dal settore di lavoro sottoposto a verifica ispettiva.

LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA RACCORDO TRA CONTROLLI DI 1° E 2° GRADO



previsione di un **sistema integrato** di controllo riguardante il **Responsabile dei servizi di prevenzione** e protezione qualificabile come controllo **tecnico-operativo** o di **primo grado**, e



l'Organismo di Vigilanza incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di **secondo grado**.

Linee Guida confindustria – integrazione del sistema e dei controlli



- valutazione ed individuazione dei **raccordi** tra i vari soggetti coinvolti nel sistema di controllo ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 e delle normative speciali in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro,
- previsione di un **sistema integrato di controllo** riguardante il RSPP o altro soggetto qualificabile come controllo tecnico-operativo o di primo grado, e L'OdV incaricato del controllo sulla efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o di secondo grado.

Organismo di vigilanza e salute e sicurezza sul lavoro



l'OdV deve avvalersi di **tutte le risorse** attivate per la gestione dei relativi aspetti (RSPP - ASPP – Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, RLS – Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, MC - Medico Competente, addetti primo soccorso, addetto emergenze in caso d'incendio), comprese quelle previste dalle normative di settore

Organismo di vigilanza e salute e sicurezza sul lavoro



E' da **escludere** il ruolo di Organismo di controllo al “responsabile del servizio di prevenzione e protezione”, in quanto **soggetto inserito all'interno di precise gerarchie aziendali** dalle quali dipende o, quando esterno all'azienda, vincolato da rapporti contrattuali con esponenti delle predette gerarchie aventi ad oggetto le attività di controllo in parola