

Convegno

LA FILIERA DELLA SICUREZZA

Rimini 9 Maggio 2014

Dott. Paolo Giovagnoli

Procuratore della Repubblica di Rimini

Dott. Ing. Pierpaolo Neri

Dirigente Responsabile Modulo Organizzativo Sicurezza e Igiene del Lavoro
Azienda USL della Romagna – Area di Rimini




Argomenti

- Casi e norme della responsabilità penale nel settore sicurezza: il sistema delle responsabilità
- L'accertamento delle responsabilità nelle inadempienze in caso di infortunio




Applicazione del D.Lgs.81/2008 (T.U.)

- Il Testo unico sicurezza e salute sui luoghi di lavoro si applica :
 - a tutti i settori di attività, sia privati sia pubblici
 - a tutte le tipologie di rischio
 - a tutti i lavoratori, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati, con opportune specifiche



Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- Art. 2 c. 1 lett a
- «*lavoratore*»: **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...**



Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- **Art. 2 c. 1 lett b**
- **«datore di lavoro»: 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...**

Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- Art. 2 c. 1 lett d
- *d) «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
- Quindi: poteri; rapporto con la direzione; attua direttive della direzione; organizza; controlla

Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- Art. 2 c. 1 lett e
- e) «*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
- Quindi: sovrintende; controlla

Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- Art. 2 c. 1 lett q
- q) «*valutazione dei rischi*»: **valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori** presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, **finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione** e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il **miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza**;

Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo I del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

- Art. 2 c. 1 lett q
- valutazione dei rischi
 - documentata di tutti i rischi dell'attività
 - serve per individuare adeguate misure che prevengano i rischi
 - serve per individuare adeguate misure che proteggano dai rischi che non si possano prevenire (rischi residui)
 - serve per elaborare un programma di miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza

Un accenno alle definizioni generali del Titolo I Capo III del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

Articolo 15 - Misure generali di tutela

- Sono la filosofia di fondo di tutto il TU
- **Non sono un articolo sanzionato**, ma una linea guida di approccio al rischio, alla valutazione dei rischi ed alle misure di prevenzione e protezione che pervade tutto il TU e coinvolge tutti i soggetti
- Sono richiamate spesso nel TU

Il Datore di Lavoro – esercizio di fatto

- **Articolo 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi**
(articolo in fondo al TU, importantissimo che recepisce all'interno del disposto normativo numerose consolidate interpretazioni giurisprudenziali della Corte di Cassazione)
- Le posizioni di garanzia relative ai soggetti Datore di Lavoro, Dirigente, 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
Quindi, possono esistere Datori di Lavoro (di fatto), poiché esercitano in concreto (di fatto) tali poteri



Il Datore di Lavoro

- Obblighi dei Datori di Lavoro a prescindere dall'attività dell'impresa nello specifico cantiere
 - I numerosi obblighi previsti nel TU (art. 18) sono **tutti delegabili tranne 2**, ai sensi dell'art. 17:
 - Valutazione dei Rischi ed elaborazione del DVR se previsto
 - Designazione del RSPP



Il Datore di Lavoro

- Gli obblighi del Datore di Lavoro si configurano per la sua impresa e non per l'attività di cantiere, ma possono avere rilievo anche sull'attività dello specifico cantiere
- Sono gli obblighi indicati nell'art. 18, riferibili anche al Dirigente, purché esista una **delega efficace** verso uno o più Dirigenti
- **Per delega efficace si intende una Delega conforme all'art. 16 del TU**

Il Datore di Lavoro

- Art. 16
- 1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, **ove non espressamente esclusa**, è 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 professionalità 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
 - ...

Titolo XII del D.Lgs. 81/2008 (T.U.)

Disposizioni in materia penale e di procedura penale

- In capo a tutte le figure ci sono quindi obblighi precisi che sono indicati nelle varie parti del T.U. in riferimento ai vari Capi del T.U.
 - Datori di Lavoro
 - Dirigenti
 - Preposti (art. 19)
 - Lavoratori (art. 30)
 - Medici Competenti (art. 25)
 - ...ma anche fabbricanti e fornitori (art. 23)
 - ...ma anche installatori (art. 24)
 - ...etc...



I Soggetti del cantiere

- Il Committente
- Il Responsabile dei Lavori
- I Datori di Lavoro
 - delle Imprese Affidatarie
 - delle Imprese Esecutrici
- I Lavoratori Autonomi
- Il Coordinatore per la progettazione (CSP)
- Il Coordinatore per l'esecuzione (CSE)



Il Committente

- Nel CC non c'è una definizione di Committente nei termini previsti dal T.U., ma la figura del Committente è citata in vari articoli come colui che “commissiona” un'opera o un servizio
- Art. 1656 (*subappalto*) L'appaltatore non può dare in subappalto l'esecuzione dell'opera o del servizio, se non è stato autorizzato dal committente
- Art. 1659 (*Variazioni concordate del progetto*) L'appaltatore non può apportare variazioni alle modalità convenute dell'opera se il committente non le ha autorizzate



Il Committente

- Pertanto, la figura del Committente definita nel T.U. Titolo IV costituisce “una estensione” rispetto a quanto previsto nel Codice Civile
- Su tale figura (e sul suo alter ego costituito dal Responsabile dei Lavori – RL), gravano precisi obblighi, ovvero precise posizioni di garanzia, definite nel Titolo IV



Il Committente

- Il diritto della Prevenzione Infortuni ha introdotto per il Committente obblighi che non esistevano nel Codice Civile
- Il sistema del CC era molto più semplice: solo appalto



Lavoratore autonomo nella parte generale del TU

Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice Civile e ai lavoratori autonomi

- 1. I componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile, i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono:
 - a) **utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III;**
 - b) **munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;**
 - c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Lavoratore autonomo nella parte generale del TU

...segue... Articolo 21 - Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice Civile e ai lavoratori autonomi

□...

□2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

□a) **beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;**

□b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, **fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.**



Lavoratore autonomo

- Quindi, il Lavoratore autonomo non è più un Soggetto “libero” per le norme prevenzionali (come era sostanzialmente prima)
- Non è “libero” per quanto definito all’art. 21: ad esempio ha l’obbligo di usare attrezzature di lavoro rispondenti al Titolo III (attrezzature a norma)
- Non è libero nell’organizzazione di lavoro all’interno del cantiere



Obblighi e posizioni di garanzia

- Su tutti quei soggetti (ma anche sui Dirigenti e Preposti delle imprese che sono definiti nella parte generale del TU e ripresi all'interno del Titolo IV) gravano precisi obblighi; ovvero tali soggetti rivestono posizioni di garanzia
- Anche sui lavoratori semplici gravano obblighi definiti dall'art. 20 del TU



Obblighi e posizioni di garanzia

□ **Che cosa è una posizione di garanzia**

- posizione di protezione, la quale è contrassegnata dal dovere giuridico incombente al soggetto, di provvedere alla tutela di un certo bene giuridico contro qualsivoglia pericolo atto a minacciarne l'integrità
- obbligo giuridico che grava su specifiche categorie di soggetti previamente forniti degli adeguati poteri giuridici, di impedire eventi offensivi di beni altrui, affidati alla loro tutela per l'incapacità dei titolari di adeguatamente proteggerli

Obblighi e posizioni di garanzia

- La Corte di Cassazione (Cassaz.Penale Sez.III Sent.n. 23430 del 10 giugno 2011 (u. p. 28 aprile 2011) – Pres. De Maio – Est. Petti – P.M. Montagna – Ric. M. V.) ha sentenziato circa la **pluralità della responsabilità in materia antinfortunistica qualora siano presenti più soggetti titolari di posizioni di garanzia nell'ambito della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori**



Obblighi e posizioni di garanzia

- Qualora, infatti, più soggetti abbiano responsabilità prevenzionistiche (seppur in ambiti differenti) **ciascuno di questi soggetti deve ritenersi interamente destinatario degli obblighi giuridici prevenzionistici**, senza pensare di poter fare affidamento sul comportamento degli altri (a sgravio delle proprie attenzioni e responsabilità)



Codice Penale

- Quali sono gli articoli del Codice Penale (CP) di interesse specifico per questa materia:
 - Art. 40
 - Art. 41
 - Art. 17
 - Art. 589
 - Art. 590
 - ...ma non solo

Codice Penale

□ **Art. 40 CP (Rapporto di causalità)**

- 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.

Codice Penale

- **Art. 41 (Concorso di cause)**
- Il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento.
- **Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento. In tal caso, se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sè un reato, si applica la pena per questo stabilita.**
- Le disposizioni precedenti si applicano anche quando la causa preesistente o simultanea o sopravvenuta consiste nel fatto illecito altrui.



Codice Penale - reati

- Delitti in materia di sicurezza del lavoro:
 - Art. 590 CP (lesioni colpose)
 - Art. 589 CP (omicidio colposo)
- Contravvenzioni (reati contravvenzionali):
 - artt. del TU puniti con arresto o ammenda alternativamente
 - Artt. del TU puniti con ammenda
 - Artt. del TU puniti con arresto

Codice Penale - reati

Esistono anche altri artt. Del CP che possono essere di interesse in casi specifici (caso Thyssen): in tale caso non si parla più di colpa ma di dolo

- Art. 437 (Rimozione od **omissione dolosa** di cautele contro infortuni sul lavoro)
 - Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.
 - Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

Codice Penale - reati

...segue... esistono anche altri artt. Del CP che possono essere di interesse in casi specifici (caso Thyssen): in tale caso non si parla più di colpa ma di dolo

- Art. 434 (Crollo di costruzioni o altri disastri dolosi)
 - Chiunque, fuori dei casi preveduti dagli articoli precedenti, commette un fatto diretto a **cagionare il crollo di una costruzione o di una parte di essa ovvero un altro disastro** è punito, **se dal fatto deriva pericolo per la pubblica incolumità**, con la reclusione da uno a cinque anni.
 - La pena è della reclusione da tre a dodici anni se il crollo o il disastro avviene.

Le indagini per infortuni sul lavoro

- I riferimenti giuridici che configurano l'obbligo di esaminare e se necessario indagare gli infortuni sul lavoro, sono essenzialmente:
 - **Art. 112 Cost.**- Il Pubblico ministero ha l'obbligo di esercitare l'azione penale
 - **Art. 109 Cost.** - L'autorità giudiziaria dispone direttamente della polizia giudiziaria
 - **Art. 55 CPP** (*Funzioni della polizia giudiziaria*)
 - 1. **La polizia giudiziaria deve, anche di propria iniziativa, prendere notizia dei reati**, impedire che vengano portati a conseguenze ulteriori, ricercarne gli autori, **compiere gli atti necessari per assicurare le fonti di prova e raccogliere quant'altro possa servire per l'applicazione della legge penale.**
 - 2. Svolge ogni indagine e attività disposta o delegata dall'autorità giudiziaria
 - 3.



Le indagini per infortuni sul lavoro

- E, naturalmente, gli art. 589 e 590 CP (reato di omicidio colposo e lesioni colpose)
- **Ma gli infortuni sul lavoro sono eventi che possono avere qualificazioni diverse e una valenza diversa** in ragione della “lente” e della finalità con la quale sono affrontati ed esaminati e in funzione dei soggetti che sono con essi a contatto

Le indagini per infortuni sul lavoro e le attività di vigilanza e prevenzione

- **Gli infortuni sul lavoro in generale, e soprattutto se gravi o mortali, sono:**
 - Ipotesi di reato ex artt. 589 e 590 CP - per il Giudice Penale
 - Eventi determinanti responsabilità amministrativa – per le aziende i soggetti delle quali sono coinvolti per responsabilità penale
 - Eventi in occasione di lavoro oggetto di risarcimento al lavoratore - per INAIL
 - Eventi causa di risarcimento civile – per il Giudice Civile
 - Eventi che richiedono una revisione della VR – per il Datore di Lavoro
 - Eventi di non conformità di Sistemi di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro – per AUDIT
 - Evento che consente di conoscere, relazionare e pesare i determinanti dell'infortunio – per Azienda USL
 -altro...



Le indagini per infortuni sul lavoro

- Ragioniamo quindi di indagini di PG per infortuni sul lavoro, **sapendo che coesistono tutti questi elementi di valenza “strutturale” per ogni infortunio di rilievo, sapendo che l’infortunio non è solo l’indagine di PG**
- Tutti questi elementi “strutturali” di un infortunio sul lavoro, non possono trovare collocazione formale in una indagine di PG che ha procedure e atti codificati e finalizzati precisamente, ma devono essere ben chiari per comprendere ed analizzare in modo compiuto un infortunio sul lavoro



Le indagini per infortuni sul lavoro

- Come si sviluppa un'indagine per infortuni sul lavoro?
- Sia si tratti di indagine effettuata immediatamente dopo l'evento infortunio, sia a distanza di giorni o mesi, la sequenza metodologica è simile
 - Analisi di documenti ed atti
 - Rilievi ed accertamenti anche specialistici
 - Acquisizione fonti di prova (atti di PG, sequestri etc.)
 - Acquisizione di informazioni (SI, interrogatori, indagini riservate)
 - Analisi e ipotesi ricostruttive
 - Verifica delle ipotesi ricostruttive
 - Individuazione delle violazioni e dei nessi causali dello stesso rispetto all'evento
 - Individuazione delle responsabilità



Le indagini per infortuni sul lavoro

- L'analisi dell'evento infortunistico deve consentire:
 - il riconoscimento dei singoli fattori che hanno concorso al verificarsi dell'evento
 - la valutazione ponderata di ciascuno di essi
 - la ricostruzione o l'interpretazione logica della dinamica dell'evento stesso
- Un infortunio è causato da vari fattori (genesi multifattoriale), che di volta in volta si combinano tra loro, e che sono così schematizzabili:
 - condizioni di rischio: carenze nella sicurezza (attrezzature, macchine, ambiente) che hanno reso possibile l'infortunio
 - azioni di rischio: comportamenti imprudenti, procedure scorrette, carenze di informazione, formazione ed addestramento, carenze organizzative e di gestione
 - rischi residui: scarsa efficacia dei mezzi di protezione collettiva, carenza dei DPI, inidoneità sanitaria dei lavoratori alla mansione
 - fattori accidentali non prevedibili: elementi imponderabili non classificabili nei punti precedenti
 - altri elementi aventi rilevanza per l'evento (stress, condizioni ambientali anomale, orari di lavoro etc.)



Le indagini per infortuni sul lavoro

- **La caratterizzazione della valenza di ciascuno di questi fattori, nella dinamica dell'evento, è necessaria per determinare il nesso causale tra tali fattori di rischio e quindi, le relative violazioni normative che concretizzano sotto il profilo giuridico i fattori di rischio rilevati e non opportunamente eliminati o contrastati come previsto dalla norma, e l'evento infortunio**
- Il passo successivo è, stabiliti i nessi causali, individuare le singole figure responsabili (persone fisiche)



Le indagini per infortuni sul lavoro

- **Che cosa è il nesso causale?**
- Due articoli del CP sono essenziali a comprenderlo
- Art. 40 - (Rapporto di causalità) e art. 41
 - Nessuno può essere punito per un fatto previsto 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.



Le indagini per infortuni sul lavoro

- Il rapporto di causalità è enunciato dal legislatore all'articolo 40 c.p. come nesso di dipendenza dell'evento di danno o di pericolo dall'azione o dall'omissione del reo. La condotta, il nesso causale e l'evento sono gli elementi fondamentali del reato commissivo o omissivo di evento
- **Teoria condizionalistica (o dell'equivalenza)** deve intendersi per causa qualsiasi antecedente che ha prodotto un determinato evento. In altri termini, **è causa ogni condizione necessaria, ossia ogni fatto la cui presenza è stata indispensabile per il verificarsi dell'evento.** Per accertare l'esistenza del nesso condizionalistico si utilizza il procedimento di eliminazione mentale (la cosiddetta formula della condicio sine qua non o giudizio controfattuale): è causa ogni fatto che se eliminato, cioè non considerato, fa venire meno l'evento.



Le indagini per infortuni sul lavoro

- La teoria condizionalistica (o della *condicio sine qua non*) può dunque essere così riformulata: **causa dell'evento è ogni azione che — tenendo conto di tutte le circostanze che si sono verificate — non può essere eliminata “mentalmente”, *sulla base di leggi scientifiche*, senza che l'evento concreto venga meno.**

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- L'art. 9 della legge 123/07 ha introdotto nel D.Lgs.08/06/2001 n. 231 l'articolo 25-sexies, inserendo, per la prima volta, alcuni **reati colposi** tra quelli che possono determinare responsabilità amministrativa dell'Ente (Società)
- L'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 (entrato in vigore il 15/05/2008) ha, a sua volta, modificato i profili sanzionatori di responsabilità dell'Ente per omicidio colposo, lesioni gravi e gravissime derivanti da **violazione di norme antinfortunistiche sul lavoro**

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Il processo espansivo della responsabilità amministrativa degli Enti (Società), verso fattispecie colpose era già previsto dall'art. 1 della L.300/2000, che imponeva espressamente di **“Prevedere la responsabilità in relazione alla commissione dei reati previsti dagli articoli 589 e 590 del C.P. che siano stati commessi in violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro...”**



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Gli accertamenti relativi alle ipotesi di responsabilità amministrativa degli Enti sono diretti, quindi, sia verso gli infortuni sul lavoro, sia verso le malattie professionali (ed anche verso infortuni gravi o gravissimi che occorrono a “terzi” che legittimamente si trovino in un luogo di lavoro)
- Sono di interesse, a tal fine, **gli infortuni sul lavoro occorsi dopo 25/08/2007** e le malattie professionali riconducibili a condotte omissive e/o commissive tenute in tutto o in parte in epoca successiva al 25/08/2007, che abbiano causato **l'insorgenza della malattia o che abbiano aggravato** la stessa

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Pertanto, a seguito di ogni infortunio mortale, grave o gravissimo, o malattia professionale, parallelamente all'indagine penale, **i servizi AUSL avviano un'indagine per valutare la possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (Società) per reati commessi da suoi addetti o da persone che agiscono su sua direzione**
- L'indagine è volta a verificare la **sussistenza non di singoli reati ascrivibili a soggetti aziendali ma di una "colpa" dell'azienda, della sua organizzazione e gestione**, per non aver saputo organizzarsi in modo efficace (Modello Organizzativo idoneo) al fine di evitare l'infortunio o la malattia professionale (il reato verificatosi)

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Certamente sono di interesse per le indagini sulla responsabilità amministrativa i casi più gravi:
 - **Infortuni mortali**
 - Infortuni che comportano gravi menomazioni
 - **Malattie professionali che mettano a rischio la vita**
 - Malattie professionali che producano rilevanti deficit
- Ma non solo: sono causa di possibile responsabilità per l'Ente **tutti i reati di lesioni colpose gravi o gravissime**, ovvero, tutti gli infortuni che superano 40 gg di prognosi (procedibili con indagine d'ufficio)

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Ragionando in termini positivi e preventivi, tuttavia, l'attenzione va rivolta **all'art. 30 del D. Lgs. 81/2008**, ovvero ai Modelli di Organizzazione e di Gestione (MOG) che possono produrre un beneficio in termini di “performance di sicurezza” dell'azienda e che abbiano caratteristiche esimenti per la responsabilità amministrativa dell'Ente ex **D.Lgs.231/2011 – art.30 del D.Lgs.81/2008**

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- L'art. 6 del D.Lgs 231/2001 stabilisce che, se il reato è stato commesso dalle persone che dirigono l'Ente o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di soggetti "apicali" **I'Ente (Società) NON risponde sotto il profilo della responsabilità amministrativa se prova che:**
 - **l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, MOG idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (lesioni colpose o omicidio colposo)
 - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**
 - i responsabili hanno commesso **il reato eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione
 - non vi è stata omessa o **insufficiente vigilanza** da parte dell'O.d.V. interno

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- L'art. 30 del D.Lgs.81/2008 è esplicativo dello stesso principio legislativo ed usa lo stesso approccio, stabilendo la situazione tecnico organizzativa nella quale la Società non risponde per responsabilità amministrativa, ovvero definendo che il **modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa...di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi a...indicando tutti gli obblighi per punti:**
 - standard strutturali
 - altri requisiti tecnico organizzativi

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- L'art. 30 del D.Lgs.81/2008 è la “Linea Guida” ed è su di esso vanno costruiti (ed eventualmente ricercati in sede di analisi, di audit e di indagine) i requisiti del modello (MOG) ed è sulla base dell'art.30 che tali requisiti vanno verificati rispetto alla adozione ed applicazione
- Punti cardine: il **Modello (MOG)**, deve essere **adottato** ed **efficacemente attuato**



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Che cosa sono le sanzioni relative ai MOG?
- Esistono sostanzialmente due tipi di sanzioni previste in relazione ai MOG:
 - sanzioni interne
 - sanzioni esterne



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- In riferimento alle "sanzioni interne" poste a presidio dei modelli stessi, si fa riferimento all'apparato sanzionatorio di natura disciplinare, posto a presidio del MOG stesso che formano parte integrante dei modelli organizzativi e per assicurarne l'effettività e l'applicazione



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Per "sanzioni esterne", ci si riferisce, invece, all'apparato di conseguenze afflittive contenuto nella seconda sezione del D.Lgs 231/2001
 - Sanzioni pecuniarie
 - Interdittive
 - Altre tipologie di sanzioni



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Le linee guida UNI INAIL e dell'OHSAS 18001:2007 possiedono, in base all'art. 30 del T.U., la “presunzione di conformità” per il MOG per le parti corrispondenti
- **Tuttavia, solamente il D.Lgs. n. 231/2001 prevede l'istituzione di un organismo di vigilanza con idonee capacità di controllo per verificare quanto stabilito nel MOG**

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- **Il sistema disciplinare richiesto dal D.Lgs.231/2001 deve essere orientato a sanzionare**, oltre i fatti che costituiscono reato, **anche condotte** che potrebbero portare alla commissione dello stesso o di altro reato e che comunque fungono da campanello d'allarme (near miss o mancati infortuni)
- Nonostante la gravità dei reati di riferimento (si pensi all'omicidio colposo), comunque degni di sanzioni espulsive, si cerca di contemplare anche **sanzioni conservative** (dunque, diverse dal licenziamento), **per consentire una reazione agli inadempimenti** non considerati di gravità tali da determinare la risoluzione del rapporto

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Il sistema disciplinare, è riferito sia ai soggetti definiti "apicali" ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 231/2001 sia ai soggetti "sottoposti" all'altrui direttiva ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 (non apicali)
- L'Organismo di Vigilanza, infatti, deve essere dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul rispetto della coerenza tra i comportamenti concreti e il modello redatto ed istituito (verso tutti i soggetti)

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- L'Organismo di Vigilanza, pur non disponendo, **salvo apposita delega aggiuntiva**, di poteri disciplinari o sanzionatori diretti, avrà comunque il potere di “promozione” dell'esercizio del potere disciplinare da parte dell'organo statutariamente competente
- **L'O.d.V. quindi, valuta e propone il provvedimento** se del caso

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- **I requisiti dell'art. 30 D.Lgs.81/2008 devono essere letti come la contestualizzazione per la specifica tematica “Lavoro e Sicurezza” dei presupposti giuridici generali posti nel D.Lgs.231/2001**
- **In sostanza requisiti del MOG definiti nel D.Lgs.231/2001 sono i requisiti generali organizzativi, mentre i requisiti definiti nell'art. 30 del T.U., sono i requisiti tecnici peculiari; entrambi sono necessari affinché il MOG sia concretamente efficace ed abbia la prerogativa di esimere dalla responsabilità amministrativa**



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- Quindi, che cosa aggiunge l'art. 30 del D.Lgs.81/2008 ai requisiti già previsti nel D.Lgs. 231/2001 ?
- L'art. 30 del D.Lgs.81/2008 configura caratteristiche “tecniche” precise del modello (MOG) con elementi non eludibili e che devono necessariamente farne parte, incluse alcune peculiarità specifiche relative alla sicurezza del lavoro, indicate in dettaglio

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

□ OBBLIGHI GIURIDICI AZIENDALI

■ **Rispetto degli standard tecnico-strutturali**

- macchine, impianti, luoghi di lavoro, agenti utilizzati secondo disposizioni di legge

■ **Valutazione dei rischi**

- DVR aggiornato (e con data certa)
- misure di prevenzione e protezione conseguenti

■ **Organizzazione dell'azienda**

- Organizzazione di emergenze, primo soccorso, riunioni periodiche di sicurezza, rapporti con RLS, gestione appalti



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- **Sorveglianza sanitaria**

- nomina MC
- protocolli sanitari
- idoneità alle mansioni

- **Informazione e Formazione dei lavoratori**

- Formazione generale obbligatoria...ed aggiornamento
- Formazione specifica obbligatoria...ed aggiornamento
- Addestramento...ed aggiornamento
- **Formazione per RLS, addetti ed aggiornamento**



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- **Vigilanza su procedure e istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori**
 - Organizzazione di procedure di controllo
 - Organizzazione dell'attività dei preposti (che sono snodo essenziale dell'organizzazione)
- **Documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge**
 - Permessi edili, sismici
 - C.P.I., Autorizzazioni
- **Verifiche periodiche sulle procedure adottate**
 - Audit interni



L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- REGISTRAZIONE DELLE ATTIVITA'
 - Sistemi di registrazione delle verifiche
 - Evidenza delle verifiche effettuate e dei relativi esiti
 - Responsabilità assegnate per le verifiche

L'inquadramento tecnico organizzativo dei Modelli Organizzativi nel T.U. sulla sicurezza del Lavoro

- *Ma il dubbio che può sorgere è: un Modello con tali requisiti e con tali strumenti è la Valutazione dei Rischi? Coincide con essa?*
- In sintesi la risposta può essere: **l'attuazione di un Modello siffatto è la Valutazione dei Rischi trasformata in regola di comportamento**, corredata da un Organismo di Controllo con poteri effettivi, da sistema disciplinare idoneo, da modalità di controllo continuo del Modello, da modalità di verifica continua e riesame delle “non conformità” (infortuni) ed azioni **correttive**
- **Il tutto inserito nel ciclo che prevede prima la programmazione, l'esecuzione, il controllo degli esiti e le azioni correttive eventuali (Plan-Do-Check-Action mutuato dalla logica dei sistemi Total Quality)**



I contenuti dei Modelli Organizzativi

- Obiettivi Generali dei Modelli Organizzativi per la salute e sicurezza sul lavoro
 - meno infortuni e malattie professionali
 - rispetto efficace delle norme
 - integrazione tra sicurezza/salute e produzione

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- L'art. 5 del D.Lgs.231/2001 afferma che L'ente è responsabile per i reati commessi **nel suo interesse o a suo vantaggio**
- Per capire il senso delle disposizioni contenute nell'art. 5 del D.Lgs.231/2001, occorre prospettare in quali casi vi possa essere interesse o vantaggio per l'Ente considerato che, **per presupposto, non c'è dolo, trattandosi di lesioni colpose o omicidio colposo**

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- La terminologia “**nell’interesse o vantaggio**” nasce per la prima fattispecie di reato presupposto per la responsabilità degli Enti ex art. 25 D.Lgs. 231/2001, ossia **la concussione o la corruzione**; si voleva distinguere se il dipendente dell’Ente agiva per interesse o vantaggio dell’Ente oppure proprio, ovvero **se compiva l’atto di corruzione per assicurare all’Ente una commessa più vantaggiosa, oppure per ottenere vantaggio economico per se stesso all’insaputa dell’Ente** violando i suoi doveri nei confronti di questo
- La terminologia non è cambiata anche dopo l’introduzione dei reati colposi perché **agire nell’interesse o vantaggio dell’Ente vuol dire anche agire per conto dell’Ente**

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- Questa interpretazione è supportata anche dal comma 2 dell'art.5 D.Lgs. 231/2001 (apicali o subordinati) “*L’Ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*” (diversi dall’Ente)
- Quindi, al contrario, l’Ente risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell’interesse dell’Ente, ovvero nella sfera di interesse dell’Ente, per conto dell’Ente
- Pertanto quando il D.Lgs.231/2001 dice “agire nell’interesse” intende dire “*agire per conto*”, **non intende dire che si debba realizzare un interesse ossia un vantaggio economico o assimilabile**

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- Quindi, mentre **l'esito del reato** (morte o lesioni gravi) non è e non può mai essere “interesse” dell'Ente, **poiché non si tratta di reati dolosi**, può essere nell'interesse dell'Ente, non l'esito ma il comportamento (colposo) che ha condotto al reato
- L'Ente è responsabile quando **la condotta colposa** che ha causato il reato, **è stata tenuta nell'interesse (PER CONTO)** dell'Ente e potrebbe **anche** produrre vantaggio economico per lo stesso



Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- **Ciò che va verificato è se la condotta tenuta dal soggetto responsabile del reato è stata realizzata agendo per conto dell'Ente o per interesse esclusivo della persona stessa in contrapposizione con gli interessi dell'Ente (L'Ente non è responsabile se ha fornito risorse per acquistare DPI e il Dirigente ha intascato i fondi per se stesso)**
- **Se l'interesse dell'Ente è riferito alla condotta in sé idonea a produrre un beneficio per l'Ente (e non al risultato finale), vi è assoluta compatibilità tra i criteri d'imputazione oggettiva della responsabilità del reato all'Ente e la natura dei reati colposi**

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- In sostanza, quando si dice “nell’interesse o vantaggio dell’Ente” si intende dire “per conto” dell’Ente; infatti la norma di cui all’art. 6 D.Lgs.231/2001 co 1 lett. c , secondo la quale l’Ente non è responsabile se le persone che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione, dimostra che l’Ente non è responsabile se i colpevoli del reato non hanno agito “per conto “ dell’Ente ma nell’interesse o vantaggio esclusivo proprio
- **In sostanza non è necessario che l’Ente abbia tratto un vantaggio economico rilevante dalla violazione delle norme di prevenzione, basta che l’agente abbia violato le norme di prevenzione agendo per conto dell’Ente**

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- Molti sono pertanto i soggetti i comportamenti dei quali possono avere rilievo per la responsabilità ex D.Lgs.231/2001...tutti quelli titolari di posizioni di garanzia
- Ci sono figure titolari degli obblighi di sicurezza, la cui violazione, quando produttiva degli eventi di lesioni gravi, gravissime e omicidio colposo, può generare la responsabilità dell'Ente

Gli infortuni ed i Modelli Organizzativi

- Datore di Lavoro come da definizione art. 2 comma b D.Lgs. 81/2008 (apicale)
- Dirigente come da definizione art. 3 comma d D.Lgs. 81/2008 (apicale)
- Preposto come da definizione art. 3 comma e D.Lgs. 81/2008 (dipendente)
- Lavoratore come da definizione art. 3 comma a D.Lgs. 81/2008 (dipendente)
- Medico Competente come da definizione art. 3 comma h D.Lgs. 81/2008 (dipendente)
- Progettisti, fabbricanti, fornitori, installatori: sono soggetti a specifici obblighi previsti dal D.Lgs.81 che si inseriscono nel circuito economico compreso fra la produzione e l'utilizzazione di attrezzature di lavoro; la violazione obblighi a loro ascritti, ove generi uno dei reati di cui all'art. 25, septies del decreto 231, è idonea a impegnare la responsabilità dell'Ente di appartenenza, la forma del criterio d'imputazione dipenderà dalla funzione concretamente svolta dall'autore del reato presupposto nell'Ente che ha progettato, venduto etc. l'attrezzatura di lavoro

Grazie per l'attenzione

Procuratore Dott. Paolo Giovagnoli

Dott. Ing. Pierpaolo Neri